

# JF

Jornal da FENPROF | Diretor: Mário Nogueira  
Mensal | n° 300 | março 2020 | 0,50 Euros

## Negociar com seriedade

# Está na hora!

**Dossiê: FENPROF avança  
propostas fundamentadas**

*págs. 13 a 20*



# sumário



# 5

Nós não desistimos porque a razão está do lado dos professores!

 **sobe**

## Protesto dos Professores

De pequenas ações de protesto e exigência se tem feito, depois da grande Manifestação de 5 de outubro, a luta dos professores. Teve um momento importante, em 31 de janeiro, com os professores a engrossarem a luta de todos os trabalhadores da Administração Pública contra a provocação do governo, de aumento de 0,3%, após uma década em que o poder de compra caiu 16%. A falta de vontade do governo para responder às justas reivindicações dos professores levá-los-á, necessariamente, a níveis mais elevados de luta. ●

 **desce**

## Fuga do Primeiro-ministro

Em Bragança, um assessor do Primeiro-ministro dirigiu-se aos professores que reclamavam ser recebidos, dizendo-lhes que iria informar António Costa dessa pretensão que, aliás, já dias antes lhe tinha sido apresentada por ofício. Disse que voltaria para informar da resposta do chefe do governo. Porém, o assessor não voltou e o Primeiro-ministro limitou-se a sair sorrateiramente pela porta dos fundos, fugindo, dessa forma, aos professores. ●

## 04. EM FOCO

Carta Aberta ao Ministro da Educação

## 07. EM FOCO

Postal Digital: pelo fim da precariedade na profissão docente

## 08. EM FOCO

Comissão Europeia: Queixa da FENPROF pela remoção do amianto das escolas

MANUEL NOBRE

## 09. EM FOCO

Ultrapassagens na carreira são inconstitucionais

## 10. NACIONAL

Indisciplina e violência em contexto escolar

JOSÉ FELICIANO COSTA

## 21. SETORES

A situação nas Instituições Privadas sem Fins Lucrativos (IPSFL)

## 22. SETORES

Aposentados: continuamos com direito aos direitos!

## 22. IMPRESSÕES

Educação de infância para todos, compromisso com o futuro!

JÚLIA VALE

## 24. ATUALIDADE

6% do PIB para a Educação

EUGÉNIO ROSA

## 26. SETORES

1º CEB tem de ser valorizado e respeitado

ALBERTINA PENA

## 27. SETORES

Ensinos particular e cooperativo, artístico especializado e profissional: Negociação do CCT em causa

## 28. À CONVERSA COM

**Eugénio Rosa:** O país e os funcionários públicos precisam de uma ADSE bem estruturada: que caminhos devem ser seguidos nesse sentido?

## 30. AÇÃO SINDICAL

Plenário Nacional: Professores prosseguem e reforçam a luta

Manifestação nacional: milhares de professores no protesto

## 31. INTERNACIONAL

Grécia: estudo alerta para privatização crescente do ensino público

MANUELA MENDONÇA



FICHA TÉCNICA: Jornal da FENPROF | Propriedade, Redação e Administração: Federação Nacional dos Professores | Rua Fialho de Almeida, 3 | 1070-128 LISBOA | Tels.: 213819190 - Fax: 213819198 E-mail: fenprof@fenprof.pt | www.fenprof.pt | Diretor: Mário Nogueira | Chefe de Redação: Luís Lobo | luis.loblo@sprc.pt | Conselho de Redação: António Avelãs (SPGL), António Baldaia (SPN), Fernando Vicente (SPRA), Jorge Simão (SPZS), Luís Lobo (SPRC), Manuel Nobre (SPZS), Jackeline Vieira (SPM), Abel Macedo (SPN) Coordenação técnica e apoio à Redação: José Paulo Oliveira (jornalista) | jppo@sapo.pt | Paginação e Grafismo: Tiago Madeira | Revisão: Inês Carvalho | Fotos: Jorge Caria e Arquivo FENPROF | Impressão: MULTIPONTO, S.A. | Tiragem média: 51.000 ex. | Depósito Legal: 3062/88 | ICS 109940 | NIPC: 501646060 | O "JF" está aberto à colaboração dos professores, mesmo quando não solicitada. A Redação reserva-se, todavia, o direito de sintetizar ou não publicar quaisquer artigos, em função do espaço disponível. Os artigos assinados, bem como a ortografia adotada são da exclusiva responsabilidade dos seus autores.



# editorial

MÁRIO NOGUEIRA (Secretário-Geral da FENPROF)

## Assim não pode ser!

O Governo parece ter desistido dos Professores. Optou pelo silêncio: não reúne, não responde, não dialoga, não apresenta propostas e não se disponibiliza para debater as que recebe. Não por falta de tempo, mas por estratégia. Espera que os professores desistam por cansaço, desânimo e descrença. Esquece que ninguém esquece o que é seu ou tem direito.

Os problemas que afetam os professores mantêm-se, afetando o seu exercício profissional e a sua vida pessoal.

Em relação à **carreira**, é o tempo de serviço que rouba salário e reduz a futura aposentação, o bloqueamento de muitos a meio da escala e as ultrapassagens que não são resolvidas; quanto ao **envelhecimento**, apesar das sucessivas chamadas de atenção e do seu reconhecimento pelo governo, este nada faz para rejuvenescer a profissão; os **horários de trabalho** continuam encharcados de abusos e ilegalidades, estoirando com os professores ainda o ano vai a meio; a **precariedade** arrasta-se e aos contratados são negados direitos fundamentais como o de uma plena proteção social.

E é a **violência sobre professores** que não merece medidas, o **amianto** que não é removido, a **gestão** que não se democratiza, a **municipalização** que é adiada um ano

para ver se pega e tantos outros problemas, afetando grupos de docentes, que se vão arrastando sem solução à vista, apesar das preocupações, dos apelos e das propostas que têm chegado ao Ministério da Educação.

Apesar de todos os problemas, os professores não perderam – e não devem perder – o elevado grau de profissionalismo que sempre assumiram, obtendo resultados muito positivos. Depois, o governo apropriou-se deles, com autoelogios e promoção internacional. Para os professores, porém, o importante é saber que os obtiveram, habituados que já estão a ser esquecidos.

No Dia Mundial do Professor, UNESCO, OIT, UNICEF, PNUD e IE juntaram-se em mensagem afirmando que se torna “difícil atrair e reter talentos naquela que é uma profissão mal paga e subvalorizada”, pelo que “os governos têm de melhorar o emprego e as condições de trabalho”. Instaram “os governos a fazerem do ensino uma profissão de primeira escolha para os jovens”.

Esta mensagem assenta que nem uma luva a um governo que finge não ver milhares de jovens docentes a abandonar a profissão, pouco jovens a escolherem-na quando concluem o secundário e, nas escolas, a falta de professores já a fazer-se sentir.

O governo optou por fazer-se de morto e compete aos professores retirá-lo do canto

em que se acomodou. O governo não pode continuar a esconder-se dos professores, virando a cara ao diálogo e à negociação. É sua obrigação dar resposta aos problemas, negociando soluções com as organizações sindicais. Se não o faz – e o ministro do setor considera que exigir soluções para os principais problemas é optar por becos sem saída –, então não há alternativa: voltar a colocar a luta em níveis elevadíssimos é a obrigação daqueles que clamam respeito pelos seus direitos e consideração pela sua nobre missão de ensinar. ●

“

**Apesar de todos os problemas, os professores não perderam – e não devem perder – o elevado grau de profissionalismo que sempre assumiram, obtendo resultados muito positivos.**



## Carta Aberta ao Ministro da Educação

# Organizações sindicais de professores reclamam abertura do Ministério da Educação ao diálogo e à negociação

Ex.mo Senhor Ministro da Educação,

Numa sociedade democrática, o relacionamento institucional entre os governos e as organizações representativas dos trabalhadores deverá pautar-se por normas que valorizem o diálogo e transformem a negociação num instrumento capaz de dar resposta aos problemas existentes.

Como se sabe, os docentes em Portugal confrontam-se com muitos problemas, desde logo os relacionados com a sua carreira, mas também com as condições de exercício da sua profissão. Estes problemas, a par de outros, como o envelhecimento do corpo docente e a precariedade que continua a afetar alguns milhares de professores, constituem constrangimentos reais a um ainda melhor desempenho por parte dos profissionais.

As organizações sindicais abaixo subscritoras têm insistido junto de V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> para que se disponibilize a promover um diálogo aberto e franco, mas, até agora, sem sucesso. Desde o início da atual legislatura, apenas se realizou uma reunião com a presença da equipa ministerial (em 22 de janeiro, já depois de apresentada a proposta de Orçamento do Estado para 2020 e sem margem para considerar qualquer proposta concreta que, nele, viesse a ser tida em conta). Nem antes, nem após aquela data foi possível reunir, dialogar ou, simplesmente, receber respostas dos responsáveis do Ministério da Educação a pedidos de reunião, informação ou esclarecimento que lhes foram enviados ou à administração educativa que deles depende.

Para além das questões que acima se referem, também em relação a outras, como a indisciplina na escola e a violência contra os professores, o amianto (que persiste em muitos estabelecimentos de ensino) ou o processo de transferência de competências para os municípios, os responsáveis

políticos do Ministério da Educação mantêm um completo silêncio. Aparentemente, ignoram as preocupações manifestadas pelas organizações sindicais de professores, ou, pior do que isso, desvalorizam os problemas, como aconteceu em 22 de janeiro, quando V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> recusou uma abordagem que, no respeito pelas normas legais da negociação coletiva, poderia conduzir à sua resolução.

Estamos, pois, perante um tipo de relacionamento político e institucional que não se coaduna com os mais elementares princípios democráticos e constitui um claro desrespeito pelas organizações sindicais representativas dos Educadores e Professores em Portugal. Esta é uma situação intolerável do ponto de vista democrático, mas, também no plano político geral, pois é marcada, na prática, pela ausência de um interlocutor no governo com quem os sindicatos de professores possam dialogar e negociar.

Face ao quadro que se descreve, as organizações sindicais subscritoras dirigem-se ao Ministro da Educação, Dr. Tiago Brandão Rodrigues, reclamando a marcação de uma reunião em que sejam definidas as áreas merecedoras de processos negociais, não podendo estas corresponder, apenas, às que o senhor ministro da Educação considere adequadas. Solicitam, ainda, a realização de reuniões com os senhores secretários de estado, nas quais possam ser abordados problemas concretos que se arrastam por manifesta falta de vontade política para os resolver.

Com os melhores cumprimentos,

As organizações sindicais  
ASPL – FENPROF – PRÓ-ORDEM – SEPLEU  
SINAPE – SINDEP – SIPE – SIPPEB – SPLIU



## Nós não desistimos porque a razão está do lado dos professores!

O Primeiro-Ministro António Costa voltou a virar as costas aos professores, saindo pelos fundos do edifício em que esteve reunido o conselho de ministros. Isto aconteceu em Bragança, em 27 de fevereiro, no âmbito de uma iniciativa designada “Governo mais próximo”. A pergunta surge de imediato: Mais próximo de quem? Dos professores está cada vez mais afastado!

### Cronologia de um dia de protesto e exigência:

**10:30** - Como previsto, centena e meia de dirigentes dos sindicatos da FENPROF, delegados sindicais e professores de escolas de Bragança concentraram-se na Praça Cavaleiro de Ferreira, para entregar ao Primeiro-Ministro mais de 7.000 postais assinados por docentes que reclamam a abertura de negociações para resolver problemas de carreira (recuperação dos 6A 6M 23D ainda em falta; desbloqueamento da progressão aos 5.º e 7.º escalões; eliminação das ultrapassagens), de precariedade, exigindo o ingresso nos quadros, e de envelhecimento, reivindicando o acesso à aposentação.

**11:30** - Em Conferência de Imprensa, o Secretário-Geral da FENPROF informa a comunicação social de que, para além dos aspetos que constam dos postais, também se pretende colocar ao Primeiro-Ministro a necessidade de uma maior proteção dos docentes perante atos de violência a que têm estado sujeitos, a urgência de regularização dos horários de trabalho que são, com as ilegalidades e abusos cometidos, um dos principais fatores de desgaste dos docentes, e, ainda, a necessidade de o Ministério da Educação ser dirigido por quem tenha capacidade e competência políticas para promover o diálogo e a negociação, contribuindo, com uma atitude positiva, para solucionar problemas que afetam os professores e as escolas.





**12:00** - Um assessor do Primeiro-Ministro dirige-se aos dirigentes da FENPROF para saber o que se pretende entregar a António Costa, confirmando ter sido recebido, pelo chefe do governo, um pedido de audiência para depois da reunião do conselho de ministros. Compromete-se a informar o governante da intenção da FENPROF de entregar os postais ao Primeiro-Ministro e de ter uma breve audiência com o governante para lhe colocar questões que considera prioritárias. A FENPROF insiste na necessidade de ser dado um sinal de abertura ao diálogo e respeito pelos professores, para o que contribuiria a realização daquela audiência. O assessor do PM levou consigo uma das caixas com postais (cerca de 2.000), deixando as restantes para que fossem transportadas pelos dirigentes sindicais.

**12:15** - Uma delegação da FENPROF, constituída pelo Secretário-Geral e pelos/ as presidentes dos Sindicatos presentes, dirige-se com cerca de 5.500 postais para junto do edifício onde reunia o governo, prevendo-se que a reunião terminasse pelas 13 horas.

**13:50** - A reunião do conselho de ministros arrasta-se até cerca das 13:30 e os ministros começam a sair, aos poucos, pela porta dos fundos do Cineteatro de Bragança. Apesar de terem obtido essa informação, os dirigentes da FENPROF decidiram permanecer junto à saída principal por onde seria suposto saírem com dignidade os membros do governo de Portugal. A pedido da PSP presente no local, os restantes professores, que ali continuavam concentrados, permaneceram um pouco mais distantes.

**14:10** - Confirma-se que também António Costa saíra sorrateiramente pelas traseiras do edifício nele permanecendo, apenas, as governantes que, no final da reunião, participaram na conferência de imprensa promovida.

**14:15** - Os dirigentes sindicais solicitam ser recebidos por uma das ministras presentes, eventualmente a ministra da presidência, para reclamarem da forma como o governo, uma vez mais, virou as costas aos professores, recusando ouvir as suas preocupações e reivindicações. Perante a recusa, os professores repetiram a palavra de ordem "Professores exigem respeito!".

**14:20** - A PSP decidiu fechar a porta de acesso ao Cineteatro onde decorria a conferência de imprensa de um governo que continuava a afirmar-se mais próximo, sem, contudo, esclarecer de quem.

**14:30** - Dirigindo-se à comunicação social e, de seguida, aos professores, o Secretário-



Geral da FENPROF classificou de cobarde a forma como os governantes abandonaram o local da reunião, fugindo dos professores e não enfrentando o protesto, e reafirmou a disponibilidade da Federação para continuar a lutar por direitos que estão a ser negados aos professores, por uma carreira que deverá ser recomposta e não desfeita, como está a acontecer, por horários de trabalho adequados, pelo direito à estabilidade, à segurança na escola e a uma aposentação justa.

A FENPROF não baixará os braços e continuará a agir em ações específicas, como aconteceu em 27 de fevereiro, mas, também em ações e lutas convergentes com outras organizações (de docentes, como de outros trabalhadores), com o objetivo de obter soluções para os problemas com que se confrontam os professores e educadores.

Os postais que ficaram por entregar agora aguardarão por nova oportunidade. Nas escolas eles continuarão a ser assinados pelos professores, tendo a FENPROF já decidido que se deslocará a Castelo Branco, em 21 de março, data em que terá lugar nova reunião do conselho de ministros fora



de Lisboa, tentando, mais uma vez, reunir com o Primeiro-Ministro e entregar-lhe os postais. ●

Divulga-se o **esclarecimento do Comando Distrital de BRAGANÇA da Polícia de Segurança Pública**, a propósito de notícias veiculadas de que teria havido tentativa de invasão do local onde decorria o Conselho de Ministros:

(...)

3. Os manifestantes mantiveram um comportamento, que se pautou pelo respeito pela ordem e legalidade democrática, que não indiciava qualquer preocupação especial de segurança, após o Conselho de Ministros ter terminado;

(...)

5. Enquanto decorria a conferência de imprensa o líder da FENPROF aproximou-se de uma das portas de acesso, questionando o comandante do policiamento quanto à possibilidade de efectuar a entrega de umas caixas, tendo-lhe sido comunicado que tal não era possível;

6. Não existiu, em momento algum, qualquer atitude hostil por parte deste dirigente sindical que, apesar de aludir algumas palavras de ordem, abandonou o local, sem registo de qualquer incidente.

## Postal Digital

# Fim da precariedade na profissão docente

**C**entenas de docentes contratados ou que se encontram, de momento, no desemprego estão a subscrever um postal eletrónico, com o qual transmitem o seu descontentamento, designadamente ao governo e à Assembleia da República, pela inoperacionalidade reinante nos órgãos do poder político para fazer face à precariedade de que são vítimas.

Exigem que, por esse motivo, o governo negocie um processo que permita a vinculação dos docentes que acumulem três ou mais anos de serviço. Refere o documento que “esta é uma obrigação legal, social e política que responsabiliza a equipa ministerial na procura de soluções e a que o XXII Governo Constitucional não pode querer fugir”. Genericamente, por ser justo, a cada necessidade permanente deve corresponder um vínculo efectivo.

### Texto do postal:

É mais do que tempo de acabar com o recurso abusivo à precariedade laboral na profissão docente!

A necessidades permanentes têm de corresponder vínculos efetivos.

Pelo cumprimento da Diretiva 1999/70/CE, fim dos abusos e das discriminações. Pelo direito dos professores à vinculação com 3 anos de serviço.

Não é admissível que o governo queira dar por cumprida a regularização de vínculos laborais precários na profissão docente, congratulando-se pelo número (claramente insuficiente) de vinculações promovidas na legislatura anterior e repousando, para futuro, numa “norma travão” que é manifestamente ineficaz para suster os

abusos crónicos no recurso à contratação a termo.

Em 2020, o Ministério da Educação (ME) continua a usar e a abusar da precariedade laboral. É uma opção que desvaloriza e desrespeita a profissão e os/as docentes, com consequências muito negativas na vida desses/as profissionais e que ameaça, até, o futuro da Escola Pública. No último concurso externo realizado pelo ME só vincularam 542 docentes; a sua média etária ultrapassou os 44 anos e o tempo médio de serviço ficou acima dos 15 anos... São dados que mostram bem o quanto ainda há para fazer neste domínio.

O atual governo/ME ainda não manifestou vontade de garantir a estabilidade profissional que me é devida e que reclamo. É uma opção condenável que acarreta consequências muito negativas para a minha vida profissional e pessoal e que prejudica um exercício pleno da profissão. Não é demais lembrar que a segurança no emprego é um princípio salvaguardado pela própria Constituição da República Portuguesa, mas que me vem sendo negado.

Tendo em conta o exposto, venho, por este meio, reclamar ao governo/ME, em consonância com o que a FENPROF exige, a negociação de um processo que, ainda que de forma faseada, permita a vinculação dos/as docentes que acumulem 3 ou mais anos de serviço.

Esta é uma obrigação legal, social e política que responsabiliza a equipa ministerial na procura de soluções e a que o XXII Governo Constitucional não pode querer fugir.

[este postal pode ser enviado através do site da FENPROF, em [www.fenprof.pt](http://www.fenprof.pt)] ●

**TOMAR POSIÇÃO!**

**Fim da precariedade na profissão docente**

Pelo direito à vinculação com 3 anos de serviço

Pelo cumprimento da Diretiva 1999/70/CE

**SUBSCREVE O POSTAL DIGITAL  
A ENVIAR AO MINISTRO DA EDUCAÇÃO  
em [www.fenprof.pt](http://www.fenprof.pt)**

Exigimos a abertura de vagas para vinculação através de concurso público de todos os docentes com 3 ou mais anos de serviço

FENPROF NORTE SPEC SPPO SPPO ISOLABEL SPRA SPE

**PRECONCEITO,  
DISCRIMINAÇÃO,  
CRIME**

**Não ao  
racismo!**





## 26 de março Manifestação Nacional dos Jovens Trabalhadores

**A precariedade laboral atinge a profissão docente. Também nós, professores e educadores, lutamos contra ela!**

"Ao longo dos seus 50 anos, a CGTP-IN tem sido portadora das reivindicações e aspirações da juventude trabalhadora, consubstanciando-as na acção reivindicativa nos locais de trabalho e nas empresas e nas lutas mais gerais de todos os trabalhadores.

(...) Hoje, na sequência de décadas de política de direita, os jovens são os principais prejudicados pela manutenção de uma política de baixos salários, de trabalho precário e sem direitos, de chantagem, repressão e assédio, de horários longos e desregulados e empobrecimento.

O brutal aumento dos custos com a habitação, os problemas dos serviços públicos e das funções sociais do Estado, as dificuldades em articular a vida profissional com a vida pessoal e familiar e o não reconhecimento laboral das suas habilitações, qualificações e competências são, entre outros, elementos que atentam contra as aspirações e os sonhos dos jovens trabalhadores. Uma política que leva muitos deles a emigrar para encontrar no estrangeiro aquilo que lhes é negado em Portugal, com consequências negativas, nomeadamente para o seu futuro, a demografia e o desenvolvimento económico e social." •

## Comissão Europeia: Queixa da FENPROF pela remoção do amianto das escolas

Várias têm sido as iniciativas desenvolvidas pela FENPROF e pelos seus sindicatos em torno das questões ambientais, com destaque para a luta e denúncia em torno da remoção do amianto nos espaços escolares. A mais recente acção decorreu no passado dia 19 de dezembro. Após se terem desenvolvido inúmeras insistências junto de entidades e instituições com responsabilidades nesta matéria, constatou-se que o Governo mantém a sua inércia, pelo que a FENPROF, em conjunto com a FAPAS (Fundo para a Proteção dos Animais Selvagens), a MESA (Movimento Escolas Sem Amianto), a QUERCUS (Associação Nacional de Conservação da Natureza) e a Associação ZERO (Associação Sistema Terrestre Sustentável), entregaram uma queixa dirigida aos Comissários Europeus Virginijus Sinkevičius (Ambiente, Oceanos e Pescas) e Nicolas Schmit (Emprego e Direitos Sociais), contra o Estado Português, por incorreta transposição e desrespeito pela Diretiva Comunitária 2009/148/CE, relativa à remoção do amianto, e desrespeito pela Lei 2/2011 que, alegadamente, transpõe aquela Diretiva.

Em Portugal, apesar da existência de diversas diretivas comunitárias e de quadros legais nacionais relativos à necessidade de remover o amianto de edifícios públicos e privados, quase tudo continua por fazer. O governo, como refere a Resolução n.º 97/2017 do Conselho de Ministros, estima que exista amianto em 4.263 edifícios públicos, muitos dos quais são escolas. Nelas permanecem ou entram, diariamente, dezenas de milhar de portugueses, entre estudantes, docentes, trabalhadores não docentes das escolas, pais e encarregados de educação.

Da parte da Comissão Europeia não têm faltado posições que deveriam ser adotadas por todos os Estados-Membros da UE, como por exemplo a Diretiva n.º 90/394/CEE, de 28 de junho, que apesar de transposta através do Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro, não surtiu quaisquer efeitos práticos, na medida em que os sucessivos governos de Portugal nunca tomaram medidas efetivas e eficazes de responsabilização das entidades empregadoras públicas e privadas, sujeitando os seus trabalhadores a exposição continuada a este material cancerígeno.

**Passados 8 anos desde a publicação da Lei n.º 2/2011:**

- não foi efetuado um levantamento



Comissão Europeia

rigoroso dos edifícios públicos com amianto, designadamente escolares, pois apenas se identificaram coberturas, ficando por apurar, por exemplo, pavimentos, tubagens entre outros possíveis materiais;

- não existe uma listagem atualizada dos edifícios públicos onde existe amianto, apesar de o governo estimar, como consta da Resolução n.º 97/2017, do Conselho de Ministros, que o amianto esteja presente em milhares de edifícios públicos. Desconhece-se a listagem atualizada dos materiais que contêm amianto, a calendarização das intervenções de remoção de amianto, ou a existência de critérios de ordenação dos graus de prioridade das intervenções.

O que se sabe é que **praticamente nada foi feito**, apesar da Lei n.º 2/2011 estabelecer que:

- deverão ser feitos registos que permitam, a partir deles, decidir sobre a periodicidade de monitorização regular da qualidade do ar e, quando necessário, avançar com ações corretivas; no entanto não se conhecem casos em que tal tenha sido efetuado;

- deverão ser calendarizadas as ações a desenvolver perante cada situação, incluindo a remoção do amianto; contudo, desconhece-se qualquer calendarização que tenha sido feita e tornada pública;

- deverão ser prestadas informações a todos os utilizadores dos edifícios que contêm amianto; no caso das escolas, apesar de frequentadas diariamente por centenas ou, mesmo, milhares de crianças, trabalhadores docentes e não docentes e também por pais e encarregados de educação, nunca foi prestada qualquer informação.

Tendo em conta a realidade existente nas escolas, foi apresentada uma queixa junto da Comissão Europeia contra o Estado Português, com o objetivo de garantir a transposição da diretiva em falta e, principalmente, que, no respeito pelo quadro legislativo nacional, seja removido o amianto que se mantém em inúmeros estabelecimentos de educação e ensino, entre muitos outros edifícios públicos e privados | **Manuel Nobre** (SN FENPROF) •



# Ultrapassagens na carreira são inconstitucionais

Para além das muitas ações que correm nos tribunais, a FENPROF dirigiu-se ao Parlamento para que este recorra ao Tribunal Constitucional

O Ministério da Educação/Governo, para além de continuar a recusar negociar a recuperação dos 6 anos, 6 meses e 23 dias de tempo de serviço cumprido e não contabilizado para efeitos de carreira, também desrespeita a lei, como se Portugal não fosse um Estado de Direito Democrático e as leis pudessem ser as que, em cada momento, dão mais jeito às opções dos governantes.

Está a ser assim com a definição das vagas para progressão aos 5.º e 7.º escalões da carreira, que deveriam ser do conhecimento dos professores durante o mês de janeiro, mas ainda não houve, sequer, processo negocial que é obrigatório por lei (Lei 35/2014 – LTFP). E também é assim, desrespeitando a lei e a Constituição, com as ultrapassagens de docentes com mais tempo de serviço por outros com menos tempo, em resultado de normativos publicados pelo Governo.

Relativamente às ultrapassagens, elas têm na origem duas situações:

1) O reposicionamento dos docentes que entraram nos quadros a partir de 2013: cerca de 11 000 docentes foram reposicionados em termos que provocaram a ultrapassagem de outros 56 000 que já se encontravam integrados antes do início dos congelamentos, em 2011. O problema não foi o reposicionamento, mas a não aplicação de regras semelhantes aos que já estavam na carreira. Esta situação, ao não ter sido resolvida pelo governo, que dela teve atempado conhecimento, levou os Sindicatos da FENPROF a avançar para os tribunais, com as primeiras ações a entrarem em março de 2019. No conjunto, temos cerca de duas dezenas de ações em diferentes tribunais, algumas das quais em representação do universo dos sindicalizados. Aguardam-se, por agora, as decisões, sabendo-se que os tribunais estão a promover diligências, logo, as ações estão em desenvolvimento;

2) O processo de recuperação dos 2 anos, 9 meses e 18 dias, que correspondem a parte do tempo que esteve congelado:

apesar de o governo ter criado um regime de recuperação que permitiu optar entre recuperar aquele tempo de uma só vez ou faseadamente, o problema não só não foi resolvido, com as ultrapassagens decorrentes do reposicionamento a manterem-se totalmente inalteradas, pois a recuperação de tempo aplicou-se a todos os docentes da carreira, como o próprio processo de recuperação daquele tempo deu origem a outras situações de ultrapassagem. Por este motivo, estão já em elaboração novas ações a ser apresentadas aos tribunais.

O recurso aos tribunais tornou-se inevitável, dada a recusa do Ministério da Educação em resolver um problema que é flagrante: as ultrapassagens na carreira não são apenas ilegais, mas, como o Tribunal Constitucional já decidiu em situação semelhante que surgiu em 2010, são inconstitucionais. O Tribunal Constitucional não se limitou a afirmar que havia inconstitucionalidade nas ultrapassagens de docentes com mais tempo de serviço por outros com menos ou igual: obrigou, na altura, a solucionar o problema e acrescentou que aquela decisão faria jurisprudência para futuros casos (Acórdão 239/2013, do TC). Não obstante, o Ministério tudo tem feito para passar ao lado desta questão.

Para além da ação junto dos tribunais, a FENPROF solicitou aos grupos parlamentares que, com a urgência que o problema justifica, requeiram ao Tribunal Constitucional a fiscalização abstrata e sucessiva de constitucionalidade das situações de ultrapassagens, tendo igualmente decidido voltar a recorrer à Provedoria de Justiça no mesmo sentido.

Para a FENPROF, a carreira docente é para ser respeitada, pelo que nunca baixará os braços em defesa da recuperação do tempo de serviço que continua a ser roubado, do fim dos bloqueios nas progressões aos 5.º e 7.º escalões e na resolução da inconstitucionalidade consubstanciada nas ultrapassagens. •



A FENPROF elaborou um quadro que revela em que condições essas ultrapassagens ocorrem e que fez chegar ao Ministério da Educação. Este quadro tipifica 66 situações de ultrapassagens que atingem dezenas de milhares de docentes.

## Alguns exemplos:

### Exemplo 1

**Fernanda, com menos tempo de serviço, chega ao novo escalão 6 meses antes**  
Carlos ingressou no “escalão k” em 14.07.2018, progredindo para o escalão seguinte em outubro de 2020 (data de produção de efeitos remuneratórios da progressão, com a recuperação faseada de tempo de serviço). É ultrapassado, no entanto, pela Fernanda que progrediu ao “escalão k” em 14.01.2019. Desta maneira, Fernanda ascende em abril de 2020, ao escalão seguinte (com a recuperação integral dos 9 anos, 9 meses e 18 dias de tempo de serviço), ou seja, apesar de ter menos tempo de serviço, 6 meses antes (7 remunerações, incluindo férias).

### Exemplo 2

**Joana é ultrapassada durante 8 meses**  
Joana ingressou no “escalão y” em 15.09.2018 e vai progredir ao escalão seguinte em dezembro de 2020 (data de produção de efeitos remuneratórios da progressão, com a recuperação faseada de tempo de serviço). É ultrapassada, no entanto, por Mariana que ingressou no “escalão y” em 10.01.2019. Ora, nesta situação, a Mariana progredirá em abril de 2020 ao escalão seguinte (data de produção de efeitos remuneratórios da progressão, com a recuperação integral de tempo de serviço). Ou seja, apesar de ter menos tempo de serviço do que a Joana, 8 meses antes (10 remunerações, incluindo subsídios de férias e de Natal).

### Exemplo 3

**Rui, com menos tempo de serviço, ganha quase um ano ao Luís**  
Luís ingressou no “escalão w” em 17.12.2018 e vai progredir ao escalão seguinte em março de 2021 (data de produção de efeitos remuneratórios da progressão, com a recuperação faseada de tempo de serviço). Já o Rui, que tem menos tempo de serviço, progrediu ao “escalão w” em 14.01.2019. Por este motivo, o Rui progredirá em abril de 2020 ao escalão seguinte (data de produção de efeitos remuneratórios da progressão, com a recuperação integral de tempo de serviço). Ou seja, apesar de ter menos tempo de serviço do que o Luís, Rui chega ao novo escalão 11 meses antes (13 remunerações, incluindo subsídios de férias e de Natal).



## Indisciplina e violência em contexto escolar

JOSÉ FELICIANO COSTA (membro do SN da FENPROF)

A violência em contexto escolar, muito particularmente as agressões a Docentes, não sendo um acontecimento novo, começa a ter cada vez maior visibilidade, talvez devido a alguma comunicação social ávida de sensacionalismo que tem dado grande destaque a estes casos. A outra razão, eventualmente a mais significativa, é que parece comprovar-se que este tipo de episódios acontecem com cada vez mais frequência.

**D**e facto, é raro o dia em que não surge na comunicação social uma notícia onde o tema central é a agressão a um Professor. Se o que vem a público são apenas os casos em que se regista uma agressão física, não devemos esquecer que o fenómeno é muito mais vasto: nem sempre envolve atos de violência física; amiúde, trata-se de violência verbal, como por exemplo os insultos e as ameaças que raramente ficam registados.

O Relatório Anual de Segurança Interna tem dados gerais sobre este fenómeno,

sabendo-se que mais de 50% destas ocorrências são registadas nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto.

Verifica-se que na última década este fenómeno registou aproximadamente 3000 episódios/ano. A Procuradoria Geral da República edita todos os anos o Relatório Síntese do Ministério Público e o de 2018 refere que, naquele ano, o número de inquéritos por crimes de violência em contexto escolar diminuiu, passando de 652 em 2017 para 384 em 2018.

Existe uma grande diferença entre o número de registos e o número de processos instaurados.

Em 2007, a FENPROF, no seu 9.º Congresso, abordou este tema, tentando dar destaque ao combate a este fenómeno. O objetivo era sensibilizar o Ministério da Educação e o Governo para a necessidade de se debruçar sobre este problema o qual, na época, tinha já uma dimensão considerável.

Assim, o Congresso aprovou uma resolução com “12 medidas pela Não-violência e pela Convivência Escolares”.

O que a FENPROF exigiu na altura foi o estabelecimento de um compromisso que envolvesse o Governo, a Assembleia da República, o Conselho Nacional da Educação e as Comunidades Educativas, num amplo debate “Por uma Cultura de Paz e de Não Violência que saia do foro exclusivamente

legal e que procure o estabelecimento de um compromisso”.

Nessas 12 medidas propostas, já se sinalizava a importância de atribuir às escolas os recursos humanos e financeiros necessários para o combate ao problema, assim como a criação de um “Observatório para a Não-Violência e para a Convivência Escolar”.

É importante recordar que, durante este período, os Docentes viveram um forte ataque à sua dignidade profissional perpetrado por Maria de Lurdes Rodrigues, à época Ministra da Educação. Recorrendo à demagogia, difamação, deturpação e arrogância, estava dado o mote para o processo de constante degradação da imagem dos Professores, no que foi um dos traços mais marcantes da passagem desta Ministra pelo ME.

Foi o período da imposição de um ECD que desvirtuou a natureza da profissão docente, degradou as condições do exercício da profissão, reduziu o nível dos salários, provocou quebras relevantes de tempo de serviço e frustrou as legítimas expectativas da grande maioria dos docentes.

Volvidos 13 anos, existe algo que se vai mantendo, que se traduz num conjunto de medidas que sujeita a Educação a um crónico sub-financiamento traduzido, por exemplo, na diminuição de cerca de 867 milhões de euros na última década, uma quebra de 12 %.



Outras medidas têm contribuído de forma decisiva para o desgaste e desvalorização do papel social dos professores, o que também potencia as situações de violência contra estes profissionais. Refira-se, a título de exemplo: os elevados níveis de precariedade na profissão, a inexistência de um compromisso que permita contabilizar o restante tempo de serviço em falta, o agravamento das condições de trabalho por força de abusos e ilegalidades cometidos nos horários de trabalho, o agravamento das condições da aposentação, a gritante falta de investimento em recursos materiais e humanos nas escolas, entre outros.

É claro que os contextos demográficos, socioeconómicos, culturais e também políticos não podem ser desvalorizados, pois sabemos que podem promover e/ou influenciar de forma determinante, os episódios de violência.

Não investir na Educação e efetuar “cortes” no que é vital para as escolas acaba por provocar ruturas, que poderão vir a tornar-se insuperáveis.

Provavelmente, a maioria dos casos de agressões contra Professores acontecem em escolas onde a falta de recursos materiais e humanos é mais flagrante, nomeadamente de Assistentes Operacionais, contabilizados por um rácio cego que não tem em conta os contextos ou as tipologias e que, inclusivamente, chega a contabilizar no “contingente” aposentados e trabalhadores com baixas médicas prolongadas.

É igualmente preocupante a falta de condenação pública e política destes atos de violência contra os Professores. O Ministério da Educação tem-se remetido ao silêncio, numa atitude inaceitável pois, ao não condenar estes atos, acaba por ser a própria tutela a desvalorizar e banalizar a violência cometida contra estes profissionais.

O combate à violência sobre os Professores implica um conjunto de medidas que combatam efetivamente e inequivocamente este problema.

É, pois, fundamental:

- O respeito e a valorização do papel do Professor, o que implica respeito pelas condições de trabalho e pela sua condição socioprofissional;

- Investimento nos recursos humanos e sua qualificação, nomeadamente um maior número de Assistentes Operacionais, Psicólogos Educacionais, Terapeutas, Assistentes Sociais, Mediadores e Animadores Culturais;

- Enquadramento jurídico que permita que a agressão a um Docente tenha uma moldura penal mais agravada;

- Equacionar a possibilidade de a agressão a um Docente passar a ser considerado um crime público. Atualmente, é considerado semi-público, o que implica que o procedimento da averiguação do ato

só acontece por iniciativa da vítima;

- A obrigatoriedade do Ministério da Educação se constituir com assistente no processo e disponibilizar todo o apoio jurídico, psicológico, cuidados médicos, entre outros, em qualquer caso de agressão física ou verbal;

- Retomar a proposta de um Observatório para a Violência nas Escolas que monitorize, investigue e apresente propostas de

resolução, de forma a enquadrar, envolver e mobilizar toda a comunidade educativa ou mesmo toda a sociedade na resolução destes problema.

Estas são as propostas que levaremos ao Ministério da Educação e estaremos sempre com os Professores vítimas de agressões nestes contextos, disponibilizando todo o nosso apoio. ●

## Assédio moral na E(e)ducação

Isto é um grito! Há assédio moral vertical e horizontal. A malta até sabe disso! Contudo, tantas vezes me questionam para que serve incomodar-me com isso - “ainda foste escrever...responder.... não vale a pena, colega!; não há consequências; não te incomodes com isso.... olha que depois sofres as consequências!; ainda arranja lenha para te queimar!; fala baixo que as paredes (os bufos) têm ouvidos....”. São até alguns colegas que vão “bufar” e “lamber as botas” ao chefe, e também os Auxiliares. Quem cala consente. Subserviente. Bajulador. Impostor. Estupor. Por privilégios, favores e proteção da chefia, “vendem a alma ao diabo” e ainda em troca do prazer pela humilhação do outro. Tal como nos velhos tempos! Agora até podem ser novos tempos, trajando roupagens modernas, mas por dentro, velhos espíritos. Inventam delírios, fazem acusações e difamações. Adoram a perseguição, a desmoralização, a desacreditação até ficares em exaustão e sucumbires à depressão. Tentam convencer-te de que és fraco e não produzes. Exigem tudo, e ainda mais, por muito pouco.

Como se não bastasse, ainda há o assédio moral dos mais novos. Os miúdos ao poder! Poder para insultar o professor, fazer bullying, instalar a anarquia, boicotar as aulas, ditar as suas leis, furar-lhe o pneu do carro, queixar-se dos “maus tratos”, vitimizar-se e ainda reclamar inocência “Não fiz nada! Não estava a fazer nada! A stôra está sempre a chatear-me... Não sou só eu! Só estava a ver as horas no telemóvel..., a falar com .... sobre a matéria, ou ainda, “Tem algum problema?! F\*\*\*! Eu sei do que precisava....”. Na Direção, falam com os

miúdos e acham que são uns anjos, com “coluna vertical e lisura de modos”. Exigem saber o que vais fazer para mudar a relação pedagógica, que “sinal” de mudança lhes vais dar.... A eles nada é exigido. Nada lhes acontece. Pouco têm de fazer para terem positiva e passarem o ano. O professor dá tudo, mesmo o que não tem, e faz tudo, mesmo o que não devia. Acomodações, adaptações, medidas universais e outras que tais. Conhecimento, informação, desenvolvimento de competências e capacidades, espírito crítico, cidadania, identidade, memória, Ciência, História, .... não há paciência! Que maçada! Estudar?! O que é isso? Saber ser e estar.... Ó sôra, tá-se bem!

Sim, tudo tem de parecer bem. Calem os gritos! Temos sucesso! Os resultados, as estatísticas, as parangonas nos jornais e os rankings nacionais! Só não se fala do vazio, do stress da profissão, da angústia, do desalento, da solidão, da raiva que cresce, do burnout, e do coração, outrora pleno de devoção e de paixão, mas que cada vez mais se entristece. No fim das contas, somamos a dor e subtraíste o amor em prol do sucesso da hipocrisia e da mentira. | *Professor identificado* ●



## 13.º Congresso do SPM:

**Haverá futuro para a Educação?**

**H**averá futuro para a educação? É esta a pergunta a que se procurará responder ao longo dos dois dias do 13.º Congresso do Sindicato dos Professores da Madeira, que este ano se realiza sob o lema “Haverá futuro para a educação sem renovação docente?”.

Esta magna assembleia, que se pretende plural e participada, será constituída por cerca de 300 elementos, entre delegados e convidados, que farão desfilar ideias e debates à volta do objetivo exposto no seu lema.

A Sessão de abertura contará com a presença de Isabel Camarinha, Secretária-Geral da CGTP; Manuela Mendonça, Presidente do Conselho Nacional da FENPROF; Jorge Carvalho, Secretário Regional da Educação; Miguel Silva Gouveia, Presidente da Câmara do Funchal e Francisco Oliveira, Coordenador do SPM.

Após a apresentação dos documentos do congresso, que seguirá os trâmites regulamentares, terá lugar a conferência de abertura, subordinada ao tema “Saúde Mental e trabalho: que relação?”, a cargo da Professora Doutora Tânia Pinto, psicanalista e psicóloga do trabalho.

Em seguida, estarão em discussão os direitos inerentes à profissão docente, numa conferência proferida pelo Dr. Rui Assis, Advogado do Sindicato dos Professores do Norte e especialista em direito administrativo.

O segundo dia do congresso terá início com uma preleção sobre a importância da mediação, na gestão de conflitos em contexto escolar, proferida pela Professora Doutora Maria Luísa Santos, docente da Escola Superior S. José de Cluny. Seguir-se-á uma análise sobre o passado e o futuro da Educação em Portugal, pela Professora Doutora Amélia Lopes, docente da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Logo depois da votação da Moção de Orientação para o triénio 2020/2023, chegaremos ao encerramento deste Congresso, com a intervenção do Secretário-geral da FENPROF, Mário Nogueira.

Estamos certos de que este grande encontro de professores e educadores conjugará as vontades de todos, para mais um triénio de lutas por uma educação de qualidade e pela dignificação da classe docente. ●



## R.A. Açores:

**Os fins não justificam os meios!**

**Os docentes dos Açores necessitam de tempo de qualidade (individual e familiar), como qualquer trabalhador!**

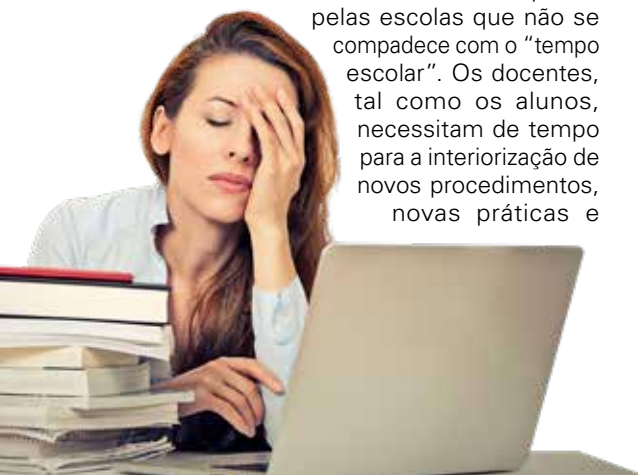
**E**stamos em fim de legislatura. As eleições regionais aproximam-se. Os desideratos assumidos na educação para a atual legislatura estão apenas parcialmente cumpridos e urge, no último ano da legislatura, dar uma imagem de dinâmica legislativa e de diretivas a serem cumpridas pelas escolas que não se compadece com o “tempo escolar”. Os docentes, tal como os alunos, necessitam de tempo para a interiorização de novos procedimentos, novas práticas e

novas diretivas. A acrescer à implementação apressada da Autonomia e Gestão Flexível do Currículo e da nova portaria da avaliação do Ensino Básico, as escolas e os docentes têm hoje programas de leitura e escrita da educação Pré-Escolar ao 2.º Ciclo do Ensino Básico, programa PACIS XXI (inglês do 1.º e 2.º anos), Cidadania e Desenvolvimento, Monitorização e Acompanhamento da Educação Inclusiva, Matemática Passo a Passo, Caminho Para Aprender Português, Oceano – Educar para uma Geração Azul, Programa EPIS, Fénix Açores, no âmbito das tecnologias de informação e comunicação, os programas TOPA, REDA, Ateliê de Código, Apps for Good, enfim, um conjunto interminável de projetos, programas e subprogramas.

Os docentes estão exaustos. As condições de trabalho impostas pelas mudanças legislativas, pelos programas acima referidos e pelas formações que lhe são inerentes, agravadas pela operacionalização

da atividade letiva e avaliativa do perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória com as aprendizagens essenciais e os programas e metas curriculares das disciplinas, obrigam os docentes a fazer cinquenta horas semanais de trabalho, ao longo de semanas seguidas, meses, até! Esta situação poderá piorar, com a realização de testes e de reuniões de avaliação sumativa, no final do período letivo. Em termos práticos, isto significa que o trabalho individual de preparação das aulas e de correção dos testes e trabalhos dos alunos está a realizar-se, sistematicamente, em tempo que deveria ser de descanso e de dedicação à família.

A educação e a docência não se compadece com timings eleitorais. As mudanças no sistema educativo necessitam de tempo de assimilação, de ponderação e de implementação. Os docentes dos Açores necessitam de tempo de qualidade (individual e familiar), como qualquer trabalhador! ●





## Carreira docente | Concursos | Horários de trabalho | Aposentação

# Nos termos da lei, FENPROF iniciou processos negociais

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014 - LTFP) prevê, no seu artigo 351.º, que as negociações entre o governo e as organizações sindicais de trabalhadores da Administração Pública se iniciam com a apresentação, por uma das partes, de propostas fundamentadas sobre matérias que são igualmente previstas nesta Lei, no seu artigo 350.º.

Na reunião realizada com o Ministro da Educação e demais equipa ministerial, em 22 de junho, Tiago Brandão Rodrigues não demonstrou disponibilidade para negociar matérias que, para os professores, são de grande importância, pois têm a ver com direitos que lhes estão a ser sonogados e com condições de trabalho que têm

vindo a deteriorar-se. Todavia, nos termos da lei, o início de processos negociais não decorre da vontade dos governantes, mas da satisfação do requisito legalmente estabelecido: apresentação, por uma das partes, de proposta fundamentada.

Foi nesse sentido que a FENPROF, no dia 2 de março, entregou propostas devidamente fundamentadas sobre:

- **Carreira docente** – recuperação do tempo de serviço, progressão aos 5.º e 7.º escalões e eliminação das ultrapassagens;
- **Concursos** – eliminação de procedimentos que provocam injustiças e estabilização do corpo docente;
- **Horários e outras condições de trabalho** – fim dos abusos e ilegalidades nos horários de trabalho;



- **Aposentação** – rejuvenescimento do corpo docente das escolas.

Para proceder à entrega, diversos dirigentes da FENPROF (Secretário-Geral, Presidentes de Sindicatos e Membros da Comissão Negociadora Sindical) deslocaram-se ao Ministério da Educação, tendo sido pedida uma reunião ao Ministro Tiago Brandão Rodrigues, com o objetivo de formalizar a entrega das propostas e, eventualmente, calendarizar os processos negociais (procedimento seguinte previsto no artigo 351.º da LTFP). •



## REGULARIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE

Nos termos previstos no artigo 351.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – a FENPROF apresenta ao Ministro da Educação proposta fundamentada relativa à regularização da carreira docente. Esta proposta aborda três aspetos (3) fundamentais à desejada regularização da carreira dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário: **A.** Desbloqueamento da progressão aos 5.º e 7.º escalões; **B.** Eliminação das ultrapassagens; **C.** Recuperação do tempo de serviço em falta.

### A. Progressões aos 5.º e 7.º escalões

#### Proposta:

Abertura de vagas em número igual ao de docentes que em 31 de dezembro de 2019 reuniam os requisitos de progressão (tempo de serviço, avaliação de Bom, formação contínua exigida e, no caso da progressão ao 5.º escalão, também observação de aulas). A divulgação do despacho contendo estas vagas deverá ter lugar em data o mais breve possível com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2020.

#### Fundamentação:

No continente português, o escasso número de vagas aberto pelo Ministério da Educação, sem que o mesmo resultasse de qualquer processo negocial, em evidente violação do disposto no artigo 350.º da LTFP, levou a que 2.178 docentes tivessem sido impedidos de progredir, 632 dos quais ficaram bloqueados no 4.º escalão e 1.546 no 6.º. Estes são os números após os dois primeiros anos de aplicação deste regime, tendo-se verificado, só de um ano para o outro (2018 para 2019), um aumento superior a 300% do número de docentes que, reunindo os demais requisitos de progressão (tempo de serviço, avaliação de Bom, formação contínua exigida e, no caso da progressão ao 5.º escalão, também observação de aulas), foram impedidos de progredir por falta de vaga.

Esta situação é discriminatória dos docentes do continente nacional, uma vez que na Região Autónoma dos Açores, onde a estrutura da carreira docente é semelhante à prevista no ECD, a progressão aos mesmos escalões não está dependente de vagas e na Região Autónoma da Madeira, onde, estando previstas as vagas para progressão aos mesmos 5.º e 7.º escalões, estas foram, nos dois primeiros anos, em número igual ao de docentes com condições para progredir e o próprio regime prevê que nenhum docente possa ficar mais que um ano a aguardar vaga, caso nela não obtenha colocação logo na primeira candidatura.

Ora, no continente, os docentes que nestes dois primeiros anos não obtiveram vaga, nem sequer o quantitativo de serviço correspondente aos 2 anos, 9 meses e 18 dias previstos nos Decretos-Lei n.ºs 36/2019, de 15 de março, e 65/2019, de 20 de maio, conseguiram recuperar, esgotando-os na graduação na lista de candidaturas a essas vagas, pois, se não o fizessem, seriam relegados para os últimos lugares dessa lista. Acresce que vários destes docentes estão há 10 ou mesmo mais anos sem progressão, primeiro por, durante 7 anos, não ter sido publicado qualquer despacho de vagas, depois pela exiguidade do seu número.

Neste quadro, afirma-se absolutamente justo e adequado que sejam abertas as vagas de acordo com a proposta que é feita, devendo o respetivo processo negocial ter lugar de imediato para que não se atrase, ainda mais, o que a legislação prevê que tenha lugar até final de janeiro de 2020.

### B. Eliminação das ultrapassagens na carreira docente

#### Proposta:

Aplicação, a todos os docentes que ingressaram na carreira até 31 de dezembro de 2010, das regras de reposicionamento, previstas na Portaria n.º 119/2018, de 4 de maio;

Eliminação das ultrapassagens decorrentes do processo de recuperação de 2 anos, 9 meses e 18 dias, previsto nos Decretos-Lei n.º 36/2019, de 15 de março, e n.º 65/2019, de 20 de maio, com o reposicionamento dos docentes ultrapassados, no mínimo, a produzir efeitos à data de produção dos que os ultrapassaram.

#### Fundamentação:

As ultrapassagens na carreira de docentes com maior antiguidade por outros de menor já mereceu, no passado, uma decisão do Tribunal Constitucional que as considera inconstitucionais. Tal decisão consta do Acórdão n.º 316/2013, de 5 de julho, e, como neste se refere, *“Constitui jurisprudência uniforme e constante deste Tribunal, que são inconstitucionais, por violação do princípio da igualdade da remuneração laboral (consignado no artigo 59.º, n.º 1, alínea a), como decorrência do princípio fundamental da igualdade a que genericamente se refere o artigo 13.º da Constituição), as normas do regime da função pública que conduzam a que funcionários mais antigos numa dada categoria passem a auferir remuneração inferior à de outros com menor antiguidade e idênticas habilitações, por virtude de reestruturações de carreiras ou de alterações do sistema retributivo em que interferiram fatores anómalos, de circunstância puramente temporal, estranhos à equidade interna e à dinâmica global do sistema retributivo e sem*

*relação com a natureza do trabalho ou com as qualificações, a experiência ou o desempenho dos funcionários confrontados”.*

Com a proposta que apresenta, a FENPROF pretende ultrapassar situações que, de acordo com o Acórdão n.º 316/2013, de 5 de julho, do Tribunal Constitucional, são inconstitucionais. Relativamente à primeira situação, só a aplicação das regras de reposicionamento aos docentes já integrados na carreira antes do último período de congelamento permite resolver o problema; relativamente às ultrapassagens decorrentes da recuperação de tempo de serviço, a FENPROF poderá disponibilizar quadro que identifica todas as situações de ultrapassagem.

### C. Recuperação dos 6 anos, 6 meses e 23 dias cumpridos no último período de congelamento das carreiras

#### Proposta:

Recuperação faseada, distribuída em períodos temporais de duração semelhante, prolongando-se até 2025.

A FENPROF, mantendo a disponibilidade negocial que revelou nos últimos dois anos a propósito desta questão, admite que o ano de 2020 se destine, unicamente, à regularização de todas as situações que decorrem dos processos de descongelamento, reposicionamento e recuperação do tempo já contabilizado, ou seja, à eliminação das ultrapassagens já antes referidas e à progressão de todos os docentes que, reunindo os requisitos para progressão, se encontram retidos nos 4.º e 6.º escalões. A recuperação dos 6 anos, 6 meses e 23 dias em falta (2.393 dias) deverá obedecer a um processo faseado de recuperação anual de 478 dias em 2021, 2022, 2023 e 2024, sendo recuperados, em 2025, os restantes 481 dias.

Por opção dos docentes, a recuperação do tempo de serviço cumprido e não contabilizado deverá poder repercutir-se na aposentação, sendo considerado para efeitos de despenalização do fator idade, nos casos em que o docente já tenha atingido os 40 anos de serviço ou, não tendo, reúna condições para aceder à aposentação antecipada. Neste último caso, se tiver atingido os 60 anos de idade em momento não coincidente com os 40 de serviço, ou o contrário, uma parcela do tempo não recuperado, igual à que estiver em falta para que se verifique o requisito, poderá ser usado para que não se aplique o fator de sustentabilidade.

#### Fundamentação:

Para os educadores e professores, a recuperação deste tempo de serviço é da mais elementar justiça, uma vez que foi cumprido. Acresce que a sua não contabilização constitui uma discriminação



inaceitável relativamente à generalidade dos trabalhadores da Administração Pública, para quem, pela via dos pontos, todo o tempo foi contabilizado, assim como em relação aos docentes que exercem atividade na Região Autónoma da Madeira e na Região Autónoma dos Açores.

O tratamento diferenciado entre o continente e as regiões autónomas é de duvidosa constitucionalidade, uma vez que, no âmbito da mobilidade no território nacional, docentes provenientes das regiões autónomas, sendo colocados em escolas / agrupamentos do continente, ficarão, com igual ou menor antiguidade, em escalão superior ao que se encontram outros, com o mesmo ou mais tempo de serviço, que sempre exerceram a sua atividade no continente.

## APOSENTAÇÃO DOS DOCENTES

Nos termos previsto no artigo 351.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – a FENPROF apresenta ao Ministro da Educação proposta fundamentada relativa à alteração do regime de aposentação dos docentes. Esta proposta aborda quatro aspetos fundamentais: **A.** Aprovação de um regime específico de aposentação dos docentes; **B.** Possibilidade de aposentação, sem penalização de idade, dos docentes com 40 anos de serviço; **C.** Aplicação do regime de pré-reforma aos docentes; **D.** Consideração do tempo de serviço não contabilizado para carreira para despenalização da aposentação antecipada.

### A. Aprovação de um regime específico de aposentação dos docentes

#### Proposta:

Aprovação de um regime específico de aposentação aos 36 anos de serviço, admitindo-se, para atingir esse objetivo, uma aplicação faseada.

#### Fundamentação:

A FENPROF pretende, com esta proposta, promover o rejuvenescimento do corpo docente e dar resposta ao elevado desgaste e índice de exaustão emocional dos docentes pelo exercício continuado da profissão em condições extremamente negativas (instabilidade de emprego e profissional, número de alunos por turma, falta de apoios adequados aos alunos, número de alunos, turmas e níveis por docente e todo o sobretrabalho a que os docentes estão sujeitos nas escolas).

A FENPROF tem manifestado grande preocupação com o problema do envelhecimento do corpo docente das escolas e alertado para o facto de, em algumas, os mais “jovens” serem professores que já passaram os 50 anos e alunos cujos professores têm todos 60 ou mais anos. O rejuvenescimento do corpo docente das escolas portuguesas é, pois, inadiável: pelos professores, pelas escolas, pelos alunos e, até, por razões financeiras.

Os dados divulgados pela DGEEC, no documento Educação em números – Portugal 2019, confirmam o envelhecimento dos professores no ativo e que pouco ou nada foi feito na anterior legislatura para o rejuvenescimento do corpo docente das escolas.

Num cenário em que, no corpo docente português, mais de 85% têm acima de 40 anos; 50% já passaram os 50 anos; mais de 12% estão além dos 60 anos; não chegam a 0,5% os docentes até aos 30 anos, é justa a reivindicação dos professores quanto à urgência da aprovação de um regime específico de aposentação que tenha em conta as condições e as consequências do exercício continuado da profissão.

É reconhecido pela generalidade dos especialistas que a profissão docente é particularmente exigente e desgastante.

As sucessivas mudanças de alunos, com a obrigação de atender às especiais dificuldades de muitos deles, a exposição pública permanente, a exigência de atualização científica e pedagógica, a irracionalidade de horários nos quais uma excessiva carga administrativo-burocrática e infundáveis reuniões tiram o tempo necessário a uma cuidada prática pedagógica, são fatores, entre outros, de prematuro desgaste físico e profissional, a exigir muitas vezes acompanhamento médico especializado. Logo, a possibilidade dos docentes se aposentarem, sem quaisquer penalizações, aos 36 anos de serviço, independentemente da idade, é de extrema justiça e atualidade.

Acresce que tal medida se revelará útil também para as escolas e para os alunos.

Ela permitirá um mais rápido rejuvenescimento da classe docente, excessivamente envelhecida, como o comprovam, vários dados estatísticos publicados recentemente, e possibilitará o acesso à profissão de uma geração de jovens professores, altamente preparados, a enfrentar angustiadas situações de desemprego.

### B. Possibilidade de aposentação, sem penalização de idade, dos docentes com 40 anos de serviço

#### Proposta:

A imediata possibilidade de aposentação,

sem penalização de idade, dos docentes que já completaram a vida contributiva (40 anos de descontos).

#### Fundamentação:

Existem princípios que devem ser gerais, isto é, aplicados a todos os trabalhadores. Um deles, defendido pelo movimento sindical e por muitas outras estruturas sociais, é a existência de um “limite” de anos de carreira contributiva a partir do qual os trabalhadores devem ter acesso à aposentação (reforma) sem qualquer penalização.

Esta reivindicação é da mais elementar justiça. Caso contrário, estaremos a penalizar os que, normalmente por necessidades económicas, começaram a trabalhar mais cedo.

Os professores portugueses estão cada vez mais envelhecidos. Uma tendência que se tem agravado nos últimos anos. De acordo com publicação da Direção-Geral de Estatística da Educação e da Ciência, em 2012/2013 o número de professores com idade inferior a 30 anos era 1226; nos dados do perfil do docente 2017/2018 os professores da mesma faixa etária são apenas 548, o que representa uma redução de 44,7%.

A percentagem de professores com 50 ou mais anos de idade é de 49%. Só no 1º ciclo, por exemplo, restavam, apenas, 9 professores (0,03%) que ainda não tinham chegado aos 30 anos, para um total de 24.404 docentes.

Também a OCDE referiu estes números, no relatório TALIS, constatando que a idade média dos docentes em Portugal estava 5 anos acima da idade média do conjunto de países que integram aquela organização. Os números tornados públicos pela DGEEC, mostram que, no final de 2018/19, a idade média era de 50 anos, com metade dos professores naquela ou acima daquela idade.

Está em causa o necessário rejuvenescimento geracional, a partilha de experiências e saberes entre docentes, o direito a uma reforma digna e justa para quem já cumpriu a sua carreira contributiva; tudo isso justifica a imediata possibilidade de aposentação, sem penalizações, dos docentes que já completaram ou completem 40 anos de descontos.

### C. Aplicação do regime de pré-reforma aos docentes

#### Proposta:

Aplicação do regime de pré-reforma aos docentes.

#### Fundamentação:

Em 2019, o Governo anunciou a pré-reforma como uma medida importantíssima para os trabalhadores da Administração Pública, destinado a trabalhadores com 55 ou mais anos, publicitado como uma forma de garantir o rejuvenescimento da Administração Pública Portuguesa, contudo constata-se que este regime continua a não ser aplicado aos

docentes, como continuam sem resposta todos aqueles que requereram a sua negociação, nos termos previstos no quadro legal que vigora.

Os professores são dos grupos profissionais mais envelhecidos da Administração Pública, com metade dos docentes acima dos 50 anos. Comprovadamente, estes sofrem um desgaste muito elevado no exercício da sua exigente profissão, razão por que reclamam a aplicação do regime de pré-reforma aos docentes.

A FENPROF está disponível para negociar regras específicas a aplicar aos docentes, evitando, com elas, que surjam situações discriminatórias resultantes de decisões arbitrárias.

#### D. Consideração do tempo de serviço não contabilizado para carreira para despenalização da aposentação antecipada

##### Proposta:

Possibilidade de utilização, por opção do próprio, do tempo de serviço que esteve "congelado" para efeitos de despenalização da aposentação antecipada de docentes.

##### Fundamentação:

A FENPROF pretende negociar uma fórmula que contabilize a recuperação do tempo de serviço cumprido, mas não contabilizado (6 anos, 6 meses e 23 dias), para efeito de aposentação, despenalizando aqueles que ainda não reúnam os requisitos para a aposentação ou, reunindo para a aposentação antecipada, mas não havendo coincidência dos 60 anos de idade com os 40 de serviço, eliminar o chamado fator de sustentabilidade.

Os professores e educadores são um grupo profissional muito penalizado, que, por se encontrarem em escalão abaixo daquele que se justificaria pelo tempo de serviço já cumprido e/ou com a progressão bloqueada por falta de vaga, verão a futura pensão de aposentação ser muito reduzida, relativamente à que era a sua justa e legal expectativa. Para muitos docentes, não podendo este tempo ser já recuperado para efeitos de carreira, mas não tendo o mesmo sido relevante para o cálculo da futura pensão, só há uma forma de evitar uma dupla penalização: permitir que o mesmo seja considerado para efeitos de despenalização da aposentação, num quadro de antecipação em relação aos requisitos gerais estabelecidos.

## HORÁRIOS E OUTRAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Nos termos previstos no artigo 351.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a FENPROF apresenta ao Ministro da Educação proposta fundamentada relativa a horários e outras condições de trabalho. Esta proposta aborda seis aspetos fundamentais à desejada regularização da matéria em causa: **1.** Horários – duração e organização; **2.** Componente letiva; **3.** Componente não letiva para trabalho individual; **4.** Componente não letiva de estabelecimento; **5.** Redução da componente letiva por idade e tempo de serviço; **6.** Outras condições de trabalho.

### 1. Horários – duração e organização

#### Proposta:

1.1. Componente letiva dos docentes:

1.1.1. Na Educação Pré-Escolar e no 1.º Ciclo do Ensino Básico, a componente letiva será de 22 horas semanais (componente não letiva com a duração de 13 horas).

1.1.2. Nos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico, no Ensino Secundário e na Educação Especial, a componente letiva será de 20 horas semanais (componente não letiva com a duração de 15 horas).

1.2. A componente não letiva integra o desenvolvimento de trabalho a nível individual, com uma duração mínima de 10 ou 11 horas, dependendo do setor de educação ou ensino, de gestão exclusiva do docente, e uma componente de trabalho a nível de estabelecimento de, no máximo, quatro horas, incluindo obrigatoriamente tempo destinado a reuniões.

1.3. Haverá lugar ao pagamento de serviço extraordinário sempre que sejam atribuídas quaisquer tarefas, letivas ou não letivas, incluindo reuniões de natureza pedagógica, que ocorram para além do limite de 35 horas.

1.4. O serviço prestado para além das 19 horas de cada dia é bonificado por um fator 1,5, para efeitos da organização do horário, nas componentes letiva e não letiva de estabelecimento.

#### Fundamentação:

É hoje consensual entre os docentes que um dos fatores que mais tem contribuído para o seu desgaste físico e psicológico é o agravamento das condições de trabalho, nomeadamente no que respeita aos horários de trabalho e, sobretudo, ao permanente conflito entre o que é considerado atividade letiva e atividade não letiva.

Por outro lado, com demasiada frequência, as direções de agrupamentos e escolas usam e abusam da marcação de reuniões de diversos tipos, não assumindo que as

mesmas, quando se realizam para além das demais atividades constantes do horário do docente, têm de ser consideradas como serviço extraordinário, chegando, para o evitarem, a alegar que se enquadram na componente individual dos docentes, numa evidente contradição de termos. Em muitos casos, tais reuniões iniciam-se depois do termo das atividades letivas, não sendo raro o seu prolongamento pela noite dentro.

Tudo isto se acrescenta a uma componente letiva que é superior à praticada na maioria dos países europeus, criando assim um acréscimo de desgaste que pode e deve ser evitado.

### 2. Componente letiva

#### Proposta:

2.1. Corresponde a todas as atividades diretas com os alunos na sua componente curricular ou que dela decorrem e/ou constituem reforço desta, incluindo as que se realizem fora da sala de aula. Nesse sentido, integram a componente letiva, para além da lecionação das diferentes disciplinas do currículo, entre outras, as seguintes atividades:

- i. O apoio ao estudo;
- ii. O apoio pedagógico a alunos;
- iii. As atividades de enriquecimento curricular ou extracurricular que sejam da responsabilidade dos professores e que tiverem regularidade semanal. Quando não se verificar essa regularidade, serão integradas na componente não letiva, mas consideradas e remuneradas como serviço docente extraordinário;
- iv. As funções de coadjuvação de outros docentes;
- v. A substituição de docentes em falta;
- vi. As atividades relacionadas com o exercício das funções de professor(a) bibliotecário/a.

2.2. A atribuição de cargos de natureza pedagógica determina uma redução da componente letiva adequada às funções a desempenhar.

2.3. Quando o serviço for prestado para além da componente letiva a que o docente está obrigado, será considerado serviço docente extraordinário e como tal remunerado.

2.4. Não é permitida a distribuição aos docentes de mais do que 5 ou 6 tempos letivos consecutivos, consoante a opção do agrupamento sobre a duração de cada tempo letivo, bem como a prestação de serviço, letivo ou não letivo, nos três turnos, no mesmo dia, ou, ainda, a prestação de mais do que 7 horas de trabalho diário.

2.5. Não podem ser distribuídos aos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário horários que incluam mais de duas disciplinas/níveis, de três programas ou de cinco turmas.



2.6. Quando, por motivos justificados, não seja possível respeitar os limites previstos no ponto anterior, o docente tem direito a ser compensado através da redução da componente letiva correspondente a uma hora por cada disciplina, programa e/ou turma que ultrapasse o respetivo limite fixado.

2.7. Nas línguas estrangeiras e nas disciplinas com componente laboratorial ou oficial, há lugar ao desdobramento das turmas.

#### **Fundamentação:**

A utilização abusiva da componente não letiva de estabelecimento origina a inclusão nos horários dos docentes, particularmente dos que usufruem de redução da componente letiva por idade e tempo de serviço, de um conjunto de atividades diretas com os alunos (apoios a grupos de alunos de dimensões variáveis, atividades de enriquecimento curricular, coadjuvações, atividades em gabinetes de receção e apoio aos alunos quando em situação de indisciplina, ocupação de alunos quando há docentes em falta e apoio ao estudo). Esta situação leva a que, não raras vezes, os docentes, quando chega o momento de lecionarem às suas turmas, acumulem já o desgaste de duas ou mais horas em diversas atividades diretas com os alunos que, ao contrário do que se pretende fazer crer, não são menos exigentes que as aulas ditas “normais”, tendo em conta que muitas daquelas atividades também precisam de ser preparadas.

Especificamente em relação à substituição dos professores em falta, não raras vezes esta é assegurada por docentes da educação especial e pelos destinados à prestação de apoios educativos – desviando-os das funções para que foram recrutados – ou, no 1.º CEB e na educação pré-escolar, através da distribuição dos alunos por outros grupos ou turmas, pondo em causa o processo de ensino-aprendizagem de todos ou recorrendo aos professores que usufruem de redução ou dispensa da componente letiva ao abrigo do artigo 79.º do ECD, o que é inadmissível.

Por outro lado, a degradação de vida das famílias e as grandes desigualdades sociais e económicas, entre outros fatores, têm levado ao aumento da conflitualidade nas escolas, expressa em cada vez mais frequentes atos de indisciplina e, em alguns casos, de violência em espaço escolar e até dentro da própria sala de aula, com os docentes a serem muito frequentemente os primeiros a serem confrontados com esses problemas e a terem de tentar resolvê-los no imediato, situação tanto mais difícil quanto maior for o número de alunos por turma e maior for o desgaste a que os docentes estão sujeitos pela sobrecarga e diversidade de trabalho que lhes é atribuída diariamente.

### **3. Componente não letiva para trabalho individual**

#### **Proposta:**

3.1. Na Educação Pré-Escolar e no 1.º Ciclo do Ensino Básico, a componente para trabalho individual não pode ser inferior a 10 horas.

3.2. Nos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico, no Ensino Secundário e na Educação Especial, a componente para trabalho individual não pode ser inferior a 11 horas.

3.3. O trabalho ao nível individual pode compreender, para além da preparação de aulas e da avaliação do processo ensino-aprendizagem, a elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza científico-pedagógica.

#### **Fundamentação:**

Além das atividades desenvolvidas dentro do estabelecimento de ensino, os docentes têm de preparar as aulas ou atividades, atualizar conhecimentos, produzir materiais de apoio e de avaliação e corrigir as fichas e os testes realizados pelos alunos, trabalhos de casa, trabalhos de grupo, etc. Estas atividades, de grande relevância para o desempenho do professor, são sistematicamente realizadas ao final do dia, quando os docentes chegam a casa exaustos pelo dia de trabalho que tiveram e, tantas vezes, ao fim de semana, sempre com grande acréscimo face às 35 horas que constituem o seu horário oficial e, conseqüentemente, com grave prejuízo da sua própria vida pessoal e familiar.

### **4. Componente não letiva de estabelecimento**

#### **Proposta:**

4.1. Na Educação Pré-Escolar e no 1.º Ciclo do Ensino Básico, a componente não letiva de estabelecimento não pode ultrapassar 3 horas.

4.2. Nos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico, no Ensino Secundário e na Educação Especial, a componente não letiva de estabelecimento não pode ultrapassar 4 horas/200 minutos.

4.3. A componente não letiva de estabelecimento abrange as atividades inseridas no trabalho coletivo dos professores ao nível das várias estruturas pedagógicas intermédias e dos órgãos de administração e gestão em que participam; atividades de atendimento aos pais e encarregados de educação na Educação Pré-escolar, no 1.º CEB e na Educação Especial; atividades integradas no Projeto Educativo de escola ou agrupamento, desde que daí não decorra a ocupação sistemática e permanente dos professores em atividades de complemento ou de enriquecimento curricular ou de apoio pedagógico, casos em que deverão ser integradas na componente letiva semanal dos docentes.

4.4. Na Educação Especial são ainda integradas na componente não letiva de estabelecimento: a coordenação de espaços e recursos da escola; a articulação com a direção da escola/agrupamento, a colaboração com o diretor de turma, o professor titular de turma (1.º CEB) e todos os outros intervenientes do processo educativo do aluno, no âmbito da operacionalização dos Planos de Estudos (PE), na organização dos dossiers individuais, na transformação e adaptação do currículo do Programa Educativo Individual (PEI) decorrentes do respetivo acompanhamento; a avaliação das áreas vocacionais no âmbito dos Planos Individuais de Transição (PIT); a intervenção no âmbito dos protocolos com parcerias de cooperação dos estabelecimentos de educação e outros serviços locais; a avaliação pedagógica especializada decorrente de processos de referenciação de alunos; o acompanhamento a consultas de especialidade; a participação em reuniões com outros parceiros.

4.5. A frequência de ações de formação contínua enquadra-se no âmbito da componente não letiva de estabelecimento, pelo que determina a redução do correspondente número de horas dessa componente do horário.

#### **Fundamentação:**

Como já foi atrás referido, tem sido determinante para o acentuar do desgaste físico e psicológico dos docentes o permanente conflito entre o que é considerado atividade letiva e atividade não letiva e a constante ultrapassagem por muitas direções dos limites fixados na lei para a atribuição de serviço no âmbito da componente não letiva de estabelecimento, designadamente pela proliferação de reuniões, muitas de utilidade mais do que duvidosa, como é exemplo a insistência, em muitos agrupamentos, na realização obrigatória de reuniões intercalares de conselho de turma, quando tal obrigatoriedade há já vários anos que não está consagrada na lei e o bom senso aconselharia a definição caso a caso sobre a sua necessidade, objetivo evidente do legislador.

Algumas direções de agrupamentos e escolas abusam ainda da componente de estabelecimento dos docentes, através da convocatória para ações de formação de frequência obrigatória, alegando um suposto interesse essencial para o cumprimento do Projeto Educativo ou do Plano Anual de Atividades do agrupamento ou da escola, conhecendo-se casos em que, num só ano, os docentes foram obrigados a frequentar um número de horas de formação contínua próximo do mínimo previsto no ECD para a permanência num escalão de 4 anos (50 horas).

## 5. Redução da componente letiva por idade e tempo de serviço

### Proposta:

5.1. Os docentes em monodocência beneficiam de 3 períodos, de um ano escolar cada, de dispensa da componente letiva, a atribuir após cumprida a prestação de 20, 25 e 30 anos de serviço, respetivamente, a concretizar num dos 5 anos letivos seguintes ao da verificação do requisito do tempo de serviço mencionado. As horas de redução revertem para a componente não letiva, sendo vedada a atribuição de qualquer serviço com alunos, designadamente apoios e atividades de complemento e enriquecimento curricular.

5.2. A componente letiva semanal a que os docentes em pluridocência estão obrigados é reduzida, até ao limite de 8 horas, nos termos seguintes:

Redução de 2 horas quando os docentes atingem 45 anos de idade e 15 de serviço;

Mais 2 horas quando os docentes atingem 50 anos de idade e 20 de serviço;

Mais 2 horas quando os docentes atingem 55 anos de idade e 25 de serviço;

Redução de 8 horas quando os docentes atingem 60 anos de idade ou 30 de serviço.

5.3. A redução da componente letiva do horário de trabalho a que o docente tenha direito, determina o acréscimo correspondente da componente não letiva para trabalho individual.

5.4. A partir dos 60 anos de idade os professores e educadores deverão ainda poder optar pela dispensa total da componente letiva.

### Fundamentação:

A atual redação do artigo 79.º do ECD claramente não responde ao que supostamente seria o seu objetivo, o de proteger os docentes do desgaste físico e psicológico resultante do avanço cumulativo da idade e do tempo de serviço prestado, sendo até frequente ouvir-se de muitos docentes que as atividades que lhes são distribuídas em substituição da componente letiva que lhes foi reduzida acabam por ser tão, ou mesmo mais, desgastantes do que as aulas curriculares. Uma queixa ainda mais frequente quando se trate de atividade de substituição de outros professores em situação de ausência de curta duração.

Por outro lado, muitos docentes com mais idade, para quem a lecionação se tornou já um enorme sacrifício e não o prazer que os levou, há décadas, a abraçar a profissão, sentem, quase invariavelmente, que ainda podem ser muito úteis à vida do seu agrupamento ou escola, se lhes for possibilitado o exercício de outras funções, designadamente de produção colaborativa de materiais pedagógicos, de organização de atividades disciplinares e transdisciplinares,

de indução e acompanhamento de colegas mais jovens, entre outras.

## 6. Outras condições de trabalho

### Proposta:

6.1. Número de alunos por turma

6.1.1. Na Educação Pré-escolar, a relação deve ser de 19 crianças para 1 docente, alterando-se para 15, quando se trate de grupos homogêneos de 3 anos; 10 crianças nos grupos heterogêneos (no que respeita à idade) que incluam crianças com NEE, não podendo incluir mais de 2 crianças nessas condições. Deve ainda ser garantida a colocação de um(a) assistente operacional em cada sala de JI.

6.1.2. No 1.º Ciclo do Ensino Básico, o número de alunos por turma não deve exceder 19 e, em casos excecionais, no máximo dois anos de escolaridade, sendo que as turmas que integrarem alunos com NEE ou mais que um ano de escolaridade não devem ser constituídas por mais de 12 ou 15 alunos, respetivamente.

6.1.3. Nos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico e no Ensino Secundário, o número de alunos por turma não deverá ultrapassar os 25, sendo que, no caso de as turmas integrarem alunos com NEE, não deverão ultrapassar os 20 alunos.

6.1.4. Na Educação Especial, o número de docentes de EE a colocar deve respeitar o rácio de 1 docente por cada 200 alunos matriculados na escola/agrupamento de escolas, adequando esta média/rácio ao tipo, características e diversidade da população. No caso de se encontrarem matriculados alunos com NEE de alta intensidade e baixa frequência e/ou alunos com Currículo Específico Individual (CEI), deverá ser reforçado o número de docentes colocados, ajustando-o às necessidades específicas destes alunos.

6.2. Dotação das escolas/agrupamentos de escolas de equipas multidisciplinares, salvaguardando a continuidade pedagógica de todos os profissionais, cujo papel será o de intervir, nomeadamente, na avaliação e acompanhamento dos casos referenciados de alunos com NEE, inserido nas competências do departamento de EE. Estas equipas integrarão, para além dos docentes de EE, psicólogos, assistentes sociais, terapeutas e assistentes operacionais, bem como outros profissionais que venham a revelar-se necessários no processo de inclusão, devendo a atividade de cada um deles ser desenvolvida em contexto de transdisciplinaridade.

6.3. Colocação de assistentes operacionais em número suficiente para garantir o funcionamento regular de todas as estruturas dos estabelecimentos, devendo ter em conta, ainda, o número de crianças e jovens que frequentam os estabelecimentos

de educação e ensino, garantindo que cada escola/JI do agrupamento dispõe, no mínimo, de um assistente operacional.

6.4. Provimento de condições materiais adequadas ao bom funcionamento dos estabelecimentos de ensino.

6.5. Eleição das Comissões de SST nas escolas/agrupamentos, dando cumprimento à legislação em vigor sobre esta matéria.

6.6. Redução substancial das tarefas burocráticas que hoje ocupam parte significativa da atividade dos docentes.

### Fundamentação:

O elevado número de alunos por turma, bem como o elevado número de turmas e níveis por professor, particularmente no caso de disciplinas com uma carga horária mínima (1 ou 2 horas letivas por semana), são frequentemente identificados como fatores conducentes ao elevado desgaste sentido por educadores e professores.

O mesmo sucede com a falta quase generalizada de assistente operacionais, défice que também muito contribui para a existência de situações de falta de adequada vigilância dos espaços e, conseqüentemente, de segurança, que, aliada à clara insuficiência de outros técnicos, não pode deixar de se associar, muitas vezes, à ocorrência de situações de indisciplina e violência em contexto escolar, de alunos ou de familiares destes, sobre trabalhadores docentes e não docentes.

Tendo em conta que são múltiplos os fatores de desgaste da profissão, quer a nível físico quer psíquico, com conseqüências nocivas sobre a própria saúde dos docentes e, portanto, também sobre a qualidade do ensino, é urgente pressionar as entidades responsáveis pelo cumprimento da lei, exigindo a constituição das comissões de SST (Saúde e Segurança no Trabalho) nas escolas/agrupamentos e a criação de condições para o seu funcionamento.

Por último, a burocracia imposta aos docentes pelo ministério e pelos órgãos de direção e gestão pedagógica das escolas/agrupamentos, ocupando-os com inúmeras reuniões e tarefas burocráticas de duvidosa utilidade educativa, pedagógica e administrativa, quantas vezes para satisfazer “exigências” decorrentes de processos de avaliação externa das escolas/agrupamentos ou para preenchimento de plataformas informáticas impostas pelo ME, retira aos docentes tempo e disponibilidade para as atividades de investigação e estudo essenciais ao desempenho eficaz da sua verdadeira função – a docência.



## REVISÃO DO REGIME LEGAL DE CONCURSOS

Nos termos previstos no artigo 351.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a FENPROF apresenta ao Ministro da Educação proposta fundamentada de revisão do regime legal de concursos. Esta proposta aborda cinco aspetos fundamentais: **A.** Reforço da dotação de quadros das escolas/agrupamentos de escolas; **B.** Combate à precariedade, através da eliminação do abuso do recurso à contratação a termo; **C.** Reafirmação e reforço do cariz nacional dos concursos e da graduação profissional como critério de ordenação dos candidatos; **D.** Redução da área geográfica dos QZP; **E.** Acesso à totalidade das vagas (de QA/QE e de QZP) abertas a concurso por parte de todos os candidatos aos concursos (interno e externo).

### A. Reforço da dotação de quadros das escolas/agrupamento de escolas

#### Proposta:

1) Abertura de vagas de QA/QE em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada em que se verifique o recurso, por um período de 3 anos consecutivos, a um número de docentes que exceda o que está fixado para a respetiva dotação de quadros, em número correspondente a esse excedente;

2) Para a dotação de quadros a fixar em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, consideração também:

- do número de horas de redução da componente letiva de que os docentes já providos no quadro beneficiem ao abrigo do artigo 79.º do Estatuto da Carreira Docente (ECD);
- da existência de turmas com um número reduzido de alunos em função de nelas estarem integrados alunos com necessidades educativas especiais;
- do número efetivo de turmas, incluindo as pertencentes a cursos profissionalizantes e o que resulte da dispersão dos alunos por diversos estabelecimentos de um dado agrupamento, não devendo limitar-se ao critério único da soma, em cada ano de escolaridade, de todos os alunos do agrupamento;
- do desdobramento das turmas nos termos legalmente estabelecidos;
- dos cargos de natureza pedagógica de cuja atribuição resulte a redução da componente letiva (exemplos: Direção de Turma, Desporto Escolar).

#### Fundamentação:

A estabilização do corpo docente nas escolas,

medida essencial ao seu bom funcionamento, só pode ser eficaz e duradoura por via da estabilização dos seus quadros. Por seu turno, para atingir esta última, torna-se indispensável que a dotação dos quadros de agrupamento de escolas ou escola não agrupada corresponda, de forma tão próxima quanto possível, às suas reais necessidades. Ora, sucede que, desde há muitos anos a esta parte, tem sido desconsiderado, para a determinação dos lugares de quadro a abrir em concurso interno, um vasto conjunto de fatores que influenciam positivamente aquelas necessidades reais. É isto que explica o facto de, em anos de realização de concurso interno, o número de horários preenchidos durante a fase de preenchimento das designadas necessidades temporárias (que inclui a mobilidade interna e a contratação inicial) ser sempre muito superior ao número de horários/lugares preenchidos através de concurso interno (por exemplo, no último ano que houve concurso interno, para o ano escolar de 2018-2019, apesar de terem sido abertos 4 662 lugares de quadro no concurso interno, acabaram por ser colocados através de mobilidade interna e de contratação inicial, considerados apenas os horários completos, 14 168 docentes!). A proposta ora apresentada visa, precisamente, fixar critérios objetivos para a determinação da dotação de lugares a abrir em concurso interno e externo, que ponham cobro à crónica subavaliação das necessidades permanentes das escolas.

Além disso, o reforço do número de lugares de quadro, não constituindo a única medida para resolver estes problemas, é absolutamente necessário ao imperioso rejuvenescimento da profissão e, em última análise, para garantir que não haverá falta de professores profissionalmente qualificados num futuro não muito distante, face aos milhares de docentes que se aposentarão nos próximos anos e ao atual diminuto número de jovens interessados em frequentar cursos de formação inicial de professores. É que este reforço constitui uma forte mensagem não só para atrair mais jovens à profissão como para chamar a ela aqueles que a abandonaram nos últimos anos.

### B. Combate à precariedade

#### Proposta:

1) Revisão da norma – comumente designada por “travão” – que fixa as condições de ligação contratual sucessiva a partir das quais o ingresso nos quadros do ME se torna legalmente obrigatório, passando a abranger os docentes com pelo menos 3 anos (1095 dias) de serviço docente prestado e que tenham celebrado com o ME contratos anuais e sucessivos ao longo dos últimos 3 anos escolares, considerando-se, para este efeito, anuais os contratos que, em cada ano escolar, se iniciem até 31 de dezembro e se prolonguem até 31 de agosto;

2) Abertura de concursos externos extraordinários para os anos escolares de 2020-2021 e de 2021-2022 que determinem a vinculação de todos os docentes que possuam, respetivamente, 10 e 5 anos de serviço, desde que, em ambos os casos, cumpram a condição para poderem ser ordenados em 2.ª prioridade do concurso externo (terem, pelo menos, 365 dias de serviço prestado em estabelecimentos públicos de ensino nos anteriores 6 anos escolares).

#### Fundamentação:

Desde que foi pela primeira vez legalmente consagrada, com a publicação do Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23 de maio, a designada “norma-travão” tem-se revelado ineficaz na aplicação do princípio do não abuso no recurso à contratação a termo – princípio que constitui, afinal, a razão da sua existência –, insito na Diretiva n.º 1999/70/CE, de 28 de junho, e no acordo quadro que esta consagra. De facto, não obstante a introdução de diversas melhorias na referida norma, realizadas pelo XXI Governo Constitucional, que a FENPROF reconhece, o objetivo com que foi criada continua por cumprir. Os números associados ao concurso para o ano 2019-2020, último em que houve aplicação daquela norma, são bem a demonstração dessa ineficácia: os docentes que ingressaram nos quadros – não mais do que 542 dos mais de 30 mil candidatos iniciais – precisaram de acumular, em média, 15 anos de serviço docente para o conseguir; de fora deste ingresso, ou seja, de fora da classificação de abuso no recurso à contratação a termo consignada na Lei, ficaram 22 mil candidatos com 3 ou mais anos de serviço, mais de 10 mil com 10 ou mais anos, cerca de 4 mil com mais de 15 e 1 500 tinham mesmo mais de 20 anos de serviço(!); a contrastar com o escasso número de docentes que vincularam pela aplicação da norma travão está, também, o número de docentes entretanto contratados a termo – considerando apenas os horários anuais e completos (e, ainda assim, excluindo os colocados através de contratação de escola), obtiveram colocação, até 31 de dezembro de 2019, mais de 7 mil professores.

Na origem da reiterada ineficácia da norma-travão tem sempre estado a acumulação de requisitos que os docentes contratados têm de cumprir para por ela serem abrangidos, procurando-se responder a esse problema com a proposta 1), sem deixar, ainda assim, de se colocar as exigências quanto à necessária continuidade no exercício de funções docentes nos estabelecimentos de educação e ensino integrados na rede do Ministério da Educação.

A norma-travão assim reescrita permitirá, numa situação de normalidade quanto ao não abuso no recurso à contratação a termo, que esse abuso não mais volte a instalar-se.

Contudo, como atestam os dados, referidos supra, relativos ao mais recente concurso de professores, estamos longe de atingir essa normalidade, motivo pelo qual a FENPROF defende a realização dos concursos externos extraordinários referidos na proposta 2).

No combate à precariedade e na concretização do princípio de que a uma necessidade permanente tem de corresponder um vínculo laboral efetivo, para além das propostas incluídas no aspeto B, ora apresentado, estão igualmente implicadas outras propostas, designadamente as relativas ao aspeto A, as 3) e 4) do aspeto C e a 1) do aspeto E.

### C. Reafirmação e reforço do cariz nacional dos concursos e da graduação profissional como critério de ordenação dos candidatos

#### Proposta:

1) Ordenação na mesma prioridade dos candidatos ao concurso interno providos nos QA/QE e nos QZP;

2) Ordenação na mesma prioridade dos candidatos à mobilidade interna providos em QZP (atual 2.ª prioridade) e dos QA/QE que se candidatam voluntariamente ao exercício de funções em escola/agrupamento de escolas diverso daquele em que se encontram providos (atual 3.ª prioridade);

3) Criação de novos grupos de recrutamento, designadamente de Intervenção Precoce e na área de Expressão Dramática;

4) Obrigatoriedade de os agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas preencherem através do concurso nacional os

horários que contenham horas de disciplinas técnicas de cursos profissionalizantes enquadráveis no grupo de recrutamento 530-Educação Tecnológica, identificando as áreas de especialidade específicas que estejam em causa;

5) Eliminação da figura de renovação de contrato.

#### Fundamentação:

A desejada estabilização do corpo docente nas escolas só se alcança, como referido atrás, com a estabilização dos docentes dos seus quadros. Ora, a atual hierarquização, por prioridades, dos docentes dos quadros do ME, feita em função de os mesmos se encontrarem providos em QA/QE ou em QZP, constitui um indelével obstáculo àquela estabilização, já que propicia condições de alargamento do número de docentes providos em QZP à custa da diminuição dos providos em QA/QE. De facto, por um lado, ao priorizarem-se os QA/QE em relação aos QZP no concurso interno, dificulta-se a passagem dos segundos à condição dos primeiros e, por outro lado, ao inverterm-se estas prioridades no concurso de mobilidade interna, facilita-se, alicia-se até, a passagem dos primeiros à condição dos segundos. As propostas 1) e 2) apresentadas acima, que implicam, respetivamente, as fusões entre as atuais 1.ª e 2.ª prioridades do concurso interno e entre as 2.ª e 3.ª prioridades do concurso de mobilidade interna, não só resolvem este problema como restabelecem critérios de justiça e de equidade na atribuição das colocações disponíveis, ao passar a tratar QA/QE e QZP com igual dignidade, distinguindo-os apenas em função da sua graduação profissional.

O concurso nacional assente na graduação profissional como critério para a ordenação dos candidatos constitui, ademais, um valiosíssimo instrumento, com provas dadas, para garantir a colocação de professores em tempo útil e com a transparência, a justiça e a objetividade que se exigem à ocupação de postos de trabalho que são públicos, face aos níveis de isenção e independência que deverão estar associados ao exercício de funções que lhes correspondem. Entende, por isso, a FENPROF que este cariz nacional deverá ser reafirmado e alargado tanto quanto possível, razão por que também apresenta as propostas 3) a 5). Além disso, as propostas 3) e 4) enquadram-se igualmente, como referido na fundamentação do aspeto B, no combate à precariedade, dado que a sua consagração legal permitirá ultrapassar as situações em que as respostas para pôr cobro ao flagrante abuso no recurso à contratação a termo, mais do que insuficientes, não existem de todo. É o que sucede com o recurso ao mecanismo de contratação de escola para o preenchimento de necessidades de professores de Expressão Dramática ou das disciplinas técnicas do ensino secundário, o

qual nunca dá lugar à passagem à situação de contrato por tempo indeterminado.

### D. Redução da área geográfica dos QZP

#### Proposta:

Redução da dimensão das áreas geográficas dos QZP para aquelas que se encontravam previstas até à entrada em vigor da Portaria n.º 156-B/2013, de 19 de abril.

#### Fundamentação:

O n.º 1 do artigo 95.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas estabelece um limite máximo, de 60 quilómetros, para a distância até à qual se proceder à mobilidade dos trabalhadores da Administração Pública sem o seu acordo (mobilidade compulsiva). Ora, a dimensão geográfica dos atuais quadros de zona pedagógica, dentro dos quais os docentes a eles afetos estão obrigados a aceitar colocação, propicia situações de mobilidade que poderão ultrapassar em muito aquele limite, o que é intolerável e deverá ser corrigido ou, no mínimo, atenuado.

### E. Acesso à totalidade das vagas (de QA/QE e de QZP) abertas a concurso por parte de todos os candidatos aos concursos (interno e externo)

#### Proposta:

1) Consagração da possibilidade de os opositores ao concurso externo apresentarem candidatura a qualquer dos lugares de QA/QE abertos a concurso (atualmente disponibilizados, apenas, aos candidatos ao concurso interno);

2) Consagração da possibilidade de os opositores ao concurso interno apresentarem candidatura a qualquer dos lugares de QZP abertos a concurso, (atualmente disponibilizados, apenas, aos candidatos ao concurso externo), ainda que se trate de concursos externos extraordinários, incluindo os aqui propostos – proposta 2) do aspeto B.

#### Fundamentação:

Desde que pela primeira vez foi consagrada a designada norma-travão, que as vagas de quadro colocadas a concurso têm sido separadas entre concurso interno, para o qual são disponibilizados apenas lugares de QA/QE, e concurso externo, com vagas exclusivamente de QZP. Em resultado disso, muitas têm sido as vagas de QA/QE que têm ficado por preencher, por falta de candidatos, devido ao facto de os candidatos ao concurso externo não poderem a elas aceder; por outro lado, impedidos os candidatos ao concurso interno de aceder às vagas de QZP, veem-se estes ultrapassados em algumas das suas preferências por candidatos ao concurso externo, o que é injusto e inaceitável. ●





## A situação nas Instituições Privadas sem Fins Lucrativos (IPSFL)

# FENPROF apresenta queixa à ACT e requer a sua intervenção



**A**FENPROF solicitou uma audiência à ACT para expor as situações de abuso e ilegalidade existentes em muitas das Instituições Privadas sem Fins Lucrativos (IPSFL) e requerer a sua intervenção, de modo a pôr-lhes cobro, impondo, a quem as utiliza para satisfação das suas necessidades, respeito por quem nelas trabalha e o cumprimento da lei.

Desde meados da década de 80 do século passado, e sobretudo no seio das Universidades Públicas, assistiu-se a um crescimento muito significativo do número de Instituições Privadas sem Fins Lucrativos (IPSFL), instituições de direito privado (fundações, associações, sociedades) com diferentes graus de autonomia administrativa e financeira, constituídas nos termos da lei civil com habilitação, a partir da sua entrada em vigor, no artigo 15.º (Entidades de direito privado) da Lei n.º 62/2007 de 10 de setembro - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES).

Criadas sobretudo com vista ao desenvolvimento de atividades de investigação, fundamental ou aplicada, o principal argumento utilizado para a existência de IPSFL tem sido o da maior flexibilidade administrativa que, alegadamente, contrasta com a rigidez excessiva do direito público. Por outras palavras, com base na racionalidade inerente à nova gestão pública, assume-se que o setor privado é melhor gestor e administrador do que o setor público.

Este entendimento, em larga medida falacioso, inscreveu-se de forma insidiosa nas Instituições de Ensino Superior (IES), nas suas lógicas de funcionamento, organização e gestão, e foi também decisivo para a criação de um ambiente socioinstitucional propício à aprovação do RJIES, um dos principais instrumentos para pôr em causa a integridade pública das Instituições do Ensino Superior e da Investigação Científica do Estado e para fragilizar a aplicação dos direitos constitucionalmente protegidos dos seus investigadores, docentes e restantes trabalhadores.

### Instrumento de desregulamentação

Mais do que isso, ao fazer com que as IES, cujos órgãos sociais são nalguns casos virtualmente indistinguíveis dos das IPSFL, possam contornar obrigações legais no que respeita às relações laborais, estas últimas constituem-se enquanto instrumento de desregulação e fragilização do trabalho, mecanismo de desvalorização da investigação científica. Ao funcionar no perímetro das IES, as IPSFL estabelecem com estas instituições relações de grande promiscuidade que lhes permitem contornar os estatutos das carreiras e as regras orçamentais públicas, bem como promover a contratação precária de trabalhadores que também satisfazem necessidades letivas, cortando-lhes a possibilidade de uma plena integração na comunidade académica com direitos de participação idênticos aos colegas vinculados às instituições públicas, que com eles trabalham diariamente, lado a lado.

Efetivamente, as IPSFL têm investigadores que são professores das instituições de ensino superior que nelas participam (tipicamente através de algum tipo de protocolo ou acordo com a instituição), mas também contratam diretamente investigadores bolseiros e equipas de gestão. Quase sempre, estes trabalhadores são contratados de forma não permanente, com recurso às diferentes modalidades de contratação atípica previstas na lei.

Esta foi uma realidade que se tornou mais clara para a FENPROF, na sequência do trabalho desenvolvido no PREVPAP que, como é sabido, teve resultados escandalosamente baixos nas carreiras especiais pertencentes à CAB-CTES (taxas de aprovação em torno dos 10%). Através destas IPSFL, das quais as IES são o principal, se não único promotor,

centenas de bolseiros desenvolvem atividade de investigação a que deveria corresponder um contrato e muitos contratados a termo, que são raros, deveriam já ter visto, nos termos do estabelecido no Código de Trabalho, alterada a natureza do seu contrato, que deveria ter-se convertido em contrato sem termo, ou seja, a título definitivo.

### Nem público nem privado?...

Por não serem aplicadas as normas estabelecidas no Código de Trabalho, vários investigadores que exercem atividades nestas IPSFL requereram a regularização do seu vínculo no âmbito do PREVPAP, mas em todos estes casos, sem exceção, as CAB deliberariam pela sua não admissão, por ter sido considerado que aquela atividade não é desenvolvida em entidade integrada na Administração Pública. Ou seja, não foi posto em causa que os Investigadores dos Centros Públicos, afetos às Universidades e respetivas Unidades Orgânica, satisfazem uma necessidade permanente das IES com vínculo inadequado, contudo, as CAB-CTES não se pronunciaram sobre os investigadores das IPSFL, com um histórico de vínculos e um enquadramento laboral análogos e exercendo funções idênticas em benefício das mesmas IES, porque consideraram que aquelas são instituições privadas, logo, que se encontram fora do âmbito da Administração Pública.

Ficou, assim, a saber-se que quem exerce atividade nas IPSFL não trabalha na Administração Pública, mas também não se lhes aplicam as normas do setor privado. Ora, isso não pode acontecer, pois não existe terceira via para as relações laborais, nem há qualquer IPSFL que tenha negociado e celebrado um Acordo de Empresa com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores do setor, admitindo uma situação de precariedade permanente e definitiva, o que, em boa verdade, também não poderia acontecer.

### Intervenção firme e determinada

Nestas instituições há investigadores, como alguns dos que requereram a regularização do seu vínculo laboral pela via do PREVPAP, que exercem atividade há mais de 10, 15 e, mesmo, 20 anos na mesma IPSFL. Para que se tenha a ideia da dimensão deste problema, só tendo em conta as IPSFL das quais houve requerimentos para regularização de vínculo no âmbito do PREVPAP contabilizam-se 106. Todavia, a FENPROF calcula que o número de instituições desta natureza seja da ordem das três centenas.

É perante esta inaceitável situação que a FENPROF solicitou à ACT uma reunião, na qual, para além da apresentação desta situação, pretende requerer uma intervenção firme e determinada para pôr cobro ao abuso e à ilegalidade existentes em muitas IPSFL. •

## Aposentados Continuamos com direito aos direitos!

No dia 28 de janeiro, um dos dias em que a AR discutia, no âmbito do OE para 2020, questões referentes às nossas vidas, a Comissão Coordenadora (CC) do Departamento de Aposentados da FENPROF (DA/FENPROF) estava reunida tendo como principal objetivo delinear as suas prioridades para a ação a desenvolver em 2020, considerando as reivindicações contidas na Carta Reivindicativa atualizada, no 13º Congresso da FENPROF, realizado nos dias 14 e 15 de junho, do ano passado.

**Reafirmámos:** a importância da nossa ligação aos sindicatos depois de aposentados, não só no que diz respeito à necessidade de uma maior solidariedade entre os docentes no ativo e os aposentados e no seu contributo na construção de uma sociedade mais justa, como na apresentação e defesa das reivindicações específicas que nos dizem respeito de que são exemplo o fim da famosa CES – Contribuição Extraordinária de Solidariedade e a reposição do pagamento dos subsídios de férias e de Natal nos meses devidos. Não desistimos desta “relação” com os “nossos” sindicatos apesar de os governos, mesmo os do PS, tentarem desvalorizar o seu papel fundamental.

**Para 2020 vamo-nos centrar nas seguintes reivindicações:**

- Atualização das pensões – no contexto atual exigimos que haja uma atualização real no valor das nossas pensões, de modo a não haver perda de poder de compra para nenhum pensionista. É, portanto, imperativo alterar as regras de atualização.

- Atualização da tabela de retenção do IRS e das deduções específicas e à coleta para os pensionistas, compatível com a situação de aposentação/reforma/pensão de velhice.

- Concretização da alteração legislativa de modo a que as empresas com escasso número de trabalhadores, mas com grandes lucros, fruto do uso intensivo de tecnologias avançadas, contribuam para o sistema previdencial tendo em atenção a riqueza criada.

- A continuidade da ADSE, criada em 1963, como um subsistema complementar dos trabalhadores da Administração Pública e que, desde 2017, foi transformada em Instituto Público, custeado a 100% pelos seus beneficiários/contribuintes.

- Manutenção do SNS público, universal e gratuito.

- Definição e execução de um Plano Nacional e Global para o Envelhecimento e Dependência – No programa do governo para 2020 - 2023 está enquadrada esta temática em “III. IV. Envelhecimento e qualidade de vida”. Exigimos a concretização das medidas ali colocadas e combateremos aquelas com que discordamos, como por exemplo “Estimular a adesão a certificados de reforma e a outras poupanças de natureza idêntica”. •



# impressões

JÚLIA VALE (Membro do SN da FENPROF)

## Educação de infância para todos, compromisso com o futuro!

**N**a sequência das decisões assumidas pelo Secretariado Nacional da FENPROF, e com o objetivo de dar seguimento à campanha decidida no seu último congresso relativamente às questões da Educação de Infância, a federação enviou pedidos de reunião a todos os grupos parlamentares, tendo, à hora do encerramento da edição deste JF, já reunido com dois.

Não é novidade para ninguém que a Constituição da República consagra que incumbe ao Estado criar “um sistema público de educação e desenvolver o sistema geral de educação pré-escolar.” Mas, para atingir este objetivo é necessário que o Estado se assumira como o primeiro promotor de uma rede pública de jardins de infância e que, assim, dê cumprimento àquilo que dele se espera: que seja capaz de garantir a todas as crianças igualdade de oportunidades no acesso à Educação de Infância para, dessa forma, proporcionar iguais possibilidades de sucesso.

É sabido que o desinvestimento dos governos põe em causa o direito universal à Educação e, no caso da Educação de Infância isso é tão mais evidente. Numa primeira análise porque não existe rede pública de creches e, assim são as redes privadas e solidária que vão respondendo às necessidades das crianças com idades compreendidas entre os 0 e os 3 anos; numa segunda análise porque, não existindo investimento, não se concretiza a tão apregoada e já decidida e publicada universalidade da oferta para todas as crianças de 3 e 4 anos.

Ora a FENPROF tem vindo a desenvolver um estudo que já lhe permite afirmar que 47% dos jardins de infância são de caráter privado - situação que não se verifica por exemplo a nível dos ensinos básico e secundário - sendo nas zonas urbanas de maior densidade populacional onde se verifica maior insuficiência da rede pública de jardins de infância.

Nos contactos estabelecidos com os grupos parlamentares estas questões, mas também outras como a aposentação, o número de crianças por grupo, a redução da componente letiva ao abrigo do artº 79, a contagem do tempo de serviço prestado em contexto de creche, a insuficiência de assistentes operacionais, entre outros, são assuntos que temos colocado porque para a FENPROF a dignificação deste setor de educação passa obrigatoriamente pela valorização dos seus profissionais e da criação de melhores condições de trabalho. •







# duas palavras

FERNANDO VICENTE (vicfernando@gmail.com)

## Mais do mesmo....

### Take 1. Aumento salarial de 0,3% para a Administração Pública

Durante uma década, os trabalhadores da Administração Pública não viram aumentos salariais e viram as suas carreiras congeladas durante 7 anos. Já antes tinham assistido a um congelamento de 2 anos, 4 meses e 2 dias. Tudo isto somado leva a que se tenha perdido, em média, entre 2009 e 2019, 17% do poder de compra, fruto de decisões políticas que centraram o seu ataque aos rendimentos do trabalho. A par disso, a falta de investimento nos serviços públicos, essenciais para o desenvolvimento do país e o bem-estar de todos, tem sido uma constante. Basta olhar para o estado da educação, ciência, saúde, justiça, segurança social, transportes.....e depreende-se que estes serviços não têm sido prioritários na ação governativa. Antes pelo contrário!

Por isso, a proposta de aumento salarial de 0,3% para os trabalhadores da Administração Pública, só pode ser interpretada como uma

falta de respeito por estes trabalhadores! É uma vergonha que um governo, que se apresenta como socialista, tenha a coragem de propor um aumento salarial que nem sequer cobre a taxa de inflação que o próprio governo prevê, que é de 1,4%! É uma vergonha que após uma década, sem qualquer aumento salarial e de perda constante de poder de compra, o governo chegue à mesa das negociações e apresente uma proposta que se traduzirá em acréscimos salariais entre 2 e 19 euros! Vergonhoso!

### Take 2. Mais mil milhões de euros para o Novo Banco

Ao mesmo tempo que aconteceu o ataque ao rendimento do trabalho, assistiu-se a um constante apoio ao setor bancário! Foi esta a ação política da última década. Foram muito biliões a serem injetados num setor especulativo, nada produtivo, em detrimento da valorização do trabalho e dos serviços públicos!

E quando se pensava que poderia haver uma certa decência, aparece a "necessidade" de injetar mais Mil Milhões no Novo Banco! Lá vai o Estado, bem-comportado, e sem questionamentos, aceder a mais uma injeção de capital para um banco que foi recriado em resultado do descalabro do império Espírito Santo, que todos nós pagámos, que pertence a um fundo abutre chamado Lone Star, e que agravou o deficit de 2017 em 5 mil milhões de euros! Isto é o exemplo mais atual, para não falarmos de perdões a outros bancos, nem de perdões a berardos e companhias.

Ao mesmo tempo que se apresentam acréscimos salariais de 2 a 19 euros para os trabalhadores que asseguram os serviços públicos, mais uma vez se despejam milhões de euros para um setor, que além de cobrar milhões em comissões de serviços, nunca divulga os rendimentos dos seus administradores, nem os aumentos salariais que tiveram na última década!

**Mais do mesmo! Haja decência! ●**

## CARTOON

Henrique Monteiro



## FENPROF fez contas e é urgente começar a recuperação 6% do PIB para a Educação

**P**ara que o Estado seja capaz de fazer face ao défice estrutural no setor (que resulta na falta de professores, na inexistência de novos diplomados que permitam dar resposta à saída exponencial de docentes nos próximos 5 anos, no aumento do número de alunos por turma e na imposição de horários de trabalho ilegais que se aproximam das 50 horas semanais (15 não remuneradas), entre outros aspetos, tais como o envelhecimento rápido da profissão) é necessário que haja um aumento progressivo do Orçamento da Educação que deverá representar, no final da legislatura, 6% do PIB. Esta é, aliás, a recomendação de organismos internacionais geralmente alinhados com a contenção da despesa.

Para se perceber parte significativa da dimensão do problema, divulga-se o estudo de Eugénio Rosa, economista, que aborda o desinvestimento no setor e as consequências, designadamente, na baixa taxa da população trabalhadora com ensino secundário ou superior.

### Estudo de Eugénio Rosa\*

Costa faz grandes declarações sobre a importância do investimento na Educação, mas depois sacrifica-a ao Orçamento de Centeno em 2020 para obter um excedente conseguido à custa dos serviços públicos e de quem neles trabalha, chamando a isso “contas certas”, de que se gaba.

Em recentes declarações divulgadas nos media (6/1/2020) o Primeiro-ministro afirmou que “O maior défice estrutural que o país tem, aquele que acumulou durante séculos, aquele que durante séculos nos fez ficar para trás, foi mesmo o desinvestimento na educação”. No entanto, o governo afirma uma coisa e faz outra, como vamos mostrar utilizando os dados do próprio governo.

### A despesa pública com Educação é inferior à média dos países da OCDE e da UE

Os dados divulgados pela OCDE na sua publicação “Education at a Glance 2019” prova que, contrariamente ao que afirmou o Primeiro-ministro, o investimento em Portugal na educação é reduzido.

Como revela a OCDE, Portugal apresentava em 2017 uma percentagem da despesa pública em percentagem da total, aplicada na educação dos portugueses (pré-escolar, básico e secundário), inferior à média, tanto dos países da OCDE, como dos países da União Europeia. E esta situação

**Quadro 1** – A despesa em Portugal do Orçamento do Estado com a Educação (pré-escolar, básico e secundário) em percentagem da despesa total do Estado – 2014/2020

ANOS	Despesa efetiva total com a <b>Educação</b> – Milhões €	Despesa efetiva total com a <b>Administração Pública</b> – Milhões €	Educação em relação à despesa total do Estado – %
2014	6.206,8	62.889,0	9,9%
2015	5.477,8	63.166,0	8,7%
2016	5.713,7	64.723,0	8,8%
2017	5.902,6	65.056,0	9,1%
2018	6.284,6	66.179,0	9,5%
2019	6.402,6	66.625,0	9,6%
2020	6.443,7	68.730,0	9,4%

Fonte: Relatórios do Orçamento do Estado – 2014/2020 – Ministério das Finanças

**Quadro 2** – Despesa com a Educação Pré-Escolar, Ensinos Básico e Secundário em % da riqueza criado no país (PIB)

ANOS	Despesa Educação Milhões €	Despesa Total % do PIB	Despesa Funcionamento Milhões €	Despesa Funcionamento % do PIB	Despesa Pessoal Milhões €	Despesa Pessoal % do PIB
2014	6.206,8	3,7%	4.783,2	2,8%	3.797,0	2,25%
2015	5.477,8	3,2%	4.182,7	2,4%	3.947,5	2,30%
2016	5.713,7	3,3%	4.346,5	2,5%	4.086,3	2,33%
2017	5.902,6	3,3%	4.479,6	2,5%	4.274,3	2,38%
2018	6.284,6	3,4%	4.914,1	2,7%	4.407,5	2,40%
2019	6.402,6	3,0%	5.247,0	2,5%	4.607,3	2,18%
2020	6.443,7	3,0%	4.978,6	2,3%	4.749,2	2,18%

Fonte: Relatórios do Orçamento do Estado – 2014/2020 – Ministério das Finanças

**Quadro 3** – População empregada em Portugal por níveis de escolaridade – 2018/2019

Nível de Escolaridade da população empregada	3T – 2018	4T – 2018	1T – 2019	2T – 2019	3T – 2019
	Milhares de indivíduos				
População empregada – Total	4.902,8	4.883,0	4.880,2	4.916,7	4.947,8
Até ao Básico – 3.º CEB	2.265,9	2.187,5	2.142,3	2.143,0	2.137,9
Secundário e pós-secundário	1.340,9	1.350,1	1.365,7	1.383,6	1.449,2
Superior	1.259,7	1.345,4	1.372,2	1.390,1	1.360,7
Nível de Escolaridade da população empregada	3T – 2018	4T – 2018	1T – 2019	2T – 2019	3T – 2019
Em percentagem do Total					
Até ao Básico – 3.º CEB	46,2%	44,8%	43,9%	43,6%	43,2%
Secundário e pós-secundário	27,3%	27,6%	28,0%	28,1%	29,3%
Superior	26,4%	27,6%	28,1%	28,3%	27,5%

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego – 3.º trimestre de 2019



“

**Os dados divulgados pela OCDE na sua publicação “Education at a Glance 2019” prova que, contrariamente ao que afirmou o Primeiro-ministro, o investimento em Portugal na educação é reduzido.**

não tem melhorado como revelam os dados do Orçamento do Estado para 2020 que constam do **Quadro 1**.

Apesar da despesa com a Educação, em percentagem da despesa total do Estado, ser inferior em Portugal, tanto em relação à média dos países da OCDE, como os países da União Europeia, não se tem verificado uma inversão real e continuada de tal situação (em 2020 é inferior à de 2004, 2017, 2018 e 2019).

Apesar de em 2018 e 2019 se ter verificado uma pequena recuperação, em 2020 registou uma nova diminuição. Apesar das declarações eloquentes do Primeiro-ministro sobre a importância do investimento na Educação e da acusação que fez da insuficiência desse investimento no passado ser a causa do défice estrutural do atraso do país, os dados oficiais mostram que Costa não tem uma grande “paixão” pela Educação. A paixão pelas “contas certas” à maneira do “antigamente”, para brilhar em Bruxelas, tem sido mais forte.

O **Quadro 2**, construído com dados oficiais, revela uma outra realidade dramática, a de que continua a ser muito reduzida a percentagem da riqueza criada no país aplicada na Educação.

Os valores afetos à Educação em Portugal, em percentagem da riqueza criada anualmente no país (PIB), são manifestamente reduzidos, e o mais grave é que a tendência tem sido de diminuição, mesmo com os governos PS, como revela o **Quadro 2** (3,7% do PIB em 2014 e apenas 3% em 2019).

E isto tanto em valores globais, como em montantes destinados ao funcionamento do sistema de educação pré-escolar e ensinos básico e secundário, bem como com as despesas com pessoal (professores e pessoal não docente, e outros profissionais: apenas 2,25% do PIB, em 2014, e 2,18% do PIB, em 2020), cuja insuficiência em número tem sido denunciada publicamente, pondo em causa o próprio funcionamento das escolas (a falta de professores e assistentes operacionais é já notória em todo o país).

Em 10 anos (2008/2018), o número de professores em Portugal no ensino público diminuiu em 26.997.

“44 anos após o 25 de Abril ainda há 43,2% da população portuguesa empregada que tem apenas o ensino básico ou menos, sendo um forte obstáculo ao desenvolvimento do país, e os mais qualificados abandonam o país por falta de um emprego e de uma remuneração dignas.”

Os dados do INE constantes do **Quadro 3** mostram a realidade do país, 39 anos após o 25 de Abril, devido ao investimento insuficiente feito pelo Estado na Educação, apesar das sucessivas declarações de paixão pela Educação feitas pelos sucessivos governos.

A percentagem da população portuguesa apenas com o ensino básico (43,2% do total em 2019) não é maior devido ao facto de, na crise de 2008/2015, com o governo do PSD/CDS e “troika”, se ter verificado uma expulsão maciça de trabalhadores com o ensino básico ou menos do mercado de trabalho – neste período perderam o emprego cerca de 1,2 milhões de trabalhadores com o ensino básico ou menos – embora tenham sido destruídos “só” cerca de meio milhão de postos de trabalho.

Um grande número de trabalhadores com o ensino básico ou menos foram substituídos por trabalhadores com um nível de escolaridade superior – secundário e superior –, mas os patrões aproveitaram o elevado desemprego existente para pagar a estes trabalhadores, com habilitações escolares mais elevadas, remunerações inferiores às que recebiam os trabalhadores despedidos.

Foi desta forma que as entidades patronais conseguiram uma redução generalizada dos salários em Portugal, que agora querem manter, o que está a levar centenas de milhares de trabalhadores – com maiores habilitações e mais qualificados – a procurar, em outros países, o emprego que em Portugal lhes é recusado. Atualmente, mais de 30% dos trabalhadores portugueses recebem apenas o salário mínimo nacional.

### **Portugal é um país de salários mínimos.**

É esta uma consequência da política destrutiva de “contas de certas” de Centeno e Costa, de falta de investimento na Educação que, associada ao baixo “stock de capital por trabalhador, contribui para a baixa produtividade que se tem verificado no país. Não há dinheiro para a Educação, mas continua a haver dinheiro para a banca. O Novo Banco recebeu, em 2019, 1.149 milhões euros e, em 2020, foram anunciados mais 1.400 milhões euros. ●

\* Economista



## **“Por um regime democrático de gestão das escolas!”**

“Mais de dez anos passados sobre a publicação DL 75/2008, é tempo de rever um ordenamento jurídico que representa um retrocesso no funcionamento democrático da escola pública. Retrocesso consubstanciado, entre outros aspetos, na concentração de poderes num órgão de gestão unipessoal, no abandono de práticas democráticas colegiais, no quase desaparecimento de processos eleitorais e na limitação da participação dos professores nas decisões pedagógicas e de política educativa, constituindo hoje um fator favorecedor da erosão da vida democrática das escolas e do desgaste pessoal e profissional dos professores.”

A FENPROF considera que, sendo esta uma matéria que contribui, significativamente, para a criação de condições de trabalho e é favorecedora do ensino e das aprendizagens, é necessário alterar o atual regime. Para a FENPROF, uma sociedade democrática precisa de uma escola pública livre e democrática.

Nesse sentido, a Federação promoveu uma Petição, com 9 mil assinaturas - já debatida na Assembleia da República - que integra um conjunto de exigências para a gestão das escolas e dos agrupamentos, a saber: “o direito de as escolas poderem ter um órgão de gestão colegial; um processo de eleição direta do órgão de gestão por um colégio eleitoral constituído por todos os docentes, todos os trabalhadores não docentes, representantes dos pais e, no caso do ensino secundário, representantes dos alunos; o reforço das competências e da autonomia de funcionamento do Conselho Pedagógico; a livre eleição direta dos coordenadores das estruturas pedagógicas intermédias; a redefinição das competências e composição do órgão de direção estratégica da escola/agrupamento, atualmente atribuídas ao Conselho Geral.” ●

# 1º CEB tem de ser valorizado e respeitado

ALBERTINA PENA (Membro do SN da FENPROF)

No início do ano letivo, a coordenação nacional do 1º ciclo da FENPROF reuniu e debateu as várias dificuldades: o agravamento das condições de trabalho, a redução de direitos laborais, as dificuldades e consequências do exercício da profissão em regime de monodocência vividas neste setor. Permanecem os horários sobrecarregados/ilegais, o desrespeito pelos intervalos, como pausa fundamental para alunos e professores, tempo necessário para as brincadeiras livres em espaço exterior (sempre que possível) para as crianças, bem como o direito a uma pausa também para docentes (conforme o previsto na legislação laboral). Esta pausa está integrada na componente letiva.

Quanto à redução da Componente Letiva prevista no artigo 79º do ECD, verificam-se várias irregularidades uma vez que esta redução da Componente Letiva não é respeitada, pois, neste tempo, professores asseguram apoios educativos, fazem coadjuvações e substituem outros docentes em ausências de curta duração. Assim, esta, que deveria ser uma redução da componente letiva, é preenchida com atividade letiva.

## Sem tempo para ser criança

Os horários, neste setor de ensino, são extremamente sobrecarregados para alunos e professores. As crianças ficam no espaço escolar e em espaço de sala de aula, muitas vezes das 8h às 19h sem espaço para a brincadeira livre e sem tempo para ser criança. A escola a tempo inteiro é um malefício e um impedimento do ser criança. O atual modelo de AEC acaba por se configurar como mais componente letiva porque estas atividades decorrem no mesmo espaço da atividade letiva e têm uma avaliação semelhante à da atividade curricular.

Continua a existir um número elevado de alunos por turma, dificultando e impossibilitando a tão apregoada educação inclusiva. Um elevado número de alunos por turma não permite um acompanhamento mais individualizado tão requerido e necessário nesta faixa etária. Estas dificuldades são acrescidas quando as turmas integram alunos com necessidades educativas especiais e, na maior parte das vezes, estas turmas permanecem ilegais.

A degradação dos espaços físicos e a falta de recursos humanos e materiais agravam as condições de trabalho que se vivenciam neste setor de ensino.

A falta de uma bolsa de professores para as substituições, em ausências de curta duração, prejudicam, em muito, as condições de trabalho e de aprendizagem. Os alunos são distribuídos por outras salas (aumentando o já elevado número de alunos por turma e aumentando o número de níveis de aprendizagem por turma) ou os professores que asseguram apoio educativo a alunos com necessidades educativas têm de substituir outros docentes em falta, sujeitando-se a uma constante alteração do serviço que lhes foi distribuído no início do ano letivo com prejuízo das aprendizagens dos alunos que mais dificuldades apresentam.

O envelhecimento da classe docente é evidente e o constante aumento da idade de aposentação acentua o desgaste, o cansaço e a desmotivação crescente dos docentes deste setor de ensino. No geral, os docentes afirmam que o melhor da escola são as crianças e é por elas que aí permanecem em contraponto à burocracia, à falta de democracia nas escolas, à falta de condições de trabalho, a horários sobrecarregados, aumento da idade da aposentação, à não contagem do tempo trabalhado, levando a um desejo imediato de abandono da profissão.

A ausência da redução da componente letiva (permanece a mesma no início, meio e final da carreira) também contribui para o aumento do desgaste que se acentua cada vez mais entre os docentes do setor.

O governo e António Costa acenaram, primeiro durante a campanha eleitoral e depois no programa do governo com a bandeira da monodocência.

No entanto, o acenar desta bandeira configura-se num engodo panfletário. Está por esclarecer quais serão as medidas para melhorar o exercício das funções docentes em regime de monodocência e quando irão ser colocadas em prática. Talvez sejam adiadas para voltarem a ser apresentadas numa próxima campanha, ou num próximo programa de governo, e prossigam de adiamento em adiamento.

## Encontro Nacional a 21 de abril

No final do primeiro período a FENPROF e os seus sindicatos lançaram um postal "O 1º CEB tem de ser valorizado e respeitado" dirigido ao Ministro da Educação e o qual será entregue no Ministério da Educação no final de um Encontro Nacional

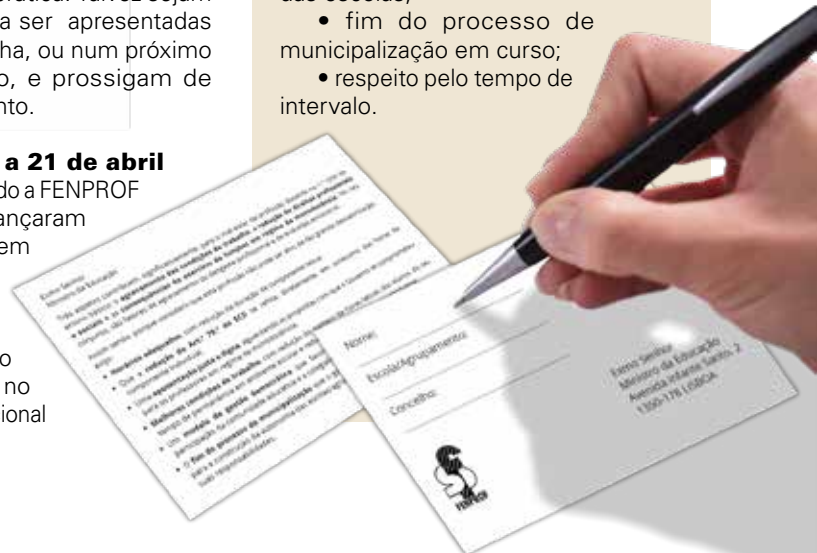
do 1º CEB a decorrer em Lisboa no dia 21 de abril. Nesse encontro serão debatidas as condições de trabalho neste setor de ensino e as ações reivindicativas a desenvolver. No final será atualizada e aprovada a carta reivindicativa para o setor de ensino. Essa carta e os milhares de postais do 1º CEB entretanto recolhidos serão entregues ao Ministro da Educação como forma de afirmar as nossas propostas.

Temos de dar força às reivindicações deste setor e para tal deveremos assinar o postal que está a circular em todas as escolas. Caso o postal do 1º CEB ainda não tenha chegado à tua escola contacta dirigentes/delegados do setor em cada sindicato. ●

## A nossa força reside na nossa ação Assina o postal!

É necessário confrontar e exigir ao primeiro ministro que vá para além do aceno da "bandeirinha" da monodocência. É necessário que o governo seja sério, ouça os professores, atenda às suas reivindicações para a valorização deste setor de ensino:

- a dispensa da Componente Letiva prevista no artigo 79º do ECD deve reverter para a Componente Individual;
- todo o trabalho com alunos considerado letivo;
- colocação de mais docentes, assistentes operacionais e outros técnicos;
- alteração o regime de aposentação, tendo em atenção as condições de trabalho deste setor de ensino;
- redução das horas de componente letiva;
- reduções da componente letiva para quem desempenha cargos, coordenações de estabelecimento e de ano;
- redução do número de alunos por turma;
- alteração do modelo de gestão das escolas;
- fim do processo de municipalização em curso;
- respeito pelo tempo de intervalo.







## Ensinos particular e cooperativo, artístico especializado e profissional Negociação do CCT em causa

**FENPROF considera não haver condições para prosseguir negociação com a CNEF, por falta de seriedade e má-fé daquela confederação patronal, e irá requerer o processo de Conciliação no Ministério do Trabalho da Segurança Social e da Solidariedade.**

Em 14 de janeiro de 2020 a FENPROF reuniu, mais uma vez, com a CNEF, em mais uma tentativa de, no quadro de um processo negocial, chegar a acordo para a celebração de um novo Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) para os docentes dos Ensinos Particular e Cooperativo (EPC), Ensino Artístico Especializado (EAE) e Ensino Profissional (EP).

Após dois anos de reuniões entre as partes, a CNEF, numa clara atitude de provocação e má-fé negocial, voltou a apresentar uma contraposta de contrato coletivo de trabalho, tendo como base o que subscreveu com outras organizações sindicais, designadamente a FNE/UGT, publicado em 2017, e que a FENPROF já tinha recusado no início das negociações.

A recusa então assumida pela FENPROF deveu-se ao facto de aquele CCT conter normas extremamente gravosas para os docentes em causa, designadamente ao nível de salário, carreira, horários e outras condições de trabalho, numa inaceitável discriminação relativamente aos seus colegas que exercem funções no ensino público. Para a FENPROF, contrariamente ao que parece acontecer com outras organizações, não há docentes de primeira e de segunda categoria, pelo que não é admissível tal discriminação.

Acresce que, a manterem-se condições tão negativas para os docentes do ensino privado, não tarda que a já visível falta de docentes qualificados no nosso país se abata de forma ainda mais forte sobre este subsistema de ensino e educação, verificando-se uma ainda maior (e justa) fuga de educadores e professores dos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo.

Nesta última reunião, a CNEF voltou a insistir em matérias que a FENPROF e os docentes destes setores de ensino consideram violadores dos seus direitos e das suas condições de trabalho, nomeadamente, como antes se refere, quanto ao horário letivo, mas, igualmente, ao não reconhecimento do tempo de serviço prestado em outros estabelecimentos de ensino ou a aplicação dos princípios da carreira única, isto é, a mesma carreira para os docentes profissionalizados, independentemente do setor onde exercem funções, desde que sejam detentores do mesmo grau académico, correspondendo às habilitações definidas para a docência.

### **Por um tratamento digno**

Como ficou provado com a entrega de um abaixo-assinado subscreto por mil docentes do EPC, EAE e EP, as propostas apresentadas pela CNEF são por si rejeitadas, exigindo os subscretores, como outros que, por medo de perseguição, não o fizeram, um tratamento digno, enquanto profissionais, o que parece não continuar a ser intenção da CNEF.

Pretende a CNEF, com as posições que adota, permitir que as entidades patronais continuem a abusar da disponibilidade dos

docentes e do seu profissionalismo, insistindo em não respeitar direitos socioprofissionais básicos, em não criar condições de trabalho adequadas e em desvalorizar o exercício da função docente no EPC, EAE e EP, fator fundamental para garantir a qualidade do ensino ali ministrado.

### **Direito constitucional**

Nesta perspetiva, não resta outra alternativa à FENPROF, no exercício do direito à contratação coletiva (que tão maltratado tem sido por sucessivos governos, incluindo o atual) e na defesa dos direitos e interesses dos docentes que representa, encontrar formas de, apesar de tudo, fazer valer este direito constitucional. A FENPROF não abandonará os princípios que defendeu à mesa da negociação e que levaram à caducidade do contrato coletivo de trabalho para o EPC, pois não irá trair as justas expectativas, anseios e reivindicações dos docentes que representa e, falhada a negociação partirá agora para outra fase, a de conciliação, que requererá junto do MTSSS.

A FENPROF ao longo de todo este processo manteve sempre a sua disponibilidade para negociar, como se comprova pela última contraposta apresentada à CNEF, demonstrando vontade de chegar a um acordo com a CNEF, dando, nesse sentido, diversos sinais de aproximação, porém, a associação patronal não respondeu da mesma forma, manifestando desse modo a sua intenção de não querer um entendimento com a FENPROF, exceto se esta aceitasse colocar-se do lado dos patrões e contra os docentes. Isso nunca acontecerá!

Foi neste quadro que a FENPROF decidiu encerrar as negociações diretas com a CNEF e irá recorrer à conciliação, como antes se afirma, processo que decorrerá no Ministério do Trabalho, da Segurança Social e da Solidariedade, com o objetivo de serem encontrados consensos que resultem na celebração de um novo CCT, que reconheça e reponha direitos, respeite os docentes, valorize a sua carreira e dignifique o seu exercício profissional, em conformidade com a declaração de vontade de todos os que recusaram a aplicação de um contrato coletivo de trabalho que lhes retirava direitos e preferindo ficar sem CCT, sujeitando-se até hoje às regras do Código do Trabalho.

No MTSSS, no âmbito do processo de conciliação, a FENPROF irá apresentar e defender a proposta de CCT para o EPC, EAE e EP, enviada à CNEF no início deste processo negocial.

Apesar do bloqueio da CNEF à negociação a FENPROF não baixará os braços! A FENPROF continuará a lutar em defesa da contratação coletiva, fator fundamental de uma democracia política e social, e a acreditar no êxito da luta por um CCT que valorize a profissão e dignifique a carreira docente, independentemente de onde ela é exercida! ●



## O país e os funcionários públicos precisam de uma ADSE bem estruturada

Que caminhos devem ser seguidos nesse sentido?

**Tem a palavra Eugénio Rosa, economista, investigador, membro do Conselho Diretivo da ADSE eleito pelos representantes dos beneficiários no Conselho Geral de Supervisão:**

**F**ace às dificuldades que enfrenta o Serviço Nacional de Saúde (SNS), devido ao subfinanciamento crónico e à promiscuidade de muitos profissionais de saúde que, simultaneamente, trabalham no SNS e nos hospitais privados dos grandes grupos de saúde, bem como à gestão deficiente que inevitavelmente resulta, também, de tal situação, a ADSE, por um lado, permite a 1,2 milhões de portugueses o acesso mais rápido a cuidados de saúde e, por outro lado, “alivia” o SNS.

Se a ADSE não existisse, as dificuldades seriam ainda maiores. E é preciso não esquecer que os trabalhadores da Função Pública, para terem o direito à ADSE, para além de pagarem os impostos como quaisquer outros portugueses, com os quais é financiado o SNS, ainda têm de descontar todos os meses 3,5% dos seus salários

e pensões (em 2019, foram 608 milhões €). Portanto, a ADSE não é um privilégio como muitos afirmam para denegrir os trabalhadores da Função Pública; se a ADSE não existisse o orçamento do SNS teria de ser reforçado com muitas mais centenas de milhões de euros, pois, caso contrário, as dificuldades dos portugueses no acesso aos serviços do SNS ainda seriam maiores.

No entanto, a ADSE enfrenta, atualmente, sérias dificuldades e riscos para os quais quero alertar todos os beneficiários.

**Em primeiro lugar** corre o risco de, sem mudar o nome, o seu paradigma ser alterado e transformado gradualmente num seguro de saúde como os atuais representantes do governo estão a procurar fazer. Não será com a introdução de “plafonds” em dinheiro, porque isso seria demasiado evidente, mas sim através de limites quantitativos de atos médicos financiados pela ADSE (exemplo: a ADSE só financiaria, anualmente, 3 restaurações de dentes, ou 10 consultas, como já propuseram) e/ou, então, através de escalões de utilização com copagamentos crescentes. Ora, a introduzir controlos nos

consumos excessivos (por exemplo, há beneficiários que têm 88 ou mais consultas), esses controlos têm de ser clínicos.

**O segundo grande risco** que enfrenta a ADSE é a sua sustentabilidade futura. Por exemplo, a despesa da ADSE com medicamentos oncológicos está a aumentar mais de 20% ao ano, tendo atingido em 2019 cerca de 70 milhões de euros. Os grandes hospitais privados estão a procurar impor, de uma forma generalizada, os chamados medicamentos inovadores, cuja eficácia ainda não foi comprovada pelo INFARMED, mesmo quando existem alternativas de medicamentos para as mesmas patologias utilizados no SNS e aprovados pelo INFARMED. Isto porque as margens de lucro obtidas são enormes, pois não há controlo. É urgente resolver este grave problema, por exemplo, através da aquisição dos medicamentos oncológicos utilizados pelos beneficiários da ADSE por uma unidade do SNS (exemplo: IPO), podendo depois a ADSE ressarcir essa unidade pelo custo que teve. Esta é uma questão grave e urgente que se não for resolvida porá em perigo a sustentabilidade da ADSE pois esta não tem capacidade para suportar o crescimento da despesa de 20% ao ano, quando as suas receitas aumentam menos de 3% anualmente.

**O terceiro risco** que enfrenta a ADSE, e que está associado à sua sustentabilidade futura, é a necessidade de uma gestão experiente, competente, rigorosa e firme na defesa da ADSE e dos seus beneficiários, capaz de fazer frente à pressão e chantagem dos grandes grupos de saúde, gestão que atualmente não existe. Há quem pense que cedendo se obtém o acordo dos grandes grupos privados de saúde. É uma pura ilusão! Se sentirem falta de firmeza por parte da ADSE, vão exigir mais e sempre mais... É necessário mudar, com urgência, o Conselho

**JF: O Conselho Diretivo da ADSE, “íntimo” do Ministério das Finanças, continua a trabalhar mal. O que é que se passa, realmente?**

**Eugénio Rosa:** As representantes do governo no Conselho Diretivo não dão um passo sem pedir autorização ou orientação do governo, nomeadamente ao Ministério das Finanças. Houve mesmo por parte deste Ministério uma interferência direta na gestão da ADSE, em relação à chamada “negociação” com os grandes grupos de saúde, de que tive conhecimento, e em relação à qual me insurigi, já que a lei não permite isso. Agora a interferência continua mas menos visível para mim. Deixei de ser convocado para as reuniões com o Ministério das Finanças...



Diretivo, cujo mandato termina em março de 2020.

**O quarto risco** que enfrenta atualmente a ADSE resulta da elevada concentração da prestação de cuidados de saúde aos beneficiários nos 5 grandes grupos privados (Luz, JMS-CUF, Lusíadas, Trofa e Grupo HPA) que, por exemplo, entre 2015 e 2018, faturaram à ADSE, só no regime convencionado, 879 milhões euros, mais de 58% de toda a despesa do regime convencionado neste período.

Durante muitos anos, baseado numa falsa teoria de que a assinatura de mais convenções significava mais despesa, a ADSE recusou-se a assinar convenções com pequenos e médios prestadores. Esta política errada de convenções contribuiu fortemente para a explosão dos grandes grupos de saúde, para a elevada concentração que se verifica atualmente no setor privado, e para o enorme poder de mercado e de chantagem que estes grupos têm atualmente sobre a ADSE; e contribuiu também para a destruição dos médios e pequenos prestadores de saúde no nosso país.

A ADSE tem uma quota grande de responsabilidade na explosão do negócio privado de saúde em Portugal. É urgente inverter esta política que, objetivamente, só beneficiou os grandes grupos privados de saúde e que fez disparar a despesa da ADSE, pois os grandes hospitais privados funcionam como grandes "supermercados de serviços de saúde", onde os beneficiários adquirem o que precisam, mas também o que não necessitam e até prejudica a sua saúde... Os grandes hospitais são necessários à ADSE e aos seus beneficiários, fundamentalmente para atos mais complexos (exemplo: cirurgias), mas não para consultas e pequenos exames. Os consultores médicos, as policlinicas e os hospitais médios não promovem, tanto, o consumo desnecessário como acontece nos grandes hospitais privados.

Finalmente, para garantir o futuro da ADSE e a sua sustentabilidade, é necessário que os sindicatos da Função Pública e as associações de aposentados se empenhem na defesa da ADSE e, fundamentalmente, na mobilização dos beneficiários, que são trabalhadores e aposentados, para essa luta.

Se isso não acontecer, dificilmente a ADSE se manterá com o paradigma atual. Por outro lado, é urgente reforçar o poder dos representantes dos beneficiários quer no Conselho Diretivo, quer no Conselho de Supervisão da ADSE. No primeiro órgão, o número de representantes dos beneficiários

“

**A ADSE (838.000 beneficiários titulares) enfrenta atualmente serias dificuldades e riscos para os quais quero alertar todos os beneficiários.**

devia aumentar para dois, cabendo ao governo a nomeação do seu presidente. Caberia também ao governo aprovar o orçamento da ADSE, o quadro de pessoal, os benefícios e as tabelas de preços, ou seja, matérias que se prendem com a sua sustentabilidade, sendo uma das suas responsabilidades garanti-la.

O Conselho Geral de Supervisão devia ter poderes vinculativos, nomeadamente em relação às mesmas matérias (antes de ser submetidas ao governo deviam obter a aprovação do CGS e não um simples parecer como é atualmente). Devia, ainda, ter poderes para controlar a execução do aprovado. Sem este reforço de poderes a nível, quer do Conselho Diretivo, quer do CGS, dificilmente os direitos e os interesses dos beneficiários serão efetivamente defendidos e respeitados. •

*Versão integral da entrevista realizada pelo JF em [www.fenprof.pt](http://www.fenprof.pt), onde Eugénio Rosa responde a perguntas como:*

- *O que é, hoje, a ADSE? Quantos beneficiários tem?*
- *Tens alertado para os perigos de transformação da ADSE numa "Mútua", como defende a ministra Alexandra Leitão. Que perigos são esses?*
- *Tens também afirmado que as dificuldades atuais da ADSE não se prendem com falta de verbas mas com atos de gestão incorretos. Queres explicar?*
- *A escassez de trabalhadores é outra das dificuldades que se vivem na instituição.*
- *Consegues dar uma panorâmica dos atrasos no reembolso das despesas entregues pelos beneficiários no regime livre?*
- *Que ação tem desenvolvido o Conselho de Supervisão da ADSE?*
- *Que obstáculos têm sido colocados à tua intervenção (em representação dos beneficiários), como membro desse órgão, dominado pelo Governo?*
- *O que é que aconteceu com a elaboração da nova proposta da Tabela do Regime convencionada?*



## Professores de novo nas ruas Grande manifestação no 3º período

A resolução aprovada pelos 400 docentes que participaram no plenário organizado pela FENPROF em 12 de fevereiro prevê "desde já, a realização de uma grande Manifestação de Professores e Educadores, no 3.º período letivo, caso até lá: i) não sejam dadas respostas positivas no plano negocial, tendo em consideração as propostas apresentadas pela FENPROF; ii) o Ministério da Educação tente avançar com medidas que agravem ainda mais as condições de trabalho e carreira dos docentes; iii) o Governo mantenha a atitude de desrespeito pelos professores e pelas suas organizações sindicais, que se acentuou no passado mês de maio, quando ameaçou demitir-se, e prossiga a postura de um ministro que está ausente quando deveria tomar posição e é obstáculo ao normal relacionamento com as organizações sindicais".

Acrescenta a resolução aprovada: "Esta Manifestação Nacional será, igualmente, um forte momento de exigência e reafirmação das reivindicações dos professores e educadores que será continuado, com a realização de outras formas de luta, designadamente greve, a concretizar ainda no ano em curso. Em relação a estas formas mais elevadas de luta será muito importante que decorram num clima de grande unidade entre os professores nas escolas, pelo que não será desvalorizada a convergência das organizações sindicais de docentes que, em conjunto e no passado, desenvolveram ações de luta, bem como a convergência com outras organizações que representem diferentes grupos da comunidade educativa, cabendo à FENPROF, dada a sua representatividade, manter os indispensáveis contactos." •



## Plenário nacional Professores prosseguem e reforçam a luta

**Mais de 400 professores e educadores, em representação de escolas de todo o país, estiveram reunidos em Lisboa, no passado dia 12 de fevereiro, para definir as estratégias de ação e de luta a prosseguir e a desenvolver.**

Após a análise do Orçamento aprovado para a Educação em 2020 e da postura assumida pelo Ministro da Educação na reunião com as organizações sindicais do passado dia 22 de janeiro, os docentes decidiram que chegou a hora de "instar junto do Primeiro-Ministro a substituição do atual Ministro da Educação por quem seja conhecedor dos problemas do setor, tenha propostas para os resolver, respeite os professores nos

seus direitos e nas suas condições de trabalho e tenha a atitude democrática de manter abertas linhas de diálogo e negociação que vão para além das suas próprias opiniões e agenda, considerando as organizações sindicais como parceiros dotados de autonomia e não como entidades que, para serem tidas em conta, deverão alinhar pela sua vontade e sujeitar-se, sem condições nem protestos, às suas intenções".

Para além disso, a FENPROF pretende forçar a negociação das principais reivindicações dos professores, como a normalização da carreira docente, nomeadamente com a recuperação dos 6 anos, 6 meses e 23 dias de tempo de serviço cumprido e com a progressão dos professores retidos nos 4º e 6º escalões; o rejuvenescimento da profissão, com a efetivação do direito de acesso à pré-reforma e a aprovação de um regime específico de aposentação dos docentes; a regularização

dos horários de trabalho e concursos de professores justos.

A resolução aprovada (ver em [www.fenprof.pt](http://www.fenprof.pt)) integra as concentrações, plenários, debates e encontros temáticos diversos que a FENPROF está a dinamizar e aponta a disponibilidade para a realização de uma grande manifestação nacional no 3.º período. O Secretário Geral da FENPROF chamou a atenção para a necessidade de intensificar a mobilização dos professores para as ações de protesto e luta a realizar nesta fase. ●



Plenário nacional exigiu o fim da parálisis negocial e a substituição do Ministro da Educação

## Manifestação nacional Milhares de professores no protesto

**Milhares de professores juntaram-se aos trabalhadores da Administração Pública, numa grande manifestação nacional que ligou o Marquês de Pombal à residência oficial do Primeiro-Ministro. Os participantes exigiram melhores salários e condições de trabalho, respeito e diálogo.**

Professores, educadores e investigadores estiveram na rua para exigir a defesa das suas carreiras profissionais; uma aposentação justa, no momento e no valor da pensão; horários de trabalho que respeitem a lei; o fim da precariedade e de todos os abusos que se mantêm; melhores condições de trabalho; a gestão democrática de escolas e instituições; contra a municipalização; por medidas que ponham cobro à violência; pela remoção do amianto em todas as escolas e instituições; e por um financiamento adequado da Educação, do Ensino e da Ciência e políticas que defendam, valorizem e promovam o serviço público. ●







Grécia:

## Estudo alerta para privatização crescente do ensino público

MANUELA MENDONÇA (Membro do SN da FENPROF)

Encomendado pela Federação Grega de Professores Primários (DOE) e pela Federação Grega de Professores de Escolas Secundárias do Estado (OLME), o estudo – intitulado “Educação pública na Grécia. Aspectos de emergência da privatização” –, sublinha a tendência crescente de privatização da educação pública no país, após anos de austeridade e de défice de financiamento. O relatório final foi lançado em Atenas em 28.11.2019, na presença de representantes sindicais e professores, mas também da Vice-Ministra da Educação, Sofia Zacharaki, e de oradores de três partidos da oposição (os últimos ministros da Educação do Syriza e do PASOK e um membro do MÉPA25, partido criado por Yanis Varoufakis), que reagiram às principais conclusões do estudo e assumiram alguns compromissos, numa sessão com grande cobertura mediática.

O estudo, realizado por um conjunto de investigadores de várias universidades gregas, mostra o grande impacto da austeridade no ensino público: os sucessivos cortes no financiamento; a redução do número de professores e de outros profissionais da educação; a falta de infraestruturas adequadas; a (consequente) crescente desconfiança da população em relação ao ensino público e o preocupante crescimento da privatização e da educação paralela. Educação paralela – espécie de centros de explicações que funcionam diariamente

como segunda escola, replicando o currículo oficial –, que se desenvolve numa lógica de mercado, representando uma sobrecarga financeira muito pesada para as famílias e minando as características fundamentais da escola pública.

O estudo destaca igualmente a necessidade de tomar medidas imediatas para resolver os problemas identificados e formula uma série de recomendações, exortando o governo a incrementar urgentemente o financiamento da educação pública, a aumentar os salários dos professores, a garantir o desenvolvimento profissional dos trabalhadores da educação e o apoio de que necessitam, a reforçar todas as estruturas e programas públicos negligenciados há anos.

### Plano de ação sindical

No evento de lançamento, a DOE e a OLME apresentaram a sua “Declaração de Atenas: pela educação pública, pelos estudantes, pelos professores e pela sociedade”, que descreve o plano de ação dos sindicatos para defender a educação pública na Grécia. Este plano inclui atividades que visam fazer pressão junto do governo e de todos os partidos no Parlamento, a fim de mobilizar apoio à educação pública, a reivindicação de aumento do financiamento público e diversas atividades de sensibilização para envolver todos os interessados na luta por uma educação pública de qualidade. Apresentando a *Declaração de Atenas*, Thanasis Kikinis,

Presidente do DOE, afirmou: “Este estudo constitui um novo elo numa longa cadeia de ações a favor da educação como um bem público. Em colaboração com os nossos colegas do ensino secundário, utilizaremos estes resultados para intensificar e concentrar os nossos esforços para que cada aluno na Grécia tenha acesso ao ensino público de qualidade que merece.”

### Solidariedade

Expressando a sua solidariedade aos professores gregos e à luta dos seus sindicatos, representantes de organizações sindicais de docentes de outros países do Sul (Portugal, Espanha, Itália e Chipre), entre as quais a FENPROF, marcaram presença nesta iniciativa. Para além de acompanharem o lançamento do estudo, participaram depois numa mesa redonda, com o objetivo de discutir uma estratégia regional de luta contra a privatização e a mercantilização da educação no sudeste da Europa, perspetivando o desenvolvimento de uma campanha conjunta.

Presente também no lançamento, Angelo Gavrielatos, responsável da Internacional da Educação (IE) pela “Resposta Global à Mercantilização e Privatização da Educação”, felicitou os sindicatos gregos por esta iniciativa de combate à privatização. “O estudo independente encomendado pela DOE e pela OLME fornecerá a análise necessária ao desenvolvimento de uma campanha estratégica de defesa da educação pública. Esta campanha é particularmente importante quando sabemos que os investimentos em percentagem do PIB na educação pública na Grécia estão entre os mais baixos da Europa. Também é oportuno, dadas as recentes declarações do ministro, que incentivam a privatização por meio de parcerias público-privadas”. Reafirmando a determinação da IE em travar este combate nos países e regiões onde a privatização da educação pública tem vindo a avançar, realçou a importância deste trabalho da DOE e da OLME, em que a IE esteve envolvida desde o primeiro momento, fazendo votos para que possa constituir “a primeira etapa de uma estratégia de resposta global no sudeste da Europa”. ●



O estudo, realizado por um conjunto de investigadores de várias universidades gregas, mostra o grande impacto da austeridade no ensino público





PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS  
AUTORIZADO A CIRCULAR EM INVÓLUCRO FECHADO DE PLÁSTICO E SUAS REPRODUÇÕES PODERÃO SER FEITAS SEM A NECESSIDADE DE VERIFICAÇÃO POSTAL

**48%**

dos docentes apresentam **sinais preocupantes** de exaustão emocional

**24%**

têm **sinais críticos ou extremos** de exaustão emocional

**84%**

dos docentes em exercício manifestaram o desejo de se aposentar

- Regularizar os horários de trabalho
- Pelo direito ao horário semanal de 35 horas

# GREVE ao SOBRETREBALHO

## Reuniões não previstas no horário de trabalho (sem desconto no vencimento):

- Avaliação intercalar
- Gerais de docentes
- Conselho Pedagógico
- Conselho de Turma
- Conselho de Docentes
- Conselho de Departamento
- Grupo de Recrutamento/Disciplina
- Coordenação de Diretores de Turma
- Conselho de Curso do Ensino profissional
- Secretariado de Provas de Aferição ou de Exames
- Reposição de horas de formação de cursos profissionais (para além das horas da componente letiva ou nas interrupções letivas)
- Atividades atribuídas aos avaliadores externos para além das horas da CNLE ou sempre que obriguem a alterações da organização da componente letiva (Avaliação do Desempenho)

- Convocadas para implementação dos DL 54/2018 e DL 55/2018
- Convocadas no âmbito da Portaria 181/2019 (PIPP)

## Outra atividade não prevista no horário de trabalho (sem desconto no vencimento):

- Frequência obrigatória de ações de formação, por decisão das escolas ou das estruturas do ME, quando a referida formação não seja coincidente com horas de componente não letiva de estabelecimento (CNLE) marcada no horário do docente e quando a convocatória não é acompanhada de informação concreta de dispensa daquela CNLE.

## Atividade letiva integrada na CNLE (com desconto no vencimento, por horas):

- Coadjuvação
- Apoio a grupos de alunos
- Lecionação de disciplina/área curricular a turma ou grupo de alunos

FENPROF • Rua Fialho de Almeida, 3  
1070-128 LISBOA



**NOTA:** Os docentes que decidam aderir a esta greve não terão de comunicar previamente a nenhuma entidade a sua decisão.