

JF

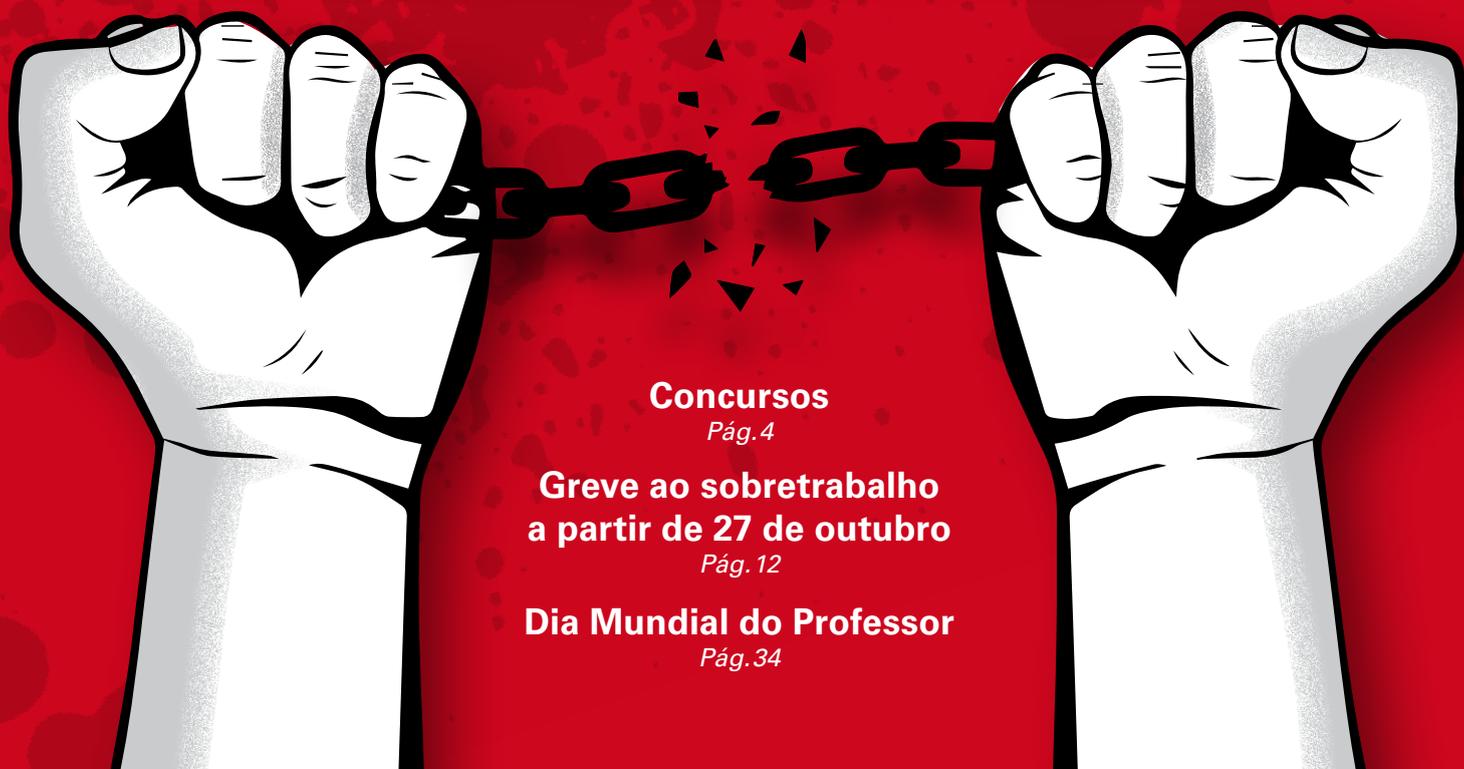
DOSSIÊ

Orçamento do Estado 2021

Páginas 14 a 30

Jornal da FENPROF | Diretor: Mário Nogueira
Mensal | nº 303 | outubro 2020 | 0,50 Euros

QUEBRAR O BLOQUEIO NEGOCIAL



Concursos

Pág. 4

**Greve ao sobretrabalho
a partir de 27 de outubro**

Pág. 12

Dia Mundial do Professor

Pág. 34



6 Covid 19: É fundamental realizar os testes!



12 A partir de 27 de outubro: Greve ao sobretrabalho



14 Orçamento do Estado 2021



sobe

Dia Mundial do Professor

Em 5 de outubro, professores de todo o mundo uniram-se para, mais uma vez e a uma só voz, reafirmarem o seu importante papel de liderança no desenvolvimento e progresso das sociedades e exigirem reconhecimento, respeito e a valorização da sua profissão. Também em Portugal os professores se fizeram ouvir, naturalmente exigindo condições de trabalho adequadas à situação sanitária que o país vive, mas, porque há vida para além dessa "bolha", lembrando que a valorização da profissão passa por medidas concretas ao nível da carreira, do rejuvenescimento ou da estabilidade de emprego e profissional. Num momento em que já se sente falta de profissionais devidamente habilitados, reter e atrair jovens para a profissão passa, também, por resolver os problemas de ordem socioprofissional que afetam os docentes. •



desce

Falta de testes nas escolas

O número de casos de Covid-19 nas escolas está a aumentar, o que não surpreende, pois corresponde ao aumento que se regista na sociedade. Nas escolas, por não terem sido adotadas algumas das mais elementares normas de segurança sanitária, desde logo o distanciamento, as possibilidades de contágio crescem. Apesar disso, na maior parte das situações, quando surgem casos não são realizados testes à comunidade escolar, o que constitui desrespeito por esta e pelas famílias de professores, alunos e funcionários. Um tratamento bem diferente do que é dado em outros setores da sociedade portuguesa. •

Falta de professores

Ainda não passou um mês sobre o início das aulas e já faltam mais de mil e duzentos professores nas escolas. Este é um problema que não é novo e tem vindo a agravar-se ano após ano. Deixá-lo arrastar seria um atentado ao futuro de uma escola que tem vindo a melhorar resultados, ao que não é alheia a elevada qualificação dos profissionais. •



MÁRIO NOGUEIRA (Secretário-Geral da FENPROF)

editorial

Proposta de OE para 2021, para já, passa ao lado dos professores

A pandemia veio tornar ainda mais visíveis os problemas da Educação. Problemas alheios ao trabalho e à vontade dos professores, mas que resultam de uma continuada falta de investimento nesta área, situação que não se alterou nos últimos anos.

Como a OCDE alertou no seu último relatório *Education at a Glance 2020*, desde 2017 que o financiamento público da Educação em Portugal se encontra abaixo da média dos países daquela organização. Essa quebra também é visível no valor que as verbas destinadas à Educação nos orçamentos do Estado representam no PIB português. Depois de terem ultrapassado os 5% no início do século, em 2019 não foram além dos 3,5%, valor que não se alterou em 2020 e que já não se verificava desde finais dos anos 80 do século passado. Um recuo de mais de três décadas que nos afasta, ainda mais, dos 6% recomendados internacionalmente.

Este subfinanciamento público reflete-se em problemas que, há muito, se manifestam e a pandemia fez sentir de forma agravada, entre outros: a falta de assistentes operacionais nas escolas; a falta de atratividade da profissão docente, daí resultando a fuga de muitos profissionais e a não chegada de jovens; a insuficiência dos apoios a alunos com necessidades especiais; o excesso de alunos por turma que, inclusivamente, levou a que não se respeitassem normas essenciais de segurança sanitária, como a do distanciamento físico em sala de aula; a degradação de equipamentos e do parque escolar.

A proposta de OE para 2021, apresentada pelo governo à Assembleia da República, ainda que pareça querer dar resposta a alguns destes problemas, esbarra em dois obstáculos que o governo não quer remover: aposta na municipalização, com

a reafirmação do processo de transferência de responsabilidades para os municípios; faz crescer ainda mais a dependência da Educação dos fundos europeus. Repare-se, a proposta de OE para 2021 prevê um aumento de 467,9 milhões de euros na Educação, mas do total orçamentado (7 017, 1 milhões), 553,5 milhões de euros são provenientes de fundos europeus, ou seja, mais do que o aumento previsto.

O problema não está no aproveitamento dos fundos europeus, pois seria estranho desperdiçá-los. O problema está na transferência de responsabilidades financeiras do Estado Português para fundos que deveriam acrescentar e não substituir. E como eles não se destinam a suportar as despesas permanentes do sistema, ficam para trás, mais uma vez, os professores e todos os trabalhadores das escolas: não há nada sobre a indispensável regularização das carreiras docentes, nada que faça prever o combate à precariedade, é omissa qualquer referência à aposentação dos docentes e mesmo em relação à pré-reforma e ao rejuvenescimento da profissão apenas se reconhece a necessidade de fazer alguma coisa, mas sem apontar para qualquer medida concreta. Também nada é dito quanto à necessidade de cumprir a lei relativamente à duração e organização dos horários de trabalho.

É, aliás, curioso como prevendo o OE a colocação de milhares de assistentes operacionais nas escolas, mais uns milhares de professores e, ainda, mais técnicos especializados e outros profissionais, a Educação surge como uma das duas áreas em que se verifica uma redução da despesa com recursos humanos. O que se prepara para atingir esse objetivo?

Vem aí a discussão na especialidade que levará o debate da Educação, como outros, ao Parlamento. Também será o tempo de a ele nos deslocarmos: para reunir com os grupos parlamentares levando as

nossas preocupações em relação a esta proposta do governo e para nos fazermos ouvir pela sociedade, reafirmando que não basta manifestar apreço pela Escola Pública e intenção de apostar na Educação. É necessário valorizar os profissionais, respeitando e demonstrando apreço pelos atuais e atraindo jovens, de forma a contrariar a atual tendência de fuga que, a não ser travada, criaria um problema gravíssimo. Para já, o que se pode dizer é que a proposta de OE apresentada pelo governo passa perfeitamente ao lado dos professores. Vamos, por isso, participar no debate que se segue e dar visibilidade às nossas exigências. •

“ Como a OCDE alertou no seu último relatório *Education at a Glance 2020*, desde 2017 que o financiamento público da Educação em Portugal se encontra abaixo da média dos países daquela organização. ”

04. EM FOCO

Falta de professores: O problema que se avoluma
VÍTOR GODINHO

05. EM FOCO

Professores/Educadores contratados: Da Precariedade constante à necessidade factual
JOÃO PEREIRA

08. DESTAQUE

Direções Gerais não se entendem: Professores de Grupos de Risco
FRANCISCO OLIVEIRA

09. AÇÃO

É mesmo importante ser sindicalizado
FRANCISCO OLIVEIRA

11. SETORES

Amianto na escola
MANUEL NOBRE

31. SETORES

1º CEB: Promessas não cumpridas e o agravamento das condições de trabalho
ALBERTINA PENA

34. 5 DE OUTUBRO

FENPROF comemorou Dia Mundial do Professor

41. SETORES

Concentração de trabalhadores das IPSS

44. NACIONAL

Fernanda Lapa, a dignidade inquieta de uma mulher de Abril

45. NACIONAL

Conselho Nacional da FENPROF: "Numa escola democrática a preparação para a cidadania não pode ser uma mera opção"

46. NACIONAL

7 e 8 de novembro: Regulamento da Corrida Marcha do Professo

47. CULTURAIS

António Carlos Cortez vence Prémio Literário António Gedeão



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: Luis Lobo | luis.lobo@sprc.pt | Conselho de Redação: Fernando Vicente (SPRA), Jackeline Vieira (SPM), Luis Lobo (SPRC), Manuel Micaelo (SPGL), Manuel Nobre (SPZS), Nélia Vitorino (FENPROF), Rogério Ribeiro (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: 50.500 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.

Falta de professores: O problema que se avoluma

VÍTOR GODINHO (membro do SN da FENPROF)

A cada ano que passa sem que nada se faça, o problema da falta de professores profissionalmente habilitados vai-se agudizando. Se no ano letivo transato, num dado momento, chegaram a estar em contratação de escola cerca de 250 horários não preenchidos no âmbito dos procedimentos de colocação da reserva de recrutamento por falta de candidatos, no presente ano, esse número disparou para mais de mil, implicando, seguramente, um número de alunos superior a 50 mil.

Sendo certo que esta falta de professores vai afetando sobretudo os grupos de Informática, Geografia e Inglês e os distritos de Lisboa, Setúbal e Faro, a verdade é que este problema está progressivamente a alastrar-se a outros grupos e regiões do país, aumentando com ele o número de docentes recrutados sem que tenham a respetiva qualificação profissional.

O surgimento – e o crescimento – do problema da falta de professores profissionalmente habilitados não constitui, propriamente uma surpresa, já que, desde há alguns anos, o ritmo de saídas da profissão através da aposentação ou da procura de outros ramos de atividade mais atrativos, tem superado a cadência de formação de novos diplomados para a docência, tendência que se tem acentuado. Aliás, os cursos de formação inicial de professores nunca conheceram um número tão reduzido de interessados, pois é difícil atrair jovens para uma carreira profissional antecedida de longos anos de precariedade, material e socialmente desvalorizada e com condições de trabalho degradadas por década e meia de sucessivos ataques que lhe foram desferidos.

Romper com este ciclo é, não só imperioso, como urgente, se não quisermos assistir a um retrocesso relativamente ao nível de qualificações dos docentes e, portanto, à qualidade da resposta pública de educação.

O ministro da Educação, em verdadeiro estado de negação, não reconhece a existência de qualquer problema, mesmo quando, como é o caso, lhe entra pelos olhos dentro.

Pela sua parte, a FENPROF já fez o que lhe compete: apresentou ao ME diversas propostas negociais – sobre aposentação, concursos, horários de trabalho e carreira – que, a serem acolhidas, tornarão a carreira docente mais atrativa não só aos jovens no momento de tomarem decisões acerca do seu futuro, mas também a alguns milhares de menos jovens que, nos últimos anos, abandonaram a profissão que um dia sonharam abraçar.

Mas, não nos iludamos, não será pela validade das propostas da FENPROF e dos argumentos que as sustentam que surgirá a resolução do problema da falta de professores ou de qualquer outro, mas outrossim a determinação com que os professores as defenderem, através da sua intervenção organizada. •

“**O ministro da Educação, em verdadeiro estado de negação, não reconhece a existência de qualquer problema, mesmo quando, como é o caso, lhe entra pelos olhos dentro.**”



Professores/Educadores contratados Da Precariedade constante à necessidade factual

JOÃO PEREIRA (Professor contratado, Dirigente do SPGL, Membro do CN da FENPROF)

A no após ano voltamos a ouvir o mesmo discurso: a classe docente está envelhecida, são necessárias medidas que tornem possível um rejuvenescimento da classe, é necessário aumentar a atratividade da carreira diminuindo a precariedade.

Se no essencial todos concordamos que são urgentes medidas que conduzam a um rejuvenescimento e a um combate eficaz à precariedade instalada, o que verificamos na prática é que estamos longe de resolver esses problemas e que de uma maneira geral estes têm vindo a agravar-se. As políticas de baixo salário, vínculos precários e exploração laboral continuam a fazer parte da realidade portuguesa.

Ao analisar as últimas vinculações verificamos que um docente demora em média cerca de 16 anos para obter um vínculo estável. Precisa, em média, trabalhar 5840 dias até conseguir um contrato por tempo indeterminado. No concurso de 2020, em que foram opositores 35880 docentes, apenas 2,4 % conseguiu a mudança de vínculo, onde tivemos, por exemplo, um professor a vincular com 39 anos de serviço e um outro com 66 anos de idade. Entre os docentes que não conseguiram vaga encontram-se cerca de 5000 com 15 ou mais anos de serviço.

Tirando algumas exceções a maioria dos docentes necessita de muitos anos de serviço para vincular, e quando o consegue encontra-se na faixa etária acima dos 40 anos. Estes dados são consequência de anos de desinvestimento na profissão e na opção dos sucessivos governos em manter os professores contratados em contratos precários. É uma forma de suprir as necessidades do sistema recorrendo a

mão-de-obra altamente qualificada mas remunerada a baixo custo.

Na lei Geral do Trabalho está explanado que a duração do contrato a termo certo não pode exceder os três anos, mas na Educação verificamos que cerca de 24 mil docentes a contrato têm mais de 3 anos de serviço, 11 mil têm mais de 10 anos e mais de 1700 têm mais de 20 anos de serviço. São docentes que já deveriam pertencer aos quadros do ME se o Estado fosse obrigado a cumprir o que obriga aos privados. A forma como o Governo PSD/CDS transpôs a diretiva europeia 1999/70/CE permite que o ME continue a abusar da contratação a termo. A diretiva deveria ter como objetivo a limitação do uso dos contratos a termo, mas na prática o que acontece é que um professor contratado pode, num limite máximo, nunca conseguir cumprir todos os critérios exigidos e permanecer durante toda a sua vida profissional como professor contratado.

Em relação ao envelhecimento da classe os dados conhecidos demonstram que a classe docente está envelhecida, o número de docentes com cinquenta ou mais anos de idade ultrapassa os 50%, enquanto a percentagem de docentes com menos de trinta e cinco anos não chega a 2%. Dos professores que concorrem anualmente a contratos a termo apenas 2150 têm menos de trinta anos de idade. Estes números aliados à baixa procura dos jovens portugueses por Cursos de Ensino Superior que habilitam à docência deviam ser suficientes para exigir mudanças. A situação é deveras preocupante e requer medidas urgentes que alterem e resolvam o problema.

A FENPROF e os sindicatos afetos à Federação têm proposto inúmeras medidas

de combate à precariedade, assim como demonstrado toda a disponibilidade em dialogar e negociar com o ME. Da parte do ME tal não tem acontecido. Das propostas destaco a revisão do Regime Legal dos Concursos; a realização de Concursos de Integração Extraordinários sucessivos de forma a vincular progressivamente os docentes que tenham dez e cinco anos de serviço; a contabilização de 30 dias de trabalho mensal declarados para a Segurança Social independentemente do número de horas do horário e a regularização dos vínculos laborais dos docentes/técnicos ao serviço das Atividades de Enriquecimento Curricular.

No que concerne ao Regime dos Concursos poderíamos proceder a inúmeras alterações conducentes a uma maior estabilidade profissional e do próprio sistema de ensino, tais como: redução da área geográfica dos atuais QZP; revisão da denominada “norma-travão” e a abertura de vagas em QA/QE de acordo com as necessidades permanentes. Outra alteração necessária prende-se com os atuais intervalos de horários a concurso. A enorme diferença entre os intervalos e a modificação efetuada na fórmula dos dias de trabalho declarados para a Segurança Social justificam a alteração.

Outras medidas, como: aumento da duração mínima do contrato; permanência no horário até 31 de agosto após 31 de maio; arrendamento acessível e incentivos fiscais para despesas com alojamento; reinscrição na Caixa Geral de Aposentações e um novo momento de concurso a decorrer no fim do primeiro período para permitir a alteração de preferências, seriam outras medidas positivas para aumentar a estabilidade, atrair jovens para a docência e valorizar a profissão.

O envelhecimento da classe é uma realidade e se não forem tomadas medidas urgentes nos próximos anos sujeitamo-nos a ter falta de docentes de forma generalizada em todos os Grupos de Recrutamento. •



Covid-19 É fundamental realizar os testes e melhores condições de trabalho

FENPROF reitera pedido de informação ao M.E. e exige realização de testes e melhores condições de trabalho (distanciamento e recursos humanos)

O A FENPROF solicitou ao Ministério da Educação uma lista atualizada de escolas onde se registaram casos de Covid-19, bem como informação sobre os procedimentos

adotados, mas não obteve resposta, apesar de o ministério estar obrigado, por lei, a disponibilizar essa informação. Entretanto, a DGS reconheceu a existência de 23 surtos em escolas, atualizando, depois, para 28, número que ficava muito abaixo daquele que, através da comunicação social e por informação dos professores, era do conhecimento da FENPROF.

Face à falta de resposta do ME e ao reduzido número de casos assinalado pela DGS, a FENPROF decidiu divulgar a lista que tinha em sua posse, a qual será atualizada sempre que sejam reportados e confirmados

novos casos (pode ser consultada em www.fenprof.pt). Desta lista constam escolas em que se registaram casos de Covid-19, independentemente de se encontrarem ou não ativos. Se estes casos constituem, ou não, surtos a FENPROF está em condições de afirmar que, observando o que dispõe o documento **"Referencial para as escolas | 2020"**, divulgado pela DGS – "Será considerado um surto em contexto escolar, qualquer agregado de 2 ou mais casos com infeção ativa e com ligação epidemiológica. Numa situação em que existam dois ou mais casos com origens diferentes, a atuação é análoga, pelo que doravante ambas se designam como "surtos" – o número de surtos é muito superior ao que aquela entidade divulgou.

Alguns professores e também pais têm contactado a FENPROF informando que a lista tornada pública está incompleta, enviando o nome de outras escolas onde também se registam casos de Covid-19. É natural que a lista peque por defeito, pois a FENPROF apenas vai acrescentando escolas/AE que, de forma inequívoca, consegue confirmar. Os poucos casos incorretamente divulgados, entretanto retirados, deveram-se a situações de quarentena com origem exterior à escola ou ocorridas já no final do anterior ano letivo e que, por isso, geraram confusão. Encontram-se mais algumas escolas em vias de confirmação o que levará à atualização permanente da lista.

Independentemente dos procedimentos adotados em cada situação, que a FENPROF considera que deveriam ser uniformes, também se defende que quando são detetados casos, todos os alunos da turma, professores e contactos próximos deverão ser, de imediato, testados, de forma a identificar, caso existam, outros casos de infeção, protegendo, dessa forma, toda a comunidade escolar e garantindo que a escola poderá manter-se aberta. ●



Covid-19 e ensino presencial Sem resposta da DGS ou do governo português, FENPROF recorre a instâncias internacionais

NÉVIA VITORINO (Assessora da FENPROF)

A pós nove pedidos de reunião à Direção Geral de Saúde e outros tantos ao Ministério da Educação, com o intuito de validar as orientações enviadas às escolas, e sem ter obtido qualquer resposta, a FENPROF recorreu a diversas instâncias internacionais para expor as condições de abertura das escolas e de regresso ao ensino presencial, que, na opinião da FENPROF, não correspondem àquelas que a pandemia provocada pelo SARS-CoV-2 continua a exigir.

Em carta enviada à Organização Mundial de Saúde, UNICEF, Internacional da Educação, OCDE, UNESCO e Organização Internacional do Trabalho a 2 de setembro, a FENPROF saudou o regresso ao ensino presencial, mas ressalva: «para que tal possa acontecer com êxito, sem que, poucos dias após a abertura, assistamos a novo encerramento de escolas, provocado pela Covid-19, exigem-se medidas rigorosas de segurança sanitária». «Registámos a declaração da OMS, esclarecendo que as escolas não têm um papel central na transmissão, todavia, o nível de contágio não será alheio ao que exista na comunidade, razão por que nas escolas se deverão aplicar as mesmas medidas gerais

de higiene e distância social que se aplicam nessa mesma comunidade», refere o ofício.

No entanto, a FENPROF avisa que «essas medidas não estão a ser adotadas em Portugal, com o Ministério da Educação a não respeitar, sequer, as medidas de prevenção para as escolas que estão disponíveis na página Web da Direção-Geral da Saúde». A título de exemplo, a FENPROF refere a não realização de um rastreio prévio à Covid-19, a impossibilidade de cumprir o distanciamento físico nas salas de aula, a não constituição de pequenos grupos e a presença de um elevado número de crianças em sala, designadamente na Educação Pré-Escolar, a inexistência de medidas reforçadas para apoio a alunos com necessidades educativas especiais e para a realização da atividade ao nível da Intervenção Precoce, a idade de uso obrigatório de máscaras e o tipo de máscaras a utilizar nas escolas, a recusa do ME em permitir o desdobramento de horários, as dificuldades na higienização dos espaços devido, por exemplo, à falta de assistentes operacionais, e a inexistência de proteção para quem, por razões de doença, pertence a grupo de risco.

Foram estas preocupações que a FENPROF pretendeu transmitir à Direção-

Geral da Saúde, com o objetivo de se encontrarem respostas que garantissem a indispensável segurança sanitária nas escolas, reduzindo ao máximo as possibilidades de transmissão da Covid-19 a partir do seu interior. Pretendia-se, ainda, saber se esta Direção-Geral validava as normas adotadas pelo Ministério da Educação, «uma vez que algumas delas não acompanham as que têm sido divulgadas pela própria autoridade nacional de saúde pública». Uma vez que não recebeu, sequer, qualquer resposta, para a FENPROF, este é um claro sinal de que foram «esgotados todos os níveis de interlocução dentro do nosso país, por indisponibilidade das instâncias adequadas para dialogar» e foi por esse motivo que a FENPROF decidiu recorrer a estas organizações internacionais, na expectativa de ser possível uma intervenção junto das autoridades de saúde pública de Portugal e, conseqüentemente, do próprio Governo.

Em resposta, a Organização Internacional do Trabalho comunicou que, após a receção desta exposição, já interveio junto do governo português e comprometeu-se a manter a FENPROF informada dos esclarecimentos que receber acerca deste assunto. ●



Direções Gerais não se entendem Professores de Grupos de Risco

A gravidade do problema dos professores de grupos de risco é sintomática da desorientação que reina no Ministério da Educação e na direção geral de Saúde, acusa a FENPROF. Para a Federação, os três meses que passaram constituem uma oportunidade perdida para, prevendo situações que necessitam de uma atenção especial, as resolver, encontrando as melhores condições para que não haja agora uma enorme indefinição. Em comunicado, a FENPROF considera que “se já era preocupante a situação destes docentes, o problema ganha contornos de maior gravidade a partir do momento em que, para a generalidade das escolas, não foram adotadas as mais elementares normas de prevenção da Covid-19, tais como a realização de rastreios, a garantia de distanciamento físico adequado, a redução dos grupos/turma para reduzir contactos, a par da conhecida carência de pessoal auxiliar, dificultando a realização de todas as tarefas de limpeza e desinfeção, bem como de circulação e segurança no espaço escolar.”

Conforme consta na página da DGS, são as pessoas idosas, pessoas com doenças crónicas (cardíaca, pulmonar, neoplasias ou hipertensão arterial, entre outras), pessoas com compromisso do sistema imunitário [a fazer tratamentos de quimioterapia, tratamentos para doenças autoimunes (artrite reumatoide, lúpus, esclerose múltipla ou algumas doenças inflamatórias do intestino), infeção VIH/sida ou doentes transplantados]

Ironia! Invoca a organização sindical dos professores a curiosidade da “diferença de tratamento entre a relação das crianças e jovens com as pessoas mais velhas, consoante a interação se estabeleça em casa ou na escola”, já que a DGS considera que quanto ao contacto com os avós, “neste momento não se recomenda que as crianças estejam com os avós por serem considerados um grupo vulnerável. Apesar de as crianças serem menos afetadas por esta doença e de terem sintomas mais ligeiros, podem transmitir o vírus a outros”; nas escolas, uma significativa percentagem de professores tem a idade dos avós dos alunos e muitos são mesmo avós...

No Ministério da Educação parece estar instalada a desorientação, misturando-se a situação de grupo de risco com doença impeditiva de exercício de atividade profissional. As infelizes declarações de responsáveis do ME, não corrigidas através de atos que se revelariam acertados, incentivam professores e médicos a cometerem fraude na apresentação das chamadas baixas por doença, que só devem ser utilizados para justificar ausências transitórias e não faltas por existência de doença crónica que não é impeditiva do exercício profissional. Bastaria a adoção de medidas de especial proteção que parecem estar a ser negadas.

“Da parte dos responsáveis do Ministério da Educação a negociação coletiva é constantemente violada, tendo, desde há muito, o diálogo social sido substituído pela imposição e pela prepotência”. O resultado está à vista!

A FENPROF, mais uma vez renovou os pedidos de reunião, na expectativa que as estruturas políticas e técnicas do governo desçam do seu pedestal de arrogância e aceitem reunir com quem conhece os problemas “no terreno”. ●

RECORTES DE IMPRENSA

Escassez de recursos humanos no ensino público

“Na OCDE só há dois países com mais falta de pessoal nas escolas do que Portugal. A falta de funcionários nas escolas coloca Portugal em terceiro lugar no índice dos países com maior escassez de recursos humanos no ensino público. Este é um dos resultados que saiu dos inquéritos que a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) fez em 2018.” ●

Público, 29/09/2020

Professores de risco têm de ter proteção

Mário Nogueira ajuda a explicar a questão do grupo de risco e dos atestados. “O grupo de risco não existe por acaso, existe porque as pessoas não estão necessariamente doentes. Se alguém estiver com uma doença que seja impeditiva de exercer a profissão, fica de baixa, apresenta um atestado médico em que é referida a impossibilidade de exercício da profissão, por motivo de doença”, começa por dizer. “Mas no grupo de risco estamos a falar de pessoas que podem trabalhar, que não estão impedidas de o fazer. Um doente oncológico pode estar com os seus indicadores controlados, pode não estar a fazer tratamentos mais violentos, os quimios e essas coisas todas; um transplantado renal pode estar a trabalhar, apesar de ser imunodeprimido”, completa. Desta forma, nestes casos específicos, os professores “podem não estar impedidos de trabalhar” e, portanto, “pode não funcionar o atestado médico, porque eles não estão exatamente doentes naquela altura”. Contudo, “pela sua situação clínica, devido às suas insuficiências a nível da imunidade, que decorrem das doenças que tiveram ou que têm mas estão controladas, sendo contagiados [neste caso pela covid-19], podem morrer por terem problemas de gravidade acrescida — e por isso têm de ter proteção”. ●

Sapo 24, 29/09/2020

É mesmo importante ser sindicalizado

Há quem venha dizendo, há vários anos, que os sindicatos são organizações anacrónicas; que já não se justifica a sua existência, porque, nos nossos dias, os trabalhadores resolvem os problemas laborais por si mesmos; que não se justifica defender direitos coletivos, mas individuais, segundo os interesses de cada um; que isto e mais aquilo. Enfim, com um sorrisinho nos olhos, anunciam a morte dos sindicatos. Falsos núncios, porque já o fazem há tanto tempo e os sindicatos cá continuam com toda a força, como se pode comprovar pela ação dos sindicatos da FENPROF.

Porque continuam, então, os professores e os educadores a confiar nos nossos sindicatos? Porque temos taxas de sindicalização tão elevadas entre os docentes?

Resposta simples e óbvia: os professores e os educadores sabem que os sindicatos da FENPROF são a melhor garantia na defesa dos seus direitos e interesses profissionais. Por isso, quase 50 000 docentes continuam certos de que vale a pena ser sindicalizado num dos sete sindicatos da nossa Federação.

E vale, mesmo! Mas porquê?

São tantas as razões que não é fácil sintetizá-las aqui. Ainda assim, vamos tentar fazê-lo, enumerando, apenas, os aspetos mais abrangentes, começando pelos que caracterizam os nossos sindicatos e os distinguem de quaisquer outros, ou seja,

começando pelo que é a sua marca sindical identitária, nomeadamente:

- o acompanhamento direto e contínuo dos colegas nos locais de trabalhos para os ouvir e para conhecer os problemas com que se deparam diariamente;
 - a denúncia destemida dos atropelos de quaisquer direitos laborais;
 - a intervenção junto dos órgãos de soberania em defesa da classe docente;
 - a promoção de ações de luta e de iniciativas com vista à reposição ou à conquista de direitos profissionais;
 - representação dos docentes em processos negociais;
 - apresentação de propostas de valorização profissional;
 - informação atualizada e especializada sobre todas as questões gerais do trabalho ou específicas da carreira docente.
- Isto, só, bastaria para justificar a confiança que os professores e os educadores depositam nos sindicatos da FENPROF, mas eles oferecem-nos muito mais, por exemplo:
- apoio jurídico em representação de grupos de docentes ou individualmente;
 - formação gratuita de qualidade;
 - seguros de saúde e de acidentes pessoais a preços e condições especiais;
 - descontos em bens e serviços em todo o país.

Que não restem dúvidas: ser associado de um sindicato da FENPROF é estar mais protegido profissionalmente e a nível pessoal, com grandes vantagens financeiras que resultam não só das regalias diretas dadas

pelos sindicatos aos seus associados, mas também dos benefícios fiscais, que, em média, proporcionam recuperação de 50% das quotizações pagas.

Por tudo isto, vamos continuar a fazer, desta, a força de estarmos unidos, porque é com a nossa ação (com a nossa luta) que transformamos o futuro. ●

“Os professores e os educadores sabem que os sindicatos da FENPROF são a melhor garantia na defesa dos seus direitos e interesses profissionais”



Ensino Superior e Investigação

Haja respeito!



“O subfinanciamento crónico do sistema nacional científico e, em particular, das instituições de ensino superior e de investigação tem de ser quebrado.

e contratos de bolsa, com prejuízo para a sua vida e para o seu trabalho, situação que urge resolver, através da regularização dos vínculos precários e da integração na carreira de investigação científica.

A declaração de pandemia, a 11 de março, pela Organização Mundial de Saúde, foi acompanhada, em Portugal, pela declaração do Estado de Emergência, o que aconteceu em 19 de março. Estava-se, então, no início desta situação verdadeiramente excepcional que ainda vivemos e, desde logo, o trabalho e a vida em geral sofreram alterações profundas imediatas.

Agora que se iniciou o novo ano letivo e a situação pandémica se vai mantendo e com ela a incerteza sobre o futuro, o MCTES, as Instituições de Ensino Superior, docentes e investigadores confrontam-se com novos desafios e soluções que, apesar da sua natureza temporária e excepcional, não podem prejudicar os trabalhadores e colocar em causa direitos legalmente consagrados, designadamente nos estatutos de carreira.

A FENPROF e os seus Sindicatos têm vindo a fazer um levantamento dos planos de contingência das instituições, orientados no sentido de assegurar o predomínio do regime presencial das atividades docentes e de investigação. Dos dados até agora recolhidos relevam dois aspetos essenciais:

1) a continuada ausência do MCTES na definição de regras e metodologias gerais para todo o ensino superior;

2) a diversidade de soluções que as várias instituições (e até dentro de algumas) preveem implementar no semestre que agora se inicia.

Pelo que se apurou, para além do fornecimento dos equipamentos de proteção individual, desinfecção de salas e laboratórios ou desdobramento das turmas, encontramos, por exemplo, a adoção de um regime híbrido, com alunos em sala de aula e outros a assistirem remotamente. Da panóplia de soluções encontradas, poderá resultar o aumento das horas de contacto, com a consequente desregulação dos horários de trabalho, pelo que a FENPROF estará

atenta a situações que ponham em causa o respeito pelo disposto nos estatutos de carreira ou violem os direitos fundamentais, como o direito à privacidade ou o direito a desligar. Também não deixará de ter em conta eventuais quebras de normas de segurança sanitária e, nos casos em que tal se verificar, agirá junto das adequadas autoridades de saúde pública, para que intervenham, e fará a indispensável denúncia pública.

Outro aspeto que preocupa a FENPROF neste início de ano letivo prende-se com a precariedade. Apesar do PREVPAP e de outros mecanismos, alegadamente orientados para reduzir os níveis de precariedade, estes mantêm-se elevados, pelo que a FENPROF e os seus Sindicatos estão também a acompanhar os problemas específicos enfrentados pelos trabalhadores mais precários do Ensino Superior e da Investigação Científica. Neste domínio, a FENPROF considera que a interrupção da atividade letiva presencial, independentemente do tempo que durou, não poderá ser fundamento para despedimentos e/ou não renovação de contratos de docentes convidados. A FENPROF obteve a confirmação do MCTES da prorrogação do prazo para prestação de provas de doutoramento, no âmbito do regime transitório dos docentes do Politécnico.

Na área da investigação científica, indispensável ao desenvolvimento do país, são frequentemente destacados os contributos para o avanço do conhecimento. Apesar disso, assiste-se a um enorme desrespeito pelos direitos da maioria dos investigadores em Portugal, que trabalham com vínculos precários, contratos a termo

Congelamentos e bloqueios

A FENPROF chama também a atenção para o facto de a progressão na carreira continuar praticamente congelada, levando a que um número elevado de docentes continue “bloqueado” nos patamares de base da carreira, com os consequentes prejuízos, tanto a nível pessoal, como institucional, pelo que urge retomar uma política de valorização do pessoal docente e de investigação, abrindo os concursos para promoção na carreira e, também, de ingresso indo, aliás, ao encontro dos rácios que a legislação e a A3ES exigem para a certificação das formações superiores. A progressão salarial, decorrente da avaliação de desempenho, está estagnada, pois desde a introdução do atual regime de avaliação, o MCTES e o Ministério das Finanças nunca promulgaram o diploma legal que estabelece o valor destinado à progressão salarial dos docentes que não obtiveram a menção máxima em dois períodos sucessivos, o que penaliza quem, por exemplo, é avaliado com a menção de Bom ou Muito Bom.

O subfinanciamento crónico do sistema nacional científico e, em particular, das instituições de ensino superior e de investigação tem de ser quebrado. Seria bom que o Plano de Recuperação Económica de Portugal 2020-2030, o Plano de Recuperação e Resiliência e outros instrumentos estratégicos de planeamento e política económica permitissem dotar o setor de meios financeiros que acorram ao aumento da despesa gerada pela crise sanitária e, também por essa via, contribuíssem para o seu desenvolvimento. ●



MANUEL NOBRE (membro do SN da FENPROF)

O amianto é o agente carcinogénico que mais mortes causa em meio laboral. Há mais de uma década que a FENPROF tem acompanhado a situação do amianto nas escolas, denunciando e pugnando pelo cumprimento da legislação através de comunicados, manifestações, queixas em tribunal e à Comissão Europeia, interpelações ao Governo ou reuniões na Autoridade para as Condições no Trabalho.

Depois de inúmeras ações desenvolvidas pela FENPROF, foi publicado a 23 de junho de 2020 um despacho para a remoção do amianto nas escolas. Este despacho, para além de

pecar por tardio, veio a revelar-se insuficiente na identificação do amianto, pois continua a insistir apenas na existência deste agente somente nas coberturas, desvalorizando a permanência do amianto também no interior das escolas, que com a mesma ou até maior facilidade pode contaminar o ar interior. A juntar a esta situação, que a FENPROF denunciou, acresce ainda o facto de não existir qualquer plano sobre o amianto nas escolas privadas, misericórdias e IPSS, como a Lei prevê.

Este despacho revela a verdadeira intenção do governo, que é, nada mais nada menos, de empurrar para os municípios a

remoção de uma parte problema que os vários governos não conseguiram, ou não quiseram, resolver. Para além de que ao determinar a afetação de fundos europeus para a remoção de coberturas de amianto em escolas, essencialmente do 2º e 3º ciclos, escolas sob responsabilidade do Ministério da Educação, dá a ideia de que está a resolver o problema, o que não corresponde à realidade.

Esta situação está a gerar apreensão por parte de muitas autarquias, visto não estar claro a garantia do financiamento a 100%, o que irá contribuir para o adiamento da eliminação do amianto nas escolas. Para além do aviso de abertura para a apresentação de candidaturas estabelecer um valor de referência para as operações de remoção de amianto, há responsabilidades que serão asseguradas e financiadas pelos municípios.

Fica assim claro que, nesta matéria, o governo em vez de resolver de uma vez por todas este problema que se arrasta há anos, com graves consequências para os professores, alunos e pessoal não docente, optou por “passar a batata quente” e delegar em outros responsabilidades que são suas, não assumindo assim quaisquer encargos, remetendo para os fundos comunitários o financiamento (limitado e insuficiente), deixando para os municípios as restantes responsabilidades financeiras, e não só. ●

O que fazer quando a Escola tem amianto?

Deverás contactar a Direção da Escola para saber quais as diligências que estão a ser tomadas pelas entidades intervenientes. Dever-se-á questionar a DGEST, o Ministério da Educação e a Autarquia para saber se o estabelecimento foi incluído na listagem dos edifícios prioritários que serão alvo de intervenção em breve. Se os materiais apresentarem degradação evidente poderá ser uma situação que mereça uma maior atenção de quem tutela a escola, pelo que deverá referir o estado dos materiais nas comunicações que realizar.

A remoção do amianto na Escola

Os trabalhos de remoção de amianto requerem notificação à ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho. Assim, antes do processo de remoção, a Associação de

Pais e a Direção da escola deveriam ter acesso ao Plano de Trabalhos autorizado. Por outro lado, a remoção apenas deveria decorrer em períodos prolongados de pausa escolar – férias escolares, para permitir a realização da obra com os devidos cuidados preventivos e com o controlo da qualidade do ar necessário.

Após a remoção deverá ser garantido que os espaços se encontram aptos para ocupação humana de acordo com os valores estabelecidos pela OMS. Seria desejável seguir as boas práticas estabelecidas noutros países, como seja de informar a vizinhança de quando é que vai ser retirado, aconselhando a ter as janelas fechadas, desligar os aparelhos de ventilação e não estender roupa aquando da retirada do amianto.

Remoções com a Escola a funcionar

No caso das obras de remoção do amianto acontecerem em simultâneo com o decorrer das aulas, podendo expor deliberadamente os alunos, professores e funcionários ao risco de inalação de fibras, deverá informar-se a Delegação da ACT da área escolar, pedindo uma vistoria ao local para verificação das condições em que a obra está a decorrer.

Encaminhamento dos resíduos contendo amianto

Os materiais removidos da Escola deverão ser embalados e identificados com o símbolo do amianto e encaminhados diretamente para aterro licenciado, não devendo permanecer na Escola quando as aulas se iniciarem.



A partir de 27 de outubro

Greve ao sobretrabalho

35 horas de trabalho semanal, não mais! Não aos abusos e ilegalidades no horário de trabalho; o ECD tem de ser respeitado!

AFENPROF considera que os professores e os educadores cumprem os seus deveres com elevado zelo, sentido de responsabilidade e reconhecido profissionalismo.

Esta postura empenhada e profissional foi ainda mais evidente nos últimos meses, em que Portugal e o mundo vêm sendo assolados por uma pandemia sem paralelo em mais de um século, com consequências gravíssimas ao nível da saúde, mas também no plano social e em quase toda a atividade humana, pelo que a educação foi também inevitavelmente afetada.

E este empenho e esta dedicação à profissão e aos alunos não vacilaram, mesmo quando a classe docente continua a ser vítima de enormes injustiças, de que releva acima de todas a persistência na não contagem integral de todo o tempo de serviço prestado, faltando ainda abranger pela recuperação 6 anos, 6 meses e 23 dias (2393 dias). Injustiças que incluem ainda a adulteração da carreira docente, com os artificiais e iníquos travões à progressão aos 5.º e 7.º escalões, a falta de um regime de aposentação específico que responda simultaneamente ao acentuado desgaste sentido pelos docentes e permita o cada vez mais urgente rejuvenescimento da profissão, a prolongada e injustificável

precariedade que afeta largos milhares de docentes ou, ainda, a deterioração das condições de trabalho, em que tem papel determinante a crescente desregulação dos horários de trabalho.

Ora, no que respeita aos horários de trabalho, o Ministério da Educação (ME) continua a nada fazer para garantir que os professores trabalhem as 35 horas semanais que constituem o seu horário, e não sistematicamente mais, o que desrespeita o regime aplicável à generalidade dos trabalhadores da Administração Pública e também o disposto no Estatuto da Carreira Docente. É verdade que o ME, há muito, mas de forma inconsequente, colocou em nota à comunicação social procedimentos que deveriam ser adotados pelas escolas, impedindo, assim, os abusos e perversões do ECD, contudo, nunca transformou aquelas informações em orientações oficiais, tolerando e tornando-se até cúmplice dos mais diversos abusos e ilegalidades cometidos face aos horários dos professores.

Como se referiu ao longo dos dois anos letivos anteriores, é inaceitável que o mesmo governo que elimina anos de trabalho aos professores imponha, em cada ano, horários que o agravam, por vezes em cerca de 30%.

Esta greve destina-se a garantir que o horário semanal dos docentes seja,

efetivamente, de 35 horas e não mais, bastando, para tanto, que os professores façam greve sempre que lhes for atribuída atividade que faça exceder, em cada semana, aquele número de horas de trabalho; A greve constitui um elemento de pressão para a resolução dos problemas descritos, o que reclama decisões políticas que, manifesta e irresponsavelmente, continuam a ser adiadas.

Responsáveis do ME, em determinada altura, tentaram fazer passar a ideia de que semelhante greve, nos anos anteriores, não teve impacto, o que é falso. É verdade que a sua visibilidade pública não teve o alcance ou o impacto das greves que abrangem todo o serviço, mas essa greve, em muitas escolas, levou as respetivas direções a corrigir ilegalidades e a acabar com alguns abusos. Isto aconteceu porque, ao contrário do que afirmaram aqueles responsáveis, as consequências fizeram-se sentir, nomeadamente, através da anulação de reuniões ou da ausência de muitos docentes em muitas das que se realizaram. Em todo o país, houve, por exemplo, muitas reuniões de avaliação intercalar que foram anuladas, para além de outras que, não tendo caráter extraordinário, deveriam constar do horário do docente.

Reunião sem resultados

No passado, a FENPROF tentou, múltiplas vezes, dialogar com o ME, no sentido de as normas para elaboração dos horários de trabalho respeitarem o estabelecido no ECD e, em particular, o limite semanal de 35 horas semanais. Apesar de se ter realizado uma reunião, dela nada resultou que pusesse cobro às situações de abuso existentes e que, embora nem sempre se detetem no horário entregue aos professores, aquando do início de funções, se fazem sentir quando estes começam a ser convocados para reuniões não previstas no seu horário,

“

Esta greve respeita todo o quadro legal em vigor e é uma Greve Nacional dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário, que exercem a sua atividade em serviços públicos ou de resposta social, em todo o território nacional ou no Ensino Português no Estrangeiro.

sem que outra atividade nele prevista seja anulada, relevada ou justificada a sua não realização. Tal, acontecerá, por exemplo, com a realização de reuniões de avaliação intercalar em semanas em que os docentes manterão toda a demais atividade prevista no horário de trabalho, incluindo a letiva.

É face à situação antes descrita e à permanente indisponibilidade do Ministério da Educação para garantir o respeito pela lei que se convoca esta greve.

A greve agora convocada incide sobre toda a atividade docente, letiva ou não letiva, que ultrapasse as respetivas componentes previstas no horário do docente e, portanto, as 35 horas semanais, as quais devem, por isso, ser consideradas como serviço extraordinário, nos termos do artigo 83.º n.º 1 do ECD.

Esta greve abrange, pois, eventual **serviço letivo** que ultrapasse a componente letiva a que o docente esteja obrigado.

A greve abrange ainda as **reuniões de avaliação intercalar dos alunos**, caso as atividades da escola não sejam interrompidas para o efeito, bem como **outras reuniões**, como reuniões gerais de docentes, reuniões de conselho pedagógico, conselho de departamento, grupo de recrutamento, conselho de docentes, conselho de turma, coordenação de diretores de turma, conselho de curso do ensino profissional, reuniões de secretariado de provas de aferição ou de exames, bem como reuniões convocadas para a implementação do DL 54/2018 e do DL 55/2018, designadamente as que forem convocadas no âmbito da Portaria n.º 181/2019 (PIPP), sempre que as mesmas não se encontrem expressamente previstas no horário de trabalho dos docentes.

Está ainda abrangida pela greve a frequência de **ações de formação** a que

os professores estejam obrigados por decisão das escolas ou das diferentes estruturas do ME, quando a referida formação não seja coincidente com horas de componente não letiva de estabelecimento marcada no horário do docente e, não sendo, a convocatória acompanhada de informação concreta de dispensa daquela componente não letiva de estabelecimento.

A greve também abrange as atividades de **coadjuvação**, de **apoio a grupos de alunos** e as atividades de **lecionação** de disciplina/área curricular a turma ou grupo de alunos, em todos os casos em que as mesmas não se encontram integradas na componente letiva dos docentes.

A greve também incide sobre a **reposição de horas de formação** nos cursos profissionais, sempre que seja imposta para além das horas de componente letiva ou nas interrupções letivas, ainda que remuneradas como serviço extraordinário.

Por último, a greve abrange todas as **atividades atribuídas aos avaliadores externos** (formação, preparação, deslocação, observação, elaboração de registos e reuniões), no âmbito da avaliação de desempenho dos professores, sempre que lhes sejam impostas para além das horas de componente não letiva de estabelecimento, ainda que remuneradas como serviço extraordinário, ou, ainda que integrem aquela componente, quando obriguem a alterações na organização da componente letiva, como a realização de permutas ou a marcação de aulas para tempos diferentes dos previstos no horário estabelecido.

O disposto nos parágrafos anteriores aplicar-se-á independentemente de o serviço em causa, letivo ou não letivo, dever ocorrer presencialmente ou a distância.

Fica, desta forma, garantida uma delimitação objetiva das tarefas a cumprir. Os docentes que decidam aderir a esta greve não terão de comunicar previamente a nenhuma entidade a sua decisão.

Não há necessidade, nem lugar, à fixação de serviços mínimos

Esta greve respeita todo o quadro legal em vigor e é uma Greve Nacional dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário que exercem a sua atividade em serviços públicos ou de resposta social, em todo o território nacional ou no Ensino Português no Estrangeiro.

Para os devidos efeitos legais, caso os membros dos órgãos de gestão das escolas, no uso dos seus direitos, adiram a esta greve, ficará responsável pela segurança do edifício e de todas as pessoas que nele permanecem o docente do quadro de nomeação definitiva mais antigo da escola ou do agrupamento que não se encontre em greve. Não há necessidade, nem lugar, à fixação de serviços mínimos. ●



Que significado tem a valorização do salário? Isabel Camarinha esclarece:

O aumento geral dos salários em 90€ e a fixação do salário mínimo nacional nos 850€ a curto prazo são fundamentais para que os trabalhadores possam aceder a bens e serviços de que hoje estão privados. Falamos de coisas básicas, de alimentação e habitação, da saúde e da educação, do acesso à justiça. Mais salário dinamiza a economia, possibilita às empresas vender mais, criar emprego e reduzir o desemprego, com efeitos diretos na Segurança Social. Mais salário para combater a situação em que hoje, 1 em cada 10 trabalhadores, apesar de trabalhar, se encontra na pobreza; ou, ainda mais gritante, para tirar desta situação uma em cada 5 crianças no nosso país, que são pobres porque aos seus pais é negado trabalho com direitos e um salário digno. Mais salário para combater as desigualdades na distribuição da riqueza entre o capital e o trabalho! É possível, é necessário, é urgente esta nossa luta pelo salário!

Isabel Camarinha, Secretária Geral da CGTP-IN, na Ação de Luta Nacional, 26/09/2020 ●

Vem aí o Orçamento do Estado 2021

Outono do nosso (des)contentamento? A luta clarificará!

DULCE PINHEIRO (membro do SN da FENPROF)

Anualmente, esta é a altura em que se tomam as decisões de como vai ser distribuída a riqueza do país durante o ano seguinte e se projetam as prioridades para um futuro mais alargado.

A primeira questão que se levanta é sobre a forma como as soluções vão ser encontradas. Logo aí, os trabalhadores, se deparam com obstáculos – em regra, **o direito à negociação imposto (e bem) pela lei, ou é violado, como é o caso nos ministérios da Educação e da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior que, até ao momento, nem sequer responderam aos repetidos pedidos de reunião da FENPROF, ou é feito um simulacro de negociação com as estruturas sindicais, como no ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública**, em que o governo, cumprindo calendário, se limita a enumerar o que pretende fazer, fazendo tábua rasa do que a outra parte reivindica! Aprofunda-se um foco de tensão numa matéria tão sensível e delicada para a vida das pessoas, evitável se as regras do jogo democrático fossem simplesmente respeitadas!

Depois vem o conteúdo! Não são precisos grandes dotes adivinatórios para perceber que as novidades para ir ao encontro, minimamente, das justas aspirações de quem trabalha, são zero! **As propostas da Frente Comum aprovadas pelos trabalhadores e vertidas na Proposta Reivindicativa Comum, para 2021 (PRC 2021), o governo contrapõe com Zero!**

Zero: às propostas de aumentos salariais (mesmo com a lei a obrigar que os salários sejam revistos anualmente); à atualização do subsídio de refeição; à contabilização de todo o tempo de serviço prestado; à reposição dos 25 dias de férias e das respetivas majorações; ao fim do abastardamento das 35 horas de trabalho; à eliminação da imensa mancha de precariedade; ao direito a uma aposentação digna; ao abaixamento dos descontos para a ADSE; zero às medidas que abatam ao rendimento anual bruto, para efeito de IRS, os valores gastos com equipamentos específicos para o exercício da atividade profissional, imprescindíveis ferramentas de trabalho...

Em tempo de pandemia as palminhas aos serviços públicos e a quem desempenha as suas funções foram muitas – até houve reconhecimento expresso de que a resposta global à crise sanitária, nestes assentou. Mas, afinal, nisso se parece esgotar a vontade dos governantes, pois, **até ao momento, nada há de concreto que valide este reconhecimento de quem tanto se empenhou/empenha na resolução de problemas das famílias e do País, em áreas tão importantes como são, nomeadamente a da Educação, a da Saúde, a da Justiça, a da Segurança Social...**

Por tudo isto não nos calaremos, não nos deixaremos ficar, não nos renderemos! Será com luta que docentes e investigadores deverão associar-se à PRC 2021 da Frente Comum, será com luta que continuaremos a defender a exigência de soluções imediatas e alteração de políticas que promovam os direitos dos trabalhadores e que garantam uma Administração Pública capaz de responder às necessidades das populações. ●

Despesas com equipamentos informáticos e software

As ferramentas de trabalho devem ser pagas pela entidade patronal

A utilização adequada de equipamentos informáticos e software educativo que favoreça o ato educativo revela-se muito importante e o recurso ao ensino remoto, total ou parcialmente, tornou-o notório. Esta é uma afirmação que será subscrita pela generalidade dos professores. No entanto, a atual situação mostra que muita coisa corre mal neste domínio. Esta é, aliás, uma das questões mais colocadas pelos professores e educadores: até quando os governos vão contar com a disponibilidade dos docentes para suportarem um conjunto de despesas que, por ser sobre ferramentas de trabalho, deveriam ser garantidas pelo Orçamento do Estado?

Os professores, para trabalhar, pagam o seu computador, impressora, digitalizador, aplicações informáticas, rede de internet e outros equipamentos e materiais. Isto é inadmissível e é a razão para que cresça a reivindicação de que é possível e necessário pôr termo a esta situação. A expectativa que se seguiu ao anúncio de que estariam garantidos 400 milhões de euros para investimento em meios tecnológicos adequados, apoiando professores e alunos, afinal era apenas isso. A montanha pariu um rato.

Ora, se os professores são impelidos a adquirir equipamentos e a realizar despesa que não é particular, mas sim profissional, necessária para o exercício da sua atividade exige-se que, também nesta matéria, o governo e a Assembleia da República não descurem esta matéria e aprovem medidas, para o próximo OE, que determinem o abatimento destes valores ao rendimento anual bruto, para efeito de IRS, e a garantia de atribuição de equipamentos específicos para o exercício da atividade profissional, já que estes devem ser considerados como imprescindíveis ferramentas de trabalho.

| Luís Lobo ●



Justo. Possível. Necessário.

Orçamento do Estado:



do PIB para a Educação

LUÍS LOBO (membro do SN da FENPROF)
JOSÉ PAULO OLIVEIRA (Jornalista)

Portugal tem um atraso estrutural a que urge fazer face. A percentagem de cidadãos portugueses com formação até ao 9.º ano de escolaridade é das mais elevadas da Europa e a taxa de formação de grau superior é das mais baixas. Este é um dos fatores determinantes para a baixa produtividade nacional, ao contrário do que alguns tentam fazer passar, contrariando a ideia de que uma política de baixas qualificações e, conseqüentemente, de baixos salários é vantajosa para o país e o torna mais competitivo para a captação de investimento.

Eugénio Rosa (economista), num estudo que apresentou na última reunião do Conselho Nacional da FENPROF, prova que o país tem desinvestido na Educação, desinvestimento só atenuado por fundos europeus que, não sendo investimento estrutural, tornam o país cada vez mais dependente da política da União, reduzindo a soberania do país e a independência em relação aos grandes interesses aí instalados.

Nos quadros que se apresentam, podemos ver, por um lado, o nível de formação dos portugueses comparativamente com a UE e a Zona Euro (quadros 1 e 2). Por outro lado,

apresenta-se um quadro síntese (quadro 3) da evolução do financiamento da Educação (incluindo ensino superior e ciência) o que significa que, nos casos da Educação Pré-escolar e nos ensinos básico e secundário o financiamento é inferior a 4% do PIB (cerca de 3,5%, apenas).

A preços constantes, o diferencial entre 2010 e 2020 é de -1072 milhões de euros. Para termos noção do que isto significa, esta verba poderia resolver o problema, anualmente, da falta de docentes e assistentes operacionais e ainda garantir a intervenção ao nível da recuperação e manutenção de edifícios e equipamentos. A situação é ainda mais grave, se tivermos em conta que as receitas do Estado cresceram neste período, acima da média europeia.

Para se perceber melhor o impacto que esta opção dos governos tem nem nas despesas com pessoal (ensino básico e secundário), a preços constantes de 2010, estas tiveram uma quebra, de 18,5%, em 10 anos (2020), sendo que, em percentagem do PIB, a preços correntes, essa quebra é de -26,1% (em 2010 as despesas com pessoal representavam 2,9% do PIB e agora representam, apenas, 2,2%).

Escola pública exige valorização e investimento

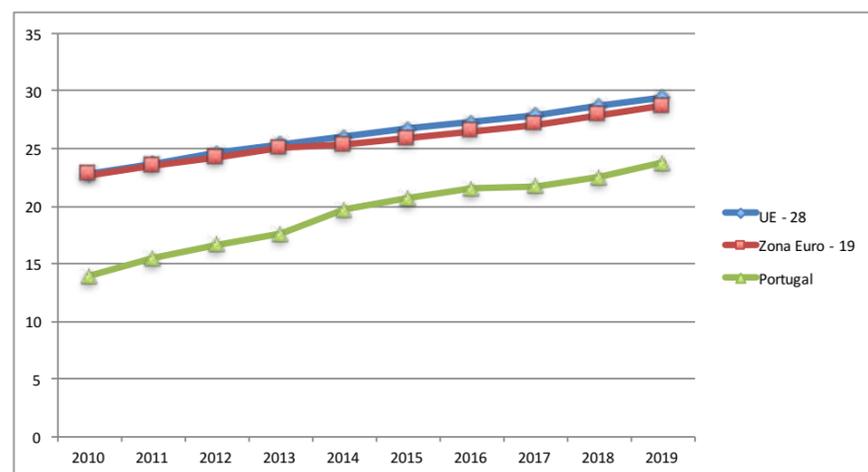
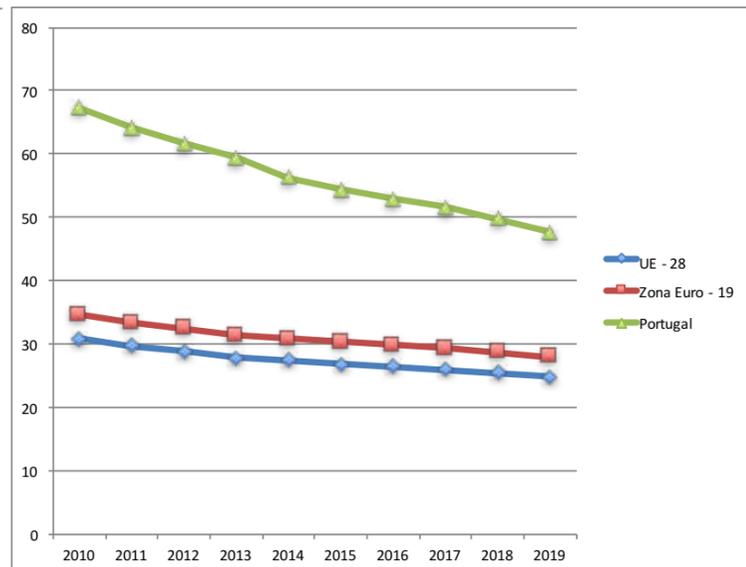
Portugal tem tido governos que não investem na Educação e mesmo, quando acompanhados de um discurso de valorização da Escola Pública e da qualidade do sistema educativo, não associam as palavras a atos efectivos que materializem este apoio. É por isso que a FENPROF considera que é indispensável um investimento de qualidade na Educação.

Como realçou Mário Nogueira nas comemorações do Dia Mundial do Professor, no Porto, “só com um financiamento público adequado será possível resolver os principais problemas da Escola Pública que, perdurando há anos, se tornaram estruturais” (ver nesta edição).

Para ultrapassar este atraso estrutural – só atenuado, muito significativamente, pelo empenho dos seus profissionais –, defendemos que o próximo Orçamento do Estado inicie a curva ascendente de investimento para que, no final da legislatura, seja possível atribuir à Educação (da educação pré-escolar ao ensino secundário) um orçamento que corresponda a 6% do Produto Interno Bruto. ●

QUADRO 1

Em 2019, 47,6 por cento da população de Portugal ainda tinha apenas o ensino básico (ou menos). A média dos países da União Europeia era de 24,9 por cento, ou seja, cerca de metade

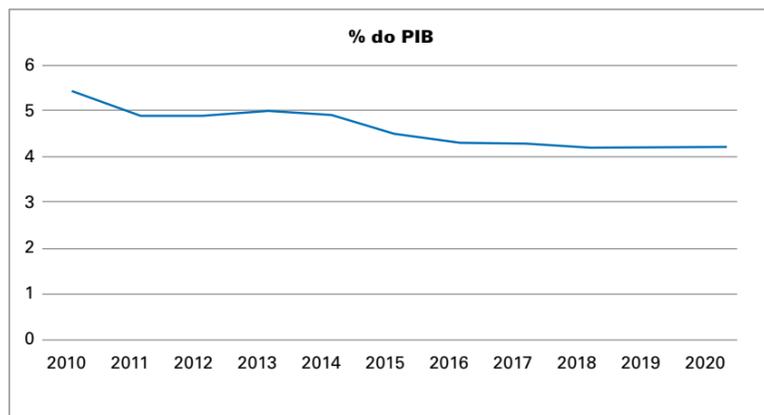


QUADRO 2

Ao contrário do que se verifica no quadro anterior, Portugal mantém-se com baixa percentagem de diplomados com ensino superior. Ao continuar abaixo das médias da EU e da Zona Euro, o país não consegue os níveis de produtividade dos seus parceiros.

QUADRO 3

Neste quadro é possível verificar como, em 10 anos apenas, a educação perdeu peso nos Orçamentos do Estado. Entre 2010 e 2020 a despesa com a educação reduziu-se, em percentagem do PIB, 35%. Nas despesas com pessoal (ensino básico e secundário), em percentagem do PIB, a preços correntes, essa quebra é de -26,1%.



www.fenprof.pt
Toda a informação. Actualização diária.



A FENPROF insiste que é indispensável combater a precariedade laboral dos docentes; continuar a não o fazer trará enormes custos para a Educação e para o País. O Orçamento do Estado para 2021 não pode voltar a alhear-se do problema!

Em janeiro passado, a FENPROF apresentou um memorando sobre as questões da precariedade laboral na profissão docente. O documento incidiu sobre a situação vivida na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário, setores em que o XXI Governo Constitucional declinou a aplicação do designado PREVPAP, o que se constata, não obstante os limitados efeitos que este programa possibilitou quanto à regularização de vínculos, nomeadamente, dos docentes do ensino superior e dos investigadores.

O memorando, dirigido aos grupos parlamentares da Assembleia da República, apelava à apresentação de propostas e iniciativas em sede de discussão na especialidade do Orçamento do Estado – aprovado apenas em março – que inscrevessem nessa sede o combate decidido e indispensável à precariedade laboral na profissão docente.

A FENPROF regista negativamente o facto de a Assembleia da República não ter aprovado, naquele âmbito, iniciativas e propostas que corporizassem o efetivo combate à precariedade laboral referida. Prevalece, assim, o recurso massivo e abusivo à contratação a termo, o que continua a ser uma opção condenável nas políticas para a Educação, contrariando os quadros legais

e contribuindo fortemente para ameaçar, já hoje, o futuro da profissão docente, da Escola Pública e da Educação e do Ensino em Portugal.

O XXI Governo abdicou prematuramente do compromisso proclamado para o combate decidido à precariedade; o XXII Governo manteve, este ano, essa postura, remetendo toda a (insuficiente) vinculação de professores e educadores contratados para uma “norma-travão” consabidamente ineficaz para reduzir os níveis de precariedade, sustentar os abusos e regularizar os vínculos de acordo com a natureza real das necessidades das escolas e do sistema educativo.

Assim sendo, a FENPROF reafirma que é indispensável que o governo retome, em 2021, a realização de concursos externos extraordinários para os docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário. Importa estabelecer um calendário para a vinculação dos docentes que permita resolver, em definitivo, um problema que se mantém como um dos principais fatores de desvalorização da profissão docente. Esse é o caminho que tem de ser feito para, em primeiro lugar, acabar com o recurso abusivo – ilegal e socialmente inadmissível – à precariedade laboral dos professores e educadores, neste caso, na Escola Pública.

Recorde-se, de novo, que o XXI Governo Constitucional promoveu apenas dois concursos externos extraordinários, um em 2017, o outro em 2018 (registre-se que com algumas normas que criaram significativas injustiças); melhorou, mas de forma insuficiente, como mais à frente se demonstra, os critérios para o concurso externo ordinário, isto é, a chamada norma-travão.

Não sendo despiciendo o número de docentes que vincularam naqueles momentos, designadamente em comparação com o que foi feito pelo XIX Governo, a

propaganda dos números vem servindo para ocultar o quanto ainda ficou por fazer. O problema da precariedade laboral exige uma abordagem decidida que tarda perigosamente, e não abordagens incompletas que mantêm impressionantes níveis de precariedade laboral. A precariedade injustificada tem de ser realmente erradicada, não menos do que isso. A FENPROF entende que os objetivos têm de ser:

- Respeitar o princípio constitucional da segurança no emprego;
- Seguir, sem subterfúgios, o princípio de que a uma necessidade permanente tem de corresponder um vínculo laboral efetivo;
- Aplicar de forma eficaz o princípio do não abuso no recurso à contratação

a termo, insito na Diretiva n.º 1999/70/CE, de 28 de junho, e no acordo-quadro que ela publicou;

- Alargar o combate à precariedade também à vinculação dos técnicos especializados das escolas públicas, criando grupos de recrutamento para as disciplinas que têm lecionado, paralelamente a outros docentes integrados na carreira, aliás, seguindo o recomendado na Resolução da Assembleia da República n.º 37/2018;

- Inverter a perigosa perda de atratividade da profissão docente, de que a extensão e o arrastamento da precariedade laboral são dos principais motivos, afastando os mais jovens e desaconselhando o cada vez mais necessário regresso de docentes profissionalizados que desistiram de trabalhar como professores nas insatisfatórias condições que lhes são proporcionadas. Os sinais dessa comprometedora perda de atratividade de uma profissão com um valor social ineludível e com um papel insubstituível para o progresso e desenvolvimento do país são sinais muito preocupantes; para tal muito concorrem os extensos trajetos de precariedade e a imagem que eles deixam da condição docente em Portugal.

Na esteira do anterior, o atual governo parece ter abandonado, para já, a realização de concursos externos extraordinários. Afigura ter desistido de um processo que estava longe de poder tomar por concluído, deixando a funcionar, tão só, o mecanismo da norma-travão, que continua sem a eficácia mínima requerida para o cumprimento, nomeadamente, do preceituado através da Diretiva 1999/70/CE. A norma-travão é inoperante para resolver o recurso abusivo à contratação a termo.

Veja-se. No concurso externo ordinário (norma-travão) realizado em 2019 – que outro não houve naquele ano – vincularam apenas 542 docentes. A média das idades dos vinculados

		2019/2020	2020/2021
Número de entradas em quadro		542	872
Número de candidatos		33 325	35 880
Médias dos que vincularam	Idade (anos)	44,30	45,82
	Tempo de serviço (anos)	15,0	16,5
Número de não colocados em função da extensão do tempo de serviço por eles prestado	3 ou mais anos	cerca de 22 000	24 816
	10 ou mais anos	mais de 10 000	11 706
	15 ou mais anos	cerca de 4000	4 838
	mais de 20 anos	mais de 1500	1 833
Número de colocados em horário anual e completo até à RR2		6 616	8 840

foi superior a 44 anos; a média dos tempos de serviço acumulados – na sua grande maioria, prestado para a mesma entidade empregadora, o Ministério da Educação, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo – ficou acima dos 15 anos. Para deixarem de estar sujeitos às incertezas da precariedade, aqueles docentes tiveram, em média, de trabalhar 15 anos com contratos a termo, o que, manifestamente, era e é inadmissível.

Confirmando a apreciação de inoperância feita sobre o mecanismo da dita norma-travão, mesmo com as alterações introduzidas que se revelam ineficazes, olhemos para o que aconteceu um ano depois, agosto de 2020, no concurso externo ordinário (norma-travão), também a única via para a vinculação que o governo permitiu.

Num total de 35 880 candidatos, vincularam apenas 872 (867 deles pela tal norma-travão), importando reter que a média de idades, desta feita, atingiu os 45,82 anos e a média do tempo de serviço já cresceu para os 16,5 anos. Isto é, o governo repousa todo o esforço de vinculação no funcionamento da sua norma-travão, mas os resultados evidenciam que ela não trava o recurso à precariedade: em vez de diminuir, progressivamente, o número de anos de serviço prestados em contratos a termo para se atingir a estabilidade dada pela vinculação, o tempo de serviço aumentou. A norma não trava; é, no mínimo, permissiva em relação ao uso e abuso da contratação a termo.

Para reforçar o que acima se diz, alguns dados comparativos dos dois últimos concursos externos realizados, portanto, sob a norma-travão, e de contratação (ver quadro).

Para além do aumento das médias de idade e de tempo de serviço dos docentes que, finalmente, alcançaram a vinculação, é de sublinhar que não há diminuição do número de candidatos não colocados no concurso externo que acumulam muitos anos de serviço; são docentes a quem, este ano, não restará mais do que, na melhor das hipóteses, prosseguir como contratados a termo, apesar do serviço prestado para o Ministério da Educação nesse regime.

De sublinhar ainda o elevado e crescente número de contratos para horários anuais e completos celebrados até à segunda reserva de recrutamento, o que é um indicador de que as opções do governo não só não permitem combater a precariedade, como estão mesmo a agravá-la.

Perante isto, a FENPROF reitera as perguntas já formuladas em janeiro e que, após o concurso externo para 2020/2021, ainda mais se impõem:

- Como podem o governo ou partidos com assento parlamentar entender que o combate decidido à precariedade na profissão docente é tarefa encerrada na anterior legislatura?

- Como pode alguém pretender que, por terem vinculado 8000 docentes na anterior legislatura, deixou de haver abuso no recurso à contratação a termo?

... E, acrescenta-se, como pode alguém dar-se por satisfeito com o pobre resultado produzido pela norma-travão no que respeita à normalização do quadro de precariedade que atinge tantos docentes e escolas?

A FENPROF reclama, uma vez mais, a revisão da chamada norma-travão no sentido de garantir a eficácia que continua a não ter.

A FENPROF reafirma, ainda, que, até estar normalizado o extenso e inaceitável quadro de precariedade laboral na profissão docente, é indispensável retomar a realização de concursos externos extraordinários, o que deverá ficar facilitado com a inclusão de disposições que a prevejam no Orçamento do Estado para 2021, devendo os seus termos ser objeto de negociação coletiva.

A FENPROF apela uma vez mais aos grupos parlamentares para que, desde logo em sede de discussão do próximo Orçamento do Estado, avancem com propostas e desenvolvam iniciativas com vista a resolver a persistente e inaceitável expressão da precariedade laboral mantida na profissão docente, designadamente pelo Estado. É um apelo que se estende, naturalmente, à viabilização parlamentar dessas propostas e iniciativas.

Atenta aos resultados deste apelo, a FENPROF fará o devido eco junto dos professores e educadores que representa das iniciativas e das posições assumidas por cada partido. ●



OE 2021

Propostas da FENPROF para a Educação, Ensino e Investigação

Propostas da FENPROF para o Orçamento do Estado para 2021 apresentadas ao governo e aos grupos parlamentares

Como assinala o Conselho Nacional de Educação, no relatório Estado da Educação 2018, divulgado em 2019, entre 2009 e 2018 a Educação sofreu uma redução do financiamento público de 12%, correspondente a 867 Milhões de euros. Apesar disso, em 2019 e 2020, o governo optou por manter praticamente estagnado o valor das verbas que o Orçamento do Estado atribui à Educação.

Também no seu recente relatório “Education at a Glance 2020”, a OCDE assinala com preocupação a quebra de financiamento público da Educação em Portugal, chamando a atenção para o facto de, desde 2017, esse valor se encontrar abaixo da média dos países que integram a organização.

O reforço do financiamento público da Educação é fundamental, dado o nível de suborçamentação do setor, com reflexos na organização e funcionamento das escolas, assim como nos direitos e condições de trabalho dos seus profissionais. Portugal não pode prosseguir uma política de progressiva transferência de financiamento

do Estado para fundos comunitários. Estes não deverão ser desperdiçados, contudo, terão de ser encarados como um acréscimo e não como uma forma de reduzir responsabilidades internas, designadamente com o financiamento público da Educação.

Há muito que a FENPROF reclama, acompanhando as recomendações de diversas instâncias internacionais, que as verbas previstas no Orçamento do Estado para a Educação correspondam a 6% do Produto Interno Bruto nacional. Esta percentagem tem vindo a decrescer ao longo dos vinte anos que já tem o atual milénio, tendo ultrapassado os 5% nos seus primeiros anos (5,2% do PIB em 2002), para atingir o mais baixo índice em 2019 (3,5% do PIB), situando-se abaixo do que se verificou há trinta anos (3,7% do PIB em 1990).

As consequências deste problema de subfinanciamento já eram evidentes, tornando-se ainda mais visíveis após ter surgido a pandemia provocada pelo vírus SARS-CoV-2, com as escolas a sentirem grandes dificuldades para se organizarem e funcionarem, de acordo com as orientações que receberam do Ministério da Educação, as quais, ao desrespeitarem as normas de segurança sanitária previstas pela Direção-Geral da Saúde (entidade que, sublinhe-se, através do silêncio, validou as orientações do Ministério da Educação) são o reconhecimento da situação de penúria orçamental em que se encontra o setor.

No que respeita aos profissionais, as consequências do subfinanciamento são, também conhecidas: tempo de serviço cumprido que não é contabilizado; envelhecimento do corpo docente das escolas; arrastamento da precariedade; abusos e irregularidades nos horários de trabalho.

O problema, contudo, não se limita à educação pré-escolar e ensinos básico e secundário, estende-se ao ensino superior e à ciência. Também nestes domínios se vive uma situação de subfinanciamento que resulta de opções políticas que não colocam como prioritária a resolução de

problemas que, apesar de identificados, se arrastam ano após anos e legislatura após legislatura.

Face ao que antes se afirma e com o objetivo de alterar a situação descrita, a FENPROF apresenta as seguintes propostas para o Orçamento do Estado para 2021, destinadas às áreas da educação e do ensino, bem como da ciência e da investigação:

VALORIZAÇÃO EFETIVA DE DOCENTES E INVESTIGADORES

O Orçamento do Estado para 2021 terá de dar resposta a problemas que afetam fortemente os professores e os investigadores e que deverão ser solucionados, pois o seu arrastamento contribui para retirar atratividade a uma profissão tão exigente como é a profissão docente e a de investigador, causa maior do êxodo profissional a que se assiste. Para o OE 2021, a FENPROF propõe ao governo e à Assembleia da República:

Carreira Docente

- Recuperação de 598 dias, ¼ dos dias ainda por recuperar (2.393 dias = 6 anos, 6 meses e 23 dias), devendo o tempo estar totalmente contabilizado em 2026;

- Correção do problema das ultrapassagens, situação que, para além de injusta, é violadora da Constituição da República Portuguesa;

- Eliminação dos constrangimentos à progressão aos 5.º e 7.º escalões da carreira docente, devendo a mesma depender dos requisitos fixados de tempo de serviço, avaliação do desempenho e formação contínua;

- Garantia de financiamento, às instituições de ensino superior para que possam respeitar o disposto nos estatutos de carreira, relativamente a progressões e promoções, e possam, ainda, abrir os concursos para integração nos quadros de docentes e investigadores que viram homologada essa integração através,

designadamente do PREVPAP, e regularizar os vínculos de outros profissionais que dão resposta a necessidades permanentes.

Pré-aposentação, aposentação e consequente rejuvenescimento da profissão docente

- Possibilidade de aposentação, sem penalizações (idade ou fator de sustentabilidade) dos docentes com 40 ou mais anos de serviço e vida contributiva;
- Aprovação e aplicação de um regime específico de pré-reforma para os docentes, uniformizando critérios, de forma a evitar decisões arbitrárias causadoras de situações discriminatórias.

Horários de trabalho

- Desenvolvimento de processo negocial, cujo impacto orçamental seja considerado no OE2021, de que resulte o respeito efetivo pela duração semanal do trabalho (35 horas) a inclusão de todas as reuniões não ocasionais na componente não letiva de estabelecimento (o que, aliás, já estabelece o Estatuto da Carreira Docente, mas não é respeitado por alegada falta de clareza no conceito “não ocasional”), a integração na componente letiva de toda a atividade desenvolvida diretamente com alunos e a superação dos abusos e ilegalidades que persistem e que agravam o quadro de desgaste e exaustão dos docentes.

Combate à precariedade

- Abertura de concursos extraordinários

de vinculação, com vista a garantir que, até final da legislatura, todos os docentes com 3 ou mais anos de serviço estão integrados nos quadros, devendo em 2021 ingressar todos os que têm 10 ou mais anos de serviço (em 2020, a média de ingresso foi superior a 16 anos de serviço). Como suporte a esta proposta, a FENPROF junta um memorando sobre a precariedade na profissão docente.

MELHORAR AS CONDIÇÕES DE ORGANIZAÇÃO E DE FUNCIONAMENTO DAS ESCOLAS

- Alteração profunda do *ratio* de assistentes operacionais nas escolas;
- Efetiva e generalizada redução do número de alunos por turma e do número de crianças por sala da educação pré-escolar;
- Reforço do número de docentes nas escolas, com vista a garantir mais e melhores apoios, tutorias, coadjuvações ou intervenção das equipas multidisciplinares, não só no sentido de proporcionar condições de verdadeira inclusão, mas também de recuperar de défices que continuam a ser provocados pelas limitações impostas pela pandemia;
- Adequada descentralização do sistema educativo, que não passa pelo processo de municipalização em curso, que deverá ser revertido, sendo criadas condições para que as escolas possam exercer uma efetiva autonomia, através do redimensionamento

dos mega-agrupamentos e do retorno à gestão democrática das escolas;

- Revisão do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, centrada na revogação do regime fundacional e na criação de um regime de gestão democrática das instituições.

6% DO PIB PARA A EDUCAÇÃO

O aumento do financiamento público da Educação é fundamental, não apenas para garantir a valorização e a melhoria das condições de trabalho dos profissionais do setor, mas também para garantir que as escolas conseguem aumentar, rejuvenescer e renovar recursos de que necessitam para cumprirem, com qualidade, as missões que lhes estão atribuídas. Em 2021, deverão ser atingidos os 4% e, para que os 6% sejam atingidos até final da Legislatura, em 2022 e 2023 o aumento deverá ser de um ponto percentual em cada ano.

Relativamente à Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (CTES), Portugal está longe do financiamento público médio verificado nos países da União Europeia, com o Estado Português a assumir não mais que cerca de metade do valor necessário, fazendo depender o restante do esforço das famílias e de fundos comunitários ou de outros que financiam os mais variados projetos. Portugal deverá, até ao final da atual legislatura, atingir a média comunitária, duplicando o valor das verbas que atribui à CTES e que, em 2019, foram da ordem de 1,5% do PIB. •

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 2020 reúnam 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, em 2019, já 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. Em 2020, o número de docentes impedidos de progredir aumentou para 2.989. o que constitui um novo aumento, agora de 37,2%.

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 candidatos 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 interfiram 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 anos a propósito desta questão, admite que o ano de 2021 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 2022, 2023, 2024 e 2025, sendo recuperados, em 2026, 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



Regularização da Carreira Docente

A proposta fundamentada que a FENPROF apresenta ao Ministério da Educação destina-se 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.

Como estabelece o já referido artigo 351.º da LTFP, o processo negocial deverá estar concluído, de forma a que o impacto financeiro seja acolhido no Orçamento do Estado para 2021.

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. ●

admitindo-se, para atingir esse objetivo, um faseamento até à sua completa aplicação.

Fundamentação:

Com a presente proposta, a FENPROF pretende promover o rejuvenescimento do corpo docente e dar resposta aos elevados desgastes e índice de exaustão emocional dos docentes resultante do exercício continuado da profissão em condições extremamente negativas (instabilidade de emprego e profissional, elevado número de alunos por turma, falta de apoios adequados aos alunos, elevado número de alunos, de turmas e de níveis por docente e todo o *sobretabalho* a que os docentes estão sujeitos nas escolas).

A FENPROF tem manifestado grande preocupação com o problema do envelhecimento do corpo docente das escolas, existindo muitas em que, os mais "jovens" professores 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. Este problema também reconhecido no relatório da OCDE *"Education at a Glance 2020"*, recentemente divulgado, com Portugal em apenas 15 anos, a passar de segundo país com maior número de professores jovens (até 30 anos) para trigésimo quarto, de uma lista de trinta e cinco, com menor número de docentes daquela faixa etária.

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 retiram 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. APOSENTAÇÃO VOLUNTÁRIA, SEM PENALIZAÇÃO POR 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 universais, 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 dado que, enquanto a mesma não esteja concretizada, 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 de 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 se referiu a 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 venham a completar 40 anos de descontos.

C. APLICAÇÃO DO REGIME DE PRÉ-REFORMA AOS DOCENTES

Proposta:

Aplicação do regime de pré-reforma aos docentes, com a fixação de normas específicas de aplicação universal aos docentes, com o objetivo de eliminar a possibilidade de decisões arbitrárias de que resultem situações discriminatórias.

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.

Como profusamente se referiu atrás, 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.

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 EFEITO DE DESPENALIZAÇÃO DA APOSENTAÇÃO ANTECIPADA

Proposta:

Possibilidade de utilização, por opção do próprio, do tempo de serviço cuja contagem para progressão na carreira foi "congelada" para efeitos de despenalização da aposentação antecipada de docentes.

Fundamentação:

A FENPROF pretende negociar uma fórmula que faça repercutir o tempo de serviço cumprido nos períodos de congelamento que não tenha sido recuperado para carreira para efeito de aposentação, despenalizando aqueles que ainda não reúnam os requisitos (de tempo de serviço e idade) para a aposentação ou, reunindo-os para efeito de aposentação antecipada, mas não havendo coincidência dos 60 anos de idade com os 40 de serviço, eliminando 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. ●

Aposentação dos Docentes

A proposta fundamentada que a FENPROF apresenta ao Ministério da Educação destina-se 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.** Aposentação voluntária, sem penalização por 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 efeito de despenalização da aposentação antecipada.

Como estabelece o já referido artigo 351.º da LTFP, o processo negocial deverá estar concluído, de forma a que o impacto financeiro seja acolhido no Orçamento do Estado para 2021.

A. APROVAÇÃO DE UM REGIME ESPECÍFICO DE APOSENTAÇÃO DOS DOCENTES

Proposta:

Aprovação de um regime específico de aposentação aos 36 anos de serviço,



Horários

e outras condições de trabalho

A proposta fundamentada que a FENPROF apresenta ao Ministério da Educação destina-se à clarificação e regularização dos horários e outras condições de trabalho. Esta proposta aborda seis aspectos 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.

Como estabelece o n.º 2 do já referido artigo 351.º da LTFP, o processo negocial deverá estar concluído, de forma a que o impacto financeiro seja acolhido no Orçamento do Estado para 2021.

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 da respetiva componente e, portanto, também 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 tenham 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, consequentemente, 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 ou até superior ao 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 integrem 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 integrem 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 / no agrupamento, adequando este 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 até 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) nos agrupamentos e escolas 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

A proposta fundamentada que a FENPROF apresenta ao Ministério da Educação destina-se à 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).

Como estabelece o já referido artigo 351.º da LTFP, o processo negocial deverá estar concluído, de forma a que o impacto financeiro seja acolhido no Orçamento do Estado para 2021.

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 aposentaram 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 PRECARIIDADE

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 2021/2022 e de 2022/2023 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 aos concursos externos para os anos 2019-2020 e 2020-2021, últimos em que houve aplicação daquela norma, e a evolução dos mesmos do primeiro para o segundo desses concursos, são bem a demonstração dessa ineficácia: em relação a 2019-2020, os docentes que ingressaram nos quadros – não mais do que 542 dos mais de 30 mil candidatas 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 candidatas 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 em 2019-2020 pela aplicação da norma travão está, também, o número de docentes que vieram a ser contratados a termo nesse ano – 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.

Em 2020-2021, esta tendência, não só se confirmou, como até recrudescceu, confirmando um alastramento da precariedade a que a dita norma travão não consegue pôr cobro: assim, dos cerca de 35 mil candidatas ao concurso externo, apenas 872 lograram ingressar no quadro, tendo necessitado, para o conseguir, em média, de ter quase 46 anos de idade e 16 anos e meio de tempo de serviço prestado; do extenso universo de não colocados, constam quase 25 mil com 3 ou mais anos de serviço, quase 12 mil com 10 ou mais anos, cerca de 5 mil com 15 ou mais anos e mais de 1800 com 20 ou mais anos de serviço; igualmente, verifica-se um claro contraste entre o pequeno número dos que obtiveram um vínculo estável e o vasto rol dos que permanecem em situação de precariedade, através da celebração de contratos a termo resolutivo, já que, e apenas até à 3.ª reserva de recrutamento, foram contratados, em horário anual e completo, mais de 9 mil docentes.

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. Obrigatoriedade de disponibilização de todos os horários, completos e incompletos, cujo preenchimento por parte das escolas e agrupamentos de escolas tenha sido solicitado no âmbito da mobilidade interna;

4. Criação de novos grupos de recrutamento, designadamente de Intervenção Precoce e na área de Expressão Dramática;

5. 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;

6. 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 indesmentível 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 estabelecem 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.

A disponibilização, apenas, de horários ditos completos na fase de mobilidade interna, tal como o Ministério da Educação já anunciou, a 7 de agosto p.p., quer fazer a partir de 2021, distorce a aplicação do critério de ordenação de candidatos, assente na graduação profissional, no que à distribuição de colocações disponíveis diz respeito; foi exatamente isso que ocorreu no ano letivo de 2017-2018, quando o Ministério de Educação resolveu assim proceder, já que largas centenas de docentes foram colocados, a 25 de agosto, a muitos quilómetros de distância das suas áreas de residência e dos estabelecimentos de educação onde vinham habitualmente prestando funções, vendo inúmeros dos seus colegas menos graduados a obter colocação na primeira reserva de recrutamento em escolas muito mais próximas e para as quais os primeiros tinham igualmente declarado preferência.

A FENPROF manifesta-se contra esta distorção da aplicação da graduação profissional, tanto mais que está por provar aquele que tem sido o principal, se não único, argumento do Ministério da Educação para sustentar a opção de disponibilização de apenas horários completos na fase de mobilidade interna, o de que desta opção resulta uma poupança com a contratação de professores.

De facto, sucede que uma boa parte dos horários que são declarados como incompletos pelas escolas na data em que procedem ao pedido do seu preenchimento, em agosto, já são completos na data em que os professores de mobilidade interna

neles colocados se apresentam, no início de setembro; além disso, relativamente ao número de horários que se mantêm incompletos, não há qualquer garantia de que não sejam igualmente professores dos quadros a ocupá-los numa primeira reserva de recrutamento, caso o ministério opte por disponibilizar apenas horários completos no primeiro momento de colocação, no âmbito da MI, como anunciou.

Mas, a este propósito, deixemos que os números falem por si: ao longo do ano letivo de 2017-2018, o único em que o ME disponibilizou apenas horários completos no âmbito da MI, acabou por realizar mais 1692 contratações do que no ano letivo seguinte, em que, naquele âmbito, foi obrigado a considerar todos os horários pedidos pelas escolas, completos e incompletos!

A proposta 3), a qual implica a revisão cirúrgica do disposto no n.º 1 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na sua atual redação, destina-se a responder a este problema agora colocado com o anúncio do Ministério da Educação, referido supra.

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 4) a 6).

Além disso, as propostas 4) e 5) 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 pode 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:

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);

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 quem interessa a municipalização da Educação?

Pode ser consultada e subscrita através da página da FENPROF, a petição "Não à alegada descentralização (municipalização) da Educação".

A FENPROF é contra a municipalização da Educação e entende que este processo, a não ser revertido, terá consequências muito negativas para as escolas e os seus profissionais, para a Educação e para o futuro do País. Milhares de elementos das comunidades educativas têm levantado, em todo país, a sua voz nesse sentido.

Como alerta o texto da petição, o processo de transferência de competências para os municípios e as comunidades intermunicipais, previsto na Lei n.º 50/2018, constitui uma clara desresponsabilização do poder central, que se pretende livrar de áreas sociais geradoras de descontentamento que resulta da falta de investimento público que garanta as respostas adequadas às necessidades dos portugueses. Tal é fruto de políticas antissociais e de contenção orçamental levadas a cabo por governos que, obcecados pelo designado défice zero, pela redução da dívida ou, até, por excedentes orçamentais, passam as pessoas para segundo plano.

Com o Decreto-Lei 21/2019, o Governo pretende transferir para as autarquias competências na área da educação, algumas indevidamente retiradas às escolas e livrar-se de problemas que têm vindo a gerar

frequentes e justos protestos e insatisfações de pais, alunos, trabalhadores não docentes e professores.

Escola Pública gratuita e de qualidade em perigo

Um acréscimo de responsabilidades dos municípios, num quadro de subfinanciamento, porá em causa o direito universal de acesso a uma Escola Pública gratuita e de qualidade. Decisões sobre a organização da educação e do ensino em função das opções seguidas e da disponibilidade de recursos existente em cada município põem em grave risco o caráter universal do direito constitucional à educação. O Executivo, com este Decreto-Lei, procura alijar para o Poder Local responsabilidades que devem pertencer ao Governo e às escolas e agrupamentos.

Contudo, o Governo continua a guardar para si a decisão sobre o que de mais importante nas escolas poderia contribuir para o sucesso educativo das crianças e jovens, tal como constituição de turmas, organização dos horários, apoio a crianças que dele necessitam ou a organização de estruturas intermédias de gestão. Como sublinha o texto da petição, deverá caber às escolas e agrupamentos decidir sobre aquelas matérias, num quadro de reforço da sua autonomia, e não a outras entidades.

Esta opção é um erro

O Governo, com o Decreto-Lei 21/2019, ao invés de descentralizar, (re)centraliza, uma vez que transfere para as autarquias e para as CIM competências que hoje são exercidas pelos órgãos de gestão das escolas e agrupamentos.

A experiência, no nosso País e no estrangeiro, demonstra que esta opção é um erro, levando ao acentuar de assimetrias entre escolas de diferentes municípios e à desresponsabilização do Estado pelo financiamento público, pondo em causa a igualdade de oportunidades e comprometendo o direito a uma educação de qualidade para todos. •

“Um acréscimo de responsabilidades dos municípios, num quadro de subfinanciamento, porá em causa o direito universal de acesso a uma Escola Pública gratuita e de qualidade.”

1º CEB Promessas não cumpridas e o agravamento das condições de trabalho

ALBERTINA PENA (membro do SN da FENPROF)

O ano letivo que recentemente se iniciou é atípico e comporta o tão desejado regresso ao ensino presencial. Depois de meses e meses em modo de ensino à distância, o regresso ao ensino presencial, neste setor de ensino, é fundamental. Trata-se de promover o desenvolvimento da socialização e de um conjunto de competências nestas faixas etárias, o que só é possível pela proximidade, pela manipulação de materiais e pela interação, condições essenciais ao crescimento e ao aprender a ser.

Os docentes foram incansáveis no acompanhamento das crianças deste nível de ensino durante todo o período de confinamento, no entanto, nada substitui a sala de aula nem as presenças de professores e alunos. Este regresso foi e é desejado por alunos e professores. Os mesmos docentes que se empenharam em todo o trabalho no ensino à distância também se empenham neste regresso ao ensino presencial.

No entanto, o Ministério da Educação continua a desvalorizar os docentes, o que se evidencia pela forma como adia a resolução de problemas destes profissionais: a idade para a aposentação é cada vez mais longa; o tempo de serviço continua por recuperar; as quotas impedem as progressões; o desrespeito pelos horários de trabalho; o envelhecimento do corpo docente e tantos outros. Estas situações foram denunciadas pela FENPROF e numa iniciativa pública foram entregues ao ME milhares de postais com as reivindicações para o setor e a exigência da valorização do 1º CEB.

Os problemas existentes na pré-pandemia têm vindo a agravar-se. Nos tempos que vivemos somos confrontados com mais

exigências, quando os recursos continuam a ser os mesmos (ou até menos).

Apesar de ser um período em que é necessário um trabalho intenso para a recuperação de aprendizagens, através de um apoio mais individualizado, por forma a garantir a eficácia do processo e o sucesso dos alunos, a verdade é que as turmas mantêm um elevado número de alunos. A FENPROF há muito reivindica a diminuição do número de alunos por turma neste nível de ensino. Uma redução do número de alunos por turma, nesta fase de pandemia, permitiria um melhor cumprimento das normas da DGS em relação ao distanciamento físico, que se impõe como forma de evitar a propagação do vírus.

Envelhecimento do pessoal não docente

A falta de recursos humanos e materiais continua a ser uma situação grave no atual funcionamento das escolas do 1º CEB: faltam professores de apoio para crianças com necessidades educativas especiais e para crianças com dificuldades de aprendizagem; faltam professores para a substituição de docentes em ausências de curta duração, assim como técnicos especializados e assistentes operacionais.

Outra dominante nas escolas é o envelhecimento do pessoal não docente, e a falta de assistentes operacionais, já denunciada tantas vezes, vê-se agora agravada com as múltiplas exigências e cuidados de segurança que a situação pandémica requer. É necessário proceder à higienização dos vários espaços dos estabelecimentos escolares e acompanhar os alunos que se organizam em bolha, para além das múltiplas tarefas que já estavam a

seu cargo. Redobram o esforço quando se verificam ausências justificadas, mas para as quais não há substituições. Com esta falta de assistentes operacionais é, muitas vezes, o pessoal docente que é obrigado a executar essas tarefas, a crescer a todas as funções docentes e numa sobrecarga do horário de trabalho.

Mais horas de trabalho

Às dificuldades acrescidas no desenvolvimento do seu trabalho em tempo de pandemia, como o de ter de falar durante todo o dia de máscara, com todo o esforço que isso acarreta, têm de vigiar recreios, vigiar almoços ou proceder à higienização de espaços (sala de aula). Para além da usurpação das funções docentes estas exigências aumentam o horário de trabalho.

É de lembrar que em período de campanha eleitoral o governo acenou aos docentes em regime de monodocência com “promessas” de lhes serem atribuídas outras funções nos últimos anos de atividade. Passado o período de campanha eleitoral os docentes em regime de monodocência voltaram a merecer referência e menção no programa de governo. No entanto, rapidamente caíram no esquecimento, e nos últimos anos de atividade nem sequer têm direito a usufruir da dispensa da componente letiva prevista no ECD, uma vez que esta dispensa é constantemente preenchida com atividades e trabalho direto com alunos.

Na falta de esclarecimento e na confusão intencionalmente instalada entre o que é letivo e não letivo, nos últimos anos de atividade os docentes veem o seu direito à dispensa da componente letiva previsto no artigo 79º do ECD completamente corrompido.

O desrespeito agrava-se quando é imposto aos docentes que nas horas de dispensa da componente letiva vão substituir colegas, dar apoios a grupos de alunos ou a turmas ou fazer coadjuvações. Sendo um trabalho direto com alunos, este tem de ser considerado letivo como há muito reclama a FENPROF nas suas propostas.

Promessas do Governo...

Não deveremos abdicar dos nossos direitos, mas muitos docentes têm-no feito porque o que lhes é imposto é muito mais gravoso e ainda mais penalizante do que o trabalho a realizar com a sua própria turma. Esta situação é inconcebível para um governo que fez tantas promessas para os últimos anos dos professores em regime de monodocência, sendo que agora os esqueceu e as promessas não têm passado de um engodo e de mera campanha eleitoral.

Os professores também não podem continuar a ver negado o direito ao intervalo que, estando integrado na sua componente letiva se configura como uma pausa. Esta pausa, também necessária para os alunos, não deve ser preenchida com atividades curriculares ou outras que não sejam atividades lúdicas, livres e autónomas.



O Ministério da Educação continua a desvalorizar os docentes

Para além disso, a escola a tempo inteiro leva a uma sobrecarga de horário para as crianças e, mesmo havendo recomendações para que as AEC tenham um carácter eminentemente lúdico, estas continuam, demasiadas vezes, a configurar-se como mais atividade curricular. Por outro lado, as AEC também não devem sobrepor-se à atividade curricular, pelo que estas deverão decorrer no final das atividades letivas.

São necessárias e essenciais as aprendizagens presenciais! É necessário e fundamental valorizar o 1º CEB respeitando os seus docentes, os seus horários e melhorando as suas condições de trabalho.

A pandemia não pode ser um meio para agravar os problemas já existentes, deveria antes ser uma oportunidade para ouvir os docentes, que têm sido ignorados em todo este processo, e melhorar as condições de trabalho no setor. ●



LUÍS LOBO luis.lobo@sprc.pt

impressões

Precariedade camuflada na investigação nacional

Muitas instituições de ensino superior criaram instituições privadas sem fins lucrativos, abreviadamente designadas IPSFL, que actuam na sua órbita, para camuflarem o recurso a bolseiros de investigação e a contratos muito precários, a termo, para, dessa forma poderem ter ao seu dispor quadros de elevadíssima qualidade. Desta forma podem satisfazer as suas necessidades permanentes e escusam-se a garantir, no cumprimento do que se encontra estabelecido na legislação de trabalho, estabilidade de emprego e uma carreira profissional àqueles que assim exploram.

A FENPROF e qualquer um dos seus sindicatos que têm situações como as acima descritas nas suas regiões, não podiam, de nenhum modo, pactuar com tão grande enviesamento da lei. Por esse motivo, depois de preparar um dossier com um conjunto de casos correspondentes a outras tantas suspeitas de atropelo legal, solicitou uma reunião à Autoridade para as Condições de Trabalho, que se realizou em Julho deste ano, particularmente por, tratando-se de matéria de direito privado, seria esta estrutura, apesar dos seus condicionalismos, a reunir as

melhores condições para acompanhar este processo e verificar no local a confirmação dos problemas que levantámos.

Pretende-se, desta forma que sejam respeitadas as normas legais reguladoras da relação laboral entre os trabalhadores científicos que vivem esta inadmissível situação de precariedade e as entidades empregadoras, as IPSFL.

Sabendo-se que a ACT considera “que as relações estabelecidas pelas entidades identificadas pela FENPROF, atentas as respetivas naturezas jurídicas das entidades, não foram elegidas para efeito de qualificação como sendo vínculos precários na Administração Pública e no setor empresarial do Estado”, pelo que irá proceder à acção inspectiva de duas instituições das indicadas pela Federação, com o objectivo de “contactar, circunstanciar e dimensionar a realidade desta estratégia de inovação no relacionamento laboral utilizada pelos estabelecimentos de ensino superior”.

Ainda um pequeno passo, mas significativo para se começar a desembrulhar um problema que só empobrece a imagem do ensino superior e da investigação públicos. Vale a pena intervir para mudar! ●



“As **IPFSL** destinam-se ao desenvolvimento de atividade de investigação, pelas instituições de ensino superior, e têm por principal objetivo contornar obrigações legais, nomeadamente no que respeita às relações laborais. O problema da precariedade ganhou maior visibilidade quando vários investigadores requereram a regularização do seu vínculo, no âmbito do PREVPAP, mas não foram admitidos por ter sido considerado pelo governo que as IPSFL se regem pelas normas de direito privado, devendo aplicar-se o adequado enquadramento legal, também no que concerne às relações de trabalho estabelecidas”. (14 Julho 2020) ●



MANUEL MICAEL (manuel.micaelo@spgl.pt)

duas palavras

Quem semeia ventos, colhe tempestades

O ano letivo começou há bem menos de um mês e cada vez são mais as notícias dando conta de que há milhares de alunos sem aulas, por falta de professores. Esta escassez nota-se sobretudo nas regiões de Lisboa, Setúbal e Algarve, mas a cada dia que passa sabemos que alastra a todo o país. As disciplinas em falta são uma vasta lista encabeçada por Informática, Geografia, Inglês... E também são muitas as turmas onde faltam docentes a meia dúzia de disciplinas.

Este é, de facto, um problema de fundo no sistema educativo. Que não é de agora, mas que se vai agravando.

Há bem mais de uma década que

andamos a chamar a atenção para esta situação, que se iniciou com a ministra que “perdeu os professores mas ganhou a população”, prosseguiu com as políticas implementadas no “tempo da Troika” e foi permanecendo num contínuo desrespeito aos docentes e numa continuada desvalorização da carreira docente.

Não admira, por isso, que cada vez haja menos jovens a escolherem a cada vez menos atrativa profissão docente e que muitos que a escolheram fossem forçados a abandoná-la prematuramente.

São poucos, muito poucos (0,5%) os docentes até aos 30 anos de idade e muitos, cada vez mais (54%), aqueles que têm mais de 50 anos e, como refere o CNE, até 2030

mais de metade do corpo docente (57,8%) sairá para a aposentação.

A pintar ainda mais de negro este cenário, juntem-se as distâncias a percorrer, os custos com a habitação, os horários incompletos que não dão para pagar as despesas... e temos uma tempestade perfeita.

Às afirmações de Maria João Horta, subdiretora-geral da Educação, numa conferência promovida pelo Conselho Nacional de Educação (08/10/2020): “Parece que vamos deixar de ter professores em Portugal”, “não tem havido investimento, nem qualquer trabalho nesta área para inverter a falta de professores”, que “já faltam no sistema”, limito-me a dizer, contendo-me muito, *no comments*. ●

CARTOON

Henrique Monteiro





FENPROF comemorou Dia Mundial do Professor

A cidade do Porto acolheu a comemoração do Dia Mundial do Professor, numa jornada que envolveu a participação direta de dirigentes, delegados e ativistas sindicais da FENPROF. “Respeitar os professores é valorizar a educação e o futuro” - foi o lema que presidiu à iniciativa no passado dia 5 de outubro na Invicta, em que Mário Nogueira sublinhou: “A nossa luta não reduzirá, antes ampliará a nossa disponibilidade para propor e negociar”.

Foi anunciada uma primeira concentração de docentes na Praça de Gomes Teixeira (Leões), de onde os professores desfilarão até ao centro da cidade, indo atapatar a Avenida dos Aliados e a Praça da Liberdade com as suas reivindicações. No entanto, com as condições climatéricas instáveis no dia 5, a FENPROF decidiu transferir a iniciativa para um espaço coberto: o grande auditório do Seminário do Vilar.

A sessão contou com algumas centenas de professores, estando presentes delegações de todos os distritos e das regiões autónomas.

Com as indispensáveis medidas de segurança sanitária (distanciamento, significativa redução do número de participantes, utilização de máscara e de gel desinfetante), a sessão incluiu a intervenção de Manuela Mendonça, Coordenadora

do Sindicato dos Professores do Norte (SPN), Presidente do Conselho Nacional da FENPROF e membro da Comissão Executiva da IE.

A projeção do vídeo produzido pela Internacional de Educação (IE) sobre o Dia Mundial do Professor e a apresentação da saudação da CGTP-IN aos professores pela voz de Isabel Camarinha, Secretária-Geral, foram outros momentos salientes da jornada.

Luta em defesa da profissão

A intervenção de encerramento coube a Mário Nogueira, Secretário-Geral da FENPROF. “A luta dos professores será quotidiana, expressando-se na forma como continuarão a assumir, nas escolas, o seu exigente trabalho; mas também sairá à rua sempre que se justificar, para exigir medidas que valorizem, dignifiquem e respeitem a profissão docente, na certeza de que respeitar

os professores é valorizar a educação e o futuro. A nossa luta, queremos também afirmar, não reduzirá, antes ampliará a nossa disponibilidade para propor e negociar. Consigamos nós encontrar no governo um interlocutor com essa vontade política”, afirmou a dado momento da sua intervenção (ver tratamento noutra local desta edição e versão integral em www.fenprof.pt)

Neste ano de 2020, o Dia Mundial do Professor é assinalado num momento muito particular da vida de toda a sociedade, com natural impacto na das escolas, num primeiro momento, tendo obrigado a que se recorresse a ensino remoto e, agora, impondo diversos constrangimentos à concretização do ensino presencial. Constrangimentos cujas causas residem na grave situação epidemiológica que se vive, é verdade, mas também na insuficiência das medidas de segurança sanitária definidas pelo Ministério da Educação para as escolas e, ainda, na já crónica insuficiência de recursos humanos, designadamente de assistentes operacionais.

Tempo de exigência e de investimento na educação

Num momento em que a Covid-19 já entrou em mais de meia centena de escolas (dados registados pela FENPROF), o tempo é de exigência de investimento na Educação, como tem apelado o Secretário-Geral da ONU, António Guterres, não só para superar os problemas criados pela pandemia, como aqueles que ela agravou.

Assim, num momento em que se anunciam planos de recuperação para Portugal e em que está próximo o debate e votação do Orçamento do Estado para 2021, esta será a oportunidade para a FENPROF tornar públicas as propostas que, em sua opinião, deverão integrar a lei orçamental.

Melhorar a capacidade e qualidade da resposta pública de Educação e valorizar a profissão docente que, nos últimos anos, tem vindo a perder profissionais e a não atrair jovens candidatos, serão pedras de toque das propostas sindicais que serão entregues ao Ministério da Educação e à Assembleia da República.

Como sublinha a FENPROF, num momento em que a profissão perde professores e não ganha candidatos, contrariar essa preocupante realidade passa por garantir condições de atratividade, isto é, por valorizar as condições de exercício profissional dos docentes, quer ao nível da carreira, estabilidade de emprego e profissional ou aposentação, quer das condições de trabalho. Rejuvenescer a profissão docente, tornando-a atrativa, é urgente e inadiável, sob pena de as escolas deixarem de ter docentes devidamente qualificados, com consequências muito negativas na qualidade do ensino em Portugal.

Nova etapa na luta

A ação promovida pela FENPROF em 5 de outubro realizou-se a poucos dias da apresentação, pelo Governo de António Costa, da proposta de Orçamento do Estado na Assembleia da República. A jornada do Porto assinalou o arranque de uma nova etapa na luta dos professores e na divulgação das suas propostas para o próximo OE.

Como referiu Mário Nogueira numa recente entrevista, que pode ser consultada na página da Federação, “tomamos a iniciativa, apresentando propostas, e como sabemos que elas não vingam por si mobilizaremos os professores para as defender e, se necessário, para combater as que forem apresentadas pelo governo se o seu sentido for negativo. A nomeação de uma jurista para uma Secretaria de Estado que deverá ser da Educação é um mau sinal...”

Observa a FENPROF: “Professores e educadores, como tantos outros profissionais no nosso país, foram extraordinários durante o período em que as escolas encerraram, extraordinários na organização do presente ano letivo e extraordinários neste regresso ao ensino presencial. Esse facto reforça a sua legitimidade para exigirem ser respeitados, reconhecidos e valorizados, certos de que respeitar os professores é valorizar a Educação e o futuro.”

O Dia Mundial do Professor foi assinalado em todos os continentes pela OIT, UNESCO, UNICEF e Internacional de Educação (IE). ●



Marco histórico

O Dia Mundial de Professor – 5 de Outubro é uma data que se comemora desde 1994, aquando da fundação da Internacional da Educação (IE) e que homenageia a Recomendação da UNESCO / OIT sobre o Estatuto dos Professores aprovada no dia 5 de outubro de 1966, por representantes de 75 países, numa conferência intergovernamental especial convocada pela UNESCO e realizada em Paris.

Um marco histórico para a profissão docente, esta recomendação estabelece parâmetros de referência em relação aos direitos e responsabilidades dos professores, assim como em relação à sua formação inicial e contínua, recrutamento, emprego e condições de ensino e de aprendizagem. Contém, ainda, numerosas recomendações para a participação dos professores nas decisões educativas através do diálogo social e da negociação com as autoridades educativas. De forma complementar, o Dia Mundial do Professor comemora, igualmente, a adoção, em 1997, da Recomendação da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal Docente do Ensino Superior, abrangendo também os investigadores. ●



Mário Nogueira: Ou o ministro muda de atitude ou regressará o “forte protesto dos professores”

A propósito da entrega a todos os grupos parlamentares das propostas da FENPROF para o Orçamento do Estado 2021 e ao Ministério da Educação de propostas concretas, devidamente fundamentadas, que, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, devem conduzir a processos negociais, Mário Nogueira deixou no Porto uma mensagem de particular significado:

“Se o ministro da Educação vai respeitar a lei ou opta por manter a postura arrogante, autocrática e anti negocial que passou a adotar já na anterior legislatura é o que veremos. Mas se for essa a sua opção, contará com o forte protesto dos professores, pois não é aceitável e é impróprio e indigno das sociedades democráticas haver governantes que reduzem o diálogo social a um faz de conta e bloqueiam a negociação.”

O Secretário Geral da FENPROF afirmaria logo de seguida: “Com a sua luta, os professores quebrarão o bloqueio negocial imposto pelo atual Governo e concretizado por um ministro cuja recondução constituiu, desde logo, um sinal negativo para a Educação. É lamentável que, também neste domínio, o Governo português desrespeite recomendações internacionais como as que constam da Convenção número 151 da OIT, aprovada em 1978, em vigor na ordem internacional desde 1981 e em Portugal desde 9 de janeiro de 1982”.

“Situação de exceção” não é argumento...

“Não tarda”, prosseguiu o dirigente sindical, “teremos os governantes a justificar a falta de investimento na Educação, o desrespeito pelos direitos, carreiras e salários dos professores, bem como a imposição de medidas de austeridade, com a situação de exceção que o país vive”. “Não aceitaremos a desculpa”, realçou Mário Nogueira no Seminário de Vilar. E lembrou: Vivemos num país...

... que tem dinheiro para alimentar com milhões e mais milhões o novo e velhos bancos;

.... que recusa renegociar a chamada dívida pública continuando a pagar juros anuais que são escandalosos;

... onde continua a haver dinheiro para alimentar elevados níveis de corrupção e de burla;

... que consegue ser o terceiro da Europa a meter dinheiro em offshores, partilhando o pódio com potências da fuga ao fisco, como Chipre e Malta...

“Mal seria se esse país, que é o nosso, não tivesse condições para investir na Educação, valorizando a Escola Pública e respeitando os seus profissionais. Não nos exijam compreensão ou ainda mais resiliência. Num momento em que está para ser apresentada a proposta de Orçamento do Estado para 2021 e se anunciam planos de recuperação para Portugal, nem o novo normal justificaria que a Educação e os seus profissionais ficassem para trás. Que não se use o novo coronavírus para justificar velhas opções e velhas práticas próprias de velhas políticas. Edwards, da IE, apela às organizações sindicais que façam soar as suas vozes na luta contra medidas de austeridade que causem cortes da Educação e, em geral, nos serviços públicos. Faremos ouvir a nossa!”

“Não esqueceremos esse roubo!”

Hoje, recordou ainda Mário Nogueira, “assinálamos mais um Dia Mundial do Professor sem esquecer que, há dois anos, na véspera deste mesmo dia, o atual Governo, com o atual ministro, embora ainda na legislatura anterior, agraciou os professores com o roubo de 6 anos, 6 meses e 23 dias de serviço cumprido, naquela que foi uma das mais insidiosas provocações feitas aos docentes.”

E garantiu: “Não podemos nem iremos esquecer esse roubo, como não esqueceremos a chantagem que, em maio do ano passado, o Primeiro-Ministro fez sobre a Assembleia da República para evitar que aquele tempo fosse recuperado. Porém, essa memória não nos fará

desanimar ou desistir. Pelo contrário, as contrariedades e as dificuldades continuarão a alimentar esta força que trazemos nos braços e nos permite resistir e lutar.”

“Dúvidas em relação ao futuro”

No início da sua intervenção, Mário Nogueira tinha já caracterizado este Dia Mundial do Professor como “um momento muito particular, inédito e nada positivo.”, observando: “No meio de uma situação epidemiológica nunca vivida pelas atuais gerações, a escola em Portugal, como um pouco por todo o mundo, teve de recorrer a ensino remoto, solução de emergência não preparada e nunca antes experimentada como resposta global. Regressou agora o insubstituível ensino presencial, mas em condições muito complicadas, também inéditas, neste tempo marcado pelas dúvidas em relação ao futuro.”

E recordou a propósito: “Durante os meses em que as escolas estiveram encerradas, os professores, mais uma vez, foram extraordinários na vontade e na capacidade que demonstraram para se adaptarem e para chegarem aos seus alunos, respondendo positivamente a exigências com que nunca se tinham deparado. São assim os professores, confirmando-se, como afirma António Nóvoa, que “Ser professor é viver no desassossego, na inquietação, na procura todos os dias das respostas para os problemas das crianças e dos jovens”. Assumem isso de tal forma que, inclusivamente, adquiriram equipamentos de trabalho que lhes deveriam ter sido cedidos e deixaram a escola entrar nas suas casas”.

Mais adiante, Nogueira salientou: “Apesar do esforço realizado, que foi acompanhado por alunos e famílias, o ensino a distância, que alguns aclamaram como o admirável mundo novo da Educação, revelou-se um flop, levando ao agravamento de desigualdades que penalizaram mais os já mais penalizados. Como denunciou o Secretário-Geral da Internacional de Educação, David Edwards, “o mundo foi confrontado, [isso sim] com o oportunismo de grupos interessados na

comercialização e privatização da educação, que procuravam convencer os governos a comprar as suas plataformas”. Por cá, verdade se diga, numa fase inicial, até chegámos a sentir algum entusiasmo por parte dos governantes com o E@D...”

A importância do serviço público

Noutra passagem, o Secretário Geral da FENPROF afirmou: “Na Educação, como em outras áreas, a resposta global à crise sanitária tem assentado na capacidade de resposta do serviço público, apesar de terem ficado a nu dificuldades e carências que resultam de anos a fio de falta de investimento e de agressivas políticas que o têm fragilizado. Em muitos momentos, só foi possível superar ou contornar dificuldades graças à entrega dos profissionais que fizeram o que a escola, só por si, não teria conseguido fazer.”

Após meses desperdiçados pelo Ministério da Educação, avançou Mário Nogueira, “o início do ano letivo trouxe à tona, de novo, problemas que afetam as escolas. Nada que surpreendesse, é verdade, pois as dificuldades com que estas se iriam confrontar perceberam-se antes, quando o Ministério da Educação, já com grande atraso, divulgou as orientações para a organização do ano letivo.”

Atitudes incorretas do ME e da DGS...

A insuficiência das medidas previstas saltava à vista, desde logo por não acompanharem as da Direção-Geral da Saúde, o que levou a FENPROF a solicitar, por diversas vezes, reuniões aos responsáveis do Ministério da Educação. Só que estes não assinalaram, sequer, a receção do pedido, como impõem as regras de boa educação e de relacionamento institucional democrático. Também a Direção-Geral da Saúde, parecendo mais preocupada com o interesse político do que com a saúde pública, não quis reunir (e não foi por falta de pedidos de reunião), evitando esclarecer se validava [ou não] as orientações enviadas pelo ME às escolas.

“Hoje temos uma escola estranha, triste e de cara tapada”, comentou o dirigente sindical, acrescentando:

- Uma escola onde o prazer da brincadeira está ausente, dificultando a integração dos mais novos e criando um ambiente que dificulta interações e experiências relevantes de socialização;
- Uma escola que tem vazias as salas de professores;
- Uma escola com dificuldade para superar défices que dificultam ainda mais o trabalho que é feito com os olhos no futuro;
- Uma escola onde a preocupação é permanente, desde logo porque algumas das mais elementares normas recomendadas pela autoridade nacional de saúde não foram adotadas pelo Ministério da Educação.



Por estranho que possa parecer, num país em que vigoram protocolos tão apertados como os que se aplicam ao futebol ou a atividades ao ar livre – sejam festivas, políticas ou religiosas (e não os pomos em causa) –, no caso das escolas a norma tem sido, quando surgem casos positivos em alunos, manter os respetivos professores ao serviço sem realizar qualquer teste, pondo em causa a saúde destes, dos seus alunos e de quem vive com eles. Só excecionalmente a decisão foi diferente.

“Preocupações aumentaram”

Acresce, alertou o dirigente sindical, que a falta de rastreios e a não verificação prévia, pelas autoridades de saúde local, das condições sanitárias das escolas, se pretendiam iludir as comunidades escolares, fracassaram, pois as preocupações aumentaram...

quando salas vazias de pessoas se encheram com alunos sentados a centímetros uns dos outros;

quando a falta de assistentes operacionais obrigou professores e alunos a substituí-los em tarefas de limpeza;

quando, após poucos dias de aulas, começaram a surgir casos de Covid-19 em estabelecimentos de Ponte de Lima, Braga, Guimarães, Barcelos, Lixa, Felgueiras, Lousada, Lourosa, Marco de Canavezes, Santo Tirso, Póvoa de Varzim, Porto, Gaia, Valongo, Espinho, Vila Real, Bragança, Penedono, Viseu, Vila Nova de Paiva, Guarda, Seia, Trancoso, Aguiar da Beira, Castelo Branco, Fundão, Coimbra, Leiria, Santarém, Entroncamento, Torres Novas, Ourém, Lisboa, Loures, Mafra, Sintra, Cascais, Castelo de Vide, Reguengos de Monsaraz, Cuba, Faro, Portimão, Lagos, Loulé, Olhão, Castro Marim, Vila Real de Santo António, entre outros concelhos.

“Em nome da transparência, exige-se a

divulgação do mapa completo de situações nas escolas e quais as medidas tomadas em cada caso. A ocultação não tranquiliza as comunidades educativas e desrespeita a lei, pois esta reconhece, designadamente às organizações sindicais, o direito à informação sobre as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho”, declarou.

Professores na linha da frente

“Apesar do complexo quadro epidemiológico, a que se junta a insuficiente proteção dos docentes de grupos de risco, os professores continuam, de forma exemplar, a dar lições de profissionalismo, tendo sido quem, com o seu trabalho, permitiu a abertura das escolas e que, não obstante as dificuldades, assegura o seu funcionamento, assumindo um risco que não é só seu, mas de todos os que partilham a vida consigo”, afirmou. Os professores assumem isso porque sabem que nada os substitui e que nada substitui a escola, como sabem que o seu trabalho faz falta aos alunos, à escola e ao país. Embora noutro nível de intervenção, os professores também têm estado e mantêm-se na linha da frente. Os pais perceberam-no muito bem, faltando, no entanto, que o importante papel dos professores também seja reconhecido pelo poder político, sublinhou Mário Nogueira. ●

Financiamento público da educação:

O que está em jogo...



Escola Pública que, perdurando há anos, se tornaram estruturais. Não é verdade, é falso que esses problemas se resolvam com a municipalização da Educação. Olhemos para os países onde ela foi opção e ficamos esclarecidos. E também não é verdade, nem avisado que o futuro se projete com ligação direta e subordinação vital ao ventilador comunitário. Se for esse o caminho, não tarda que tenhamos a Escola Pública internada nos cuidados intensivos.

Só com um financiamento público adequado será possível apoiar as famílias que, de forma agravada pela crise sanitária e suas consequências no emprego e no rendimento, vivem hoje dramas ainda maiores, provocados pelo aprofundamento de problemas que já as afetavam, fruto de

Enquanto professores, neste Dia Mundial do Professor compete-nos olhar para a educação pública e, face às dificuldades, exigir políticas de investimento, que têm faltado.

Como a própria OCDE chamava a atenção há dias, em Portugal, desde 2017, o financiamento público da Educação está abaixo da média dos países daquela organização. De facto, se no início do século, em 2002, as verbas consagradas no Orçamento do Estado atingiam os 5,1% do PIB (sem ensino superior e ciência), este valor tem vindo a diminuir e, em 2019, já só valeram 3,5%, um retrocesso de mais de trinta anos, baixando para valores que não se registavam desde os anos oitenta do século passado. Exige-se que Portugal atribua à Educação um financiamento público que corresponda a 6% do PIB, como recomendam as instâncias

internacionais. Lançamos ao governo e à Assembleia da República o desafio de atingir faseadamente esse patamar, até final da atual legislatura, chegando aos 4% em 2021, 5% no ano seguinte e, finalmente, 6% em 2023.

Há que garantir que à Educação é atribuído um financiamento público adequado, ainda mais agora que urge recuperar de défices inesperados, provocados pelo encerramento das escolas e o recurso a uma solução de emergência. Nesse sentido, o Secretário-Geral da ONU, António Guterres, instou os Estados a darem prioridade à Educação na distribuição de fundos, protegendo e aumentando os orçamentos para a Educação nas contas públicas dos respetivos países, apelando ainda a que esta preocupação esteja no centro dos esforços internacionais de solidariedade.

Só com um financiamento público adequado será possível resolver os principais problemas da

políticas de sucessivos governos que desvalorizam o trabalho e os trabalhadores.

Só com um financiamento adequado será possível conferir atratividade à profissão docente, uma profissão de que os jovens gostam, mas não escolhem e muitos dos que a escolheram saíram precocemente. Podemos, muito rapidamente, ter um sério problema de falta de docentes devidamente qualificados, o que levará Portugal a retroceder décadas na qualidade da educação e do ensino, não sendo os voluntários de redes como o Teach for Portugal, a quem o ministério vai abrindo portas, que resolverão esse grave problema. ●

Da intervenção de Mário Nogueira, na sessão comemorativa do Dia Mundial do Professor, 5/10/2020, Porto

“Não podemos voltar para trás”

Num país...

- em que a profissão se encontra tão envelhecida
- em que menos de 1% dos docentes tem até 30 anos de idade...
- em que os cursos de formação de professores quase não têm candidatos...
- em que 76% dos professores no ativo se sentem em estado de exaustão emocional e 84% anseiam pela reforma antecipada...
- ... nada fazer para rejuvenescer a profissão, valorizar o estatuto dos professores e melhorar as suas condições de trabalho é caminhar a passos largos para uma situação como a que se vive hoje em vários países europeus, onde existe uma grave crise de recrutamento e retenção de professores qualificados.

Temos vindo a alertar para o facto de haver dezenas de milhares de professores em falta na Alemanha, na Suécia, na Dinamarca, na Holanda (onde, em algumas zonas, a semana letiva já só tem quatro dias) ou em Inglaterra (onde já se ganha um concurso para lecionar matemática no Ensino Secundário tendo como habilitação académica apenas o Ensino Secundário completo). Exatamente o que acontecia em Portugal há 40 anos, quando não havia professores habilitados em número suficiente para dar resposta ao processo de massificação da educação. De então para cá, fizemos enormes progressos. Não podemos voltar para trás. | *Da intervenção de Manuela Mendonça, Seminário de Vilar, Porto, 5/10/2020* ●



Todos os anos celebramos o Dia Mundial do Professor a 5 de Outubro. Este ano, esta celebração foi muito marcada pelo impacto da COVID-19 na educação.

Entre as iniciativas que a Internacional da Educação (IE) levou a cabo para assinalar a data, encontra-se um vídeo em que os membros do Comité Executivo da IE falam das lições que apreendemos com esta pandemia (<https://youtu.be/RE07pknRCwQ>). Sendo a IE uma federação setorial mundial, que reúne centenas de organizações de professores da Ásia-Pacífico, de África, dos países Árabes, da Europa, da América Latina, da América do Norte e do Caribe, é de relevar, apesar de todas as diferenças, a semelhança dos problemas e dos desafios que enfrentamos, assim como algumas das lições que esta crise nos tem ensinado:

1. A escola é essencial e insubstituível. Porque as escolas fornecem muito mais do que educação formal. São comunidades onde os alunos fazem amigos, recebem apoio e orientação dos seus professores, e aprendem a viver em sociedade. São espaços onde os pais podem estar confiantes de que os seus filhos estão protegidos. E para muitos alunos desfavorecidos e vulneráveis, a escola é o único espaço seguro. É aí que muitos recebem a sua única refeição diária, onde estão a salvo da violência ou negligência de que muitas vezes são vítimas em casa, onde se sentem apoiados e acompanhados.

2. A tecnologia nunca poderá substituir o ensino e a aprendizagem presenciais. Para desilusão dos especuladores da tecnologia da educação, esta crise mostrou claramente que a tecnologia só pode ser um instrumento da pedagogia, e não um substituto do professor. O valor da nossa autonomia profissional nunca foi tão claro. As soluções que funcionaram melhor não foram as plataformas prescritas pelos

Lições em tempo de pandemia

MANUELA MENDONÇA
(membro do SN da FENPROF)

ministérios da educação, mas as adaptações que concebemos. Contactámos colegas, tentámos coisas diferentes, ouvimos os nossos alunos e encontrámos as melhores soluções possíveis para eles.

3. Numa crise, a educação formal e as avaliações vêm em segundo lugar. O nosso primeiro dever é assegurar que as necessidades básicas dos nossos alunos são satisfeitas. Temos de nos manter ligados e dar-lhes uma sensação de normalidade, estrutura e segurança. Precisamos de os manter a aprender sem acrescentar pressão. Os testes normalizados podem esperar.

4. Em circunstâncias normais, uma infraestrutura pobre torna a aprendizagem e o ensino difíceis; durante uma crise global de saúde e educação ela torna-se mortal. Turmas grandes, edifícios escolares inadequados, falta de instalações básicas de higiene são inaceitáveis. Os governos já se atrasaram demasiado – estes problemas precisam de ser resolvidos agora. E se alguém tinha a ilusão de que a liderança não importa, esta crise provou sem sombra de dúvida que pessoas erradas no poder podem significar uma sentença de morte para muitos.

5. Numa crise, as escolas privadas falham frequentemente aos seus alunos. Durante os confinamentos, muitas escolas privadas despediram professores, deixando os alunos sem aulas durante meses. Uma educação pública de qualidade gratuita, bem financiada e inclusiva é a única forma de superar as desigualdades.

6. A nossa identidade profissional estende-se muito para além das paredes das salas de aula. Ao longo da crise, temos continuado a apoiar os nossos alunos, ensinando online, na televisão e na rádio, falando diariamente com os pais e alunos, entregando refeições, livros e até ligações à Internet. Quando as nossas escolas fecharam, não deixámos de ser professores.

7. Mesmo a tecnologia gratuita tem um preço. Muitas vezes temos de pagar por ela com a nossa privacidade. As câmaras nas salas de aula não são aceitáveis.

Isabel Camarinha:

“Não estamos todos no mesmo barco...”

Isabel Camarinha deixou na tribuna do Seminário de Vilar uma calorosa saudação da CGTP-IN a todos os professores e particularmente aos que “lutam pela valorização da escola pública”.

“Os problemas estruturais do país”, destacou a Secretária-Geral da CGTP-IN, “não são culpa da pandemia”, apontando responsabilidades para as erradas políticas de sucessivos governos.

Ao contrário do que dizem algumas vozes, “não estamos todos no mesmo barco”, observou a dirigente sindical. “Os trabalhadores estão em situação de grande fragilidade” e o desemprego, a precariedade e a instabilidade socio profissional são preocupantes.

“É hora de valorizar o trabalho e os trabalhadores, é hora de valorizar os serviços públicos, e nomeadamente a escola pública”, afirmou Isabel Camarinha.

O significado do aumento dos salários (como medida de justiça social e de incentivo ao investimento e ao desenvolvimento do país) e as medidas que são urgentes nas escolas (como a segurança sanitária e a contratação de profissionais) foram temas em foco na intervenção da dirigente da Central.

Isabel Camarinha referiu-se ainda ao 50º aniversário da Central (1/10/1970) e à Ação Nacional de Luta que decorreu no passado dia 26 de setembro, com a realização de manifestações, concentrações e outras iniciativas em todos os distritos e nas regiões autónomas, sob o lema **“Aumentar salários, desenvolver o país”**. ●



Permitir que os dados dos alunos se tornem numa moeda não é uma opção. Quando as plataformas são oferecidas gratuitamente, precisamos de ler as letras miúdas, temos de estar vigilantes e defender a privacidade dos nossos alunos.

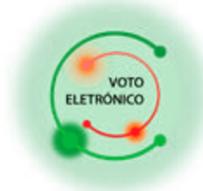
8. O mundo está finalmente a ter consciência de quão complexo e difícil é o ensino. Após alguns meses de ensino a distância, os pais têm agora mais apreço por nós e pelo nosso trabalho. Precisamos de nos interrogar: porque é que os pais não sabiam já como o nosso trabalho era difícil? Porque ficaram tão surpreendidos? Temos de chegar às pessoas e ajudá-las a compreender o que fazemos e como isso é importante. Não esqueçamos que a opinião pública é um instrumento que pode ser virado contra os professores. A construção de alianças comunitárias é fundamental e beneficia toda a sociedade.

“
A escola é essencial e insubstituível. Porque as escolas fornecem muito mais do que educação formal.”

9. Não podemos tomar por garantido o progresso feito em direitos sociais. Décadas de progresso em matéria de direitos das mulheres e igualdade de género podem ser revertidas em questão de semanas. Mesmo antes da pandemia, as mulheres suportavam a maior parte do trabalho não remunerado em casa. Agora, com as escolas fechadas e familiares idosos em risco de infeção, as mulheres viram a sua carga de trabalho aumentar exponencialmente. Pior ainda, a violência de género disparou em todo o mundo durante o confinamento.

10. Os sindicatos têm uma importância única em momentos de crise. Mobilizaram-se para apoiar os seus membros, informando-os dos seus direitos nestes tempos incertos e mesmo oferecendo os tão necessários recursos, orientação e formação que os governos não conseguiram fornecer. Houve países que assistiram ao aumento do autoritarismo sob o pretexto de garantir a segurança durante a pandemia, mostrando como a democracia e os direitos não são dados adquiridos nem são irreversíveis. São algo pelo qual temos de lutar todos os dias. ●

Triénio 2020/2023 Eleições no SPRA



No dia 30 de outubro, os sócios do Sindicato dos Professores da Região Açores (SPRA) vão às urnas, nas escolas e Áreas Sindicais da região, para eleger os corpos gerentes para o triénio 2020/2023.

Neste importante ato eleitoral há uma novidade: os sócios podem aceder ao voto eletrónico não presencial no dia 28 de outubro, das 0:00 h às 23:59 h.

O sócio que optar por esta modalidade fará o seu registo na plataforma informática de votação, através de credenciais associadas ao seu cartão de associado, registando o seu sentido de voto.

O registo do voto não contém qualquer informação sobre a identidade do associado, uma vez que o código é gerado numa base de dados separada e apenas é utilizado pelo programa para registar que concluiu a votação. Não há forma de relacionar os códigos votantes com as respostas dadas.

Concorre para este novo mandato a Lista A, que é uma lista de continuidade, sob o lema: **Unidos Conseguimos!** Pretende salvaguardar as conquistas conseguidas, mas, também, aprofundá-las.

Neste sentido, como refere o respetivo manifesto eleitoral, “continuaremos a lutar, no plano regional, pela igualdade de horários e de reduções da componente letiva para todos os ciclos e níveis de ensino. Lembramos que, sobre este assunto, temos uma petição com cerca de duas mil e quinhentas assinaturas, pendente na ALRAA, desde o início do ano letivo passado, e que será, certamente, discutida no início da próxima legislatura”.

Ainda relativamente aos horários de trabalho, é referido que se continua a defender a sua humanização e desburocratização, para que os docentes se possam concentrar no essencial da sua profissão.

No plano regional, e tendo em vista os tempos que se aproximam, é lançado um alerta para a necessidade de renovar uma classe docente envelhecida, registando-se já hoje a falta de docentes habilitados em numerosos grupos de docência. As ilhas mais periféricas são as que vão ter maiores dificuldades em repor “as saídas”, por isso, é urgente o aperfeiçoamento dos mecanismos dos incentivos à fixação do pessoal docente e a sua rápida implementação, com vista à sua eficácia.

Compensação pela caducidade do contrato a termo

“Continuaremos a lutar na ALRAA, no âmbito da discussão anual do Orçamento Regional (a norma discriminatória é incluída anualmente no DLR do orçamento), pela aplicação da Lei Geral no pagamento da compensação pela caducidade do contrato a termo”.

No plano nacional, a lista A aposta na continuação da luta, com os restantes sindicatos da FENPROF e no âmbito das outras estruturas em que o SPRA se integra, por uma escola pública de qualidade, pela gestão democrática, pelo combate à precariedade, pela dignificação da profissão, pela recuperação total do tempo de serviço congelado, por um regime específico de aposentação para os docentes, por uma valorização das pensões, pela defesa da manutenção da ADSE e pelo reforço dos serviços públicos e das funções sociais do Estado, assim como, no âmbito da contratação coletiva do ensino particular e cooperativo, por uma carreira digna para o ensino profissional, uma vez que esta é, até ao momento, a mais desvalorizada. ●



Ver Manifesto em:
www.spra.pt

RAM 2020/2021 Ponto de situação no regresso à escola

JACKELINE VIEIRA (Vice-coordenadora do SPM)

O início do ano letivo é sempre um momento intenso para todos nós, merecendo a máxima atenção dos dirigentes. Este ano, num contexto tão anómalo, não poderíamos senão esperar um aumento da azáfama característica do reinício do ano escolar.

Também na Região Autónoma da Madeira foi assim. Por isso, o SPM procurou conhecer, desde a primeira hora, os problemas com que os colegas se foram deparando na adaptação à nova realidade. Fê-lo, por um lado, reforçando a sua presença nas escolas, ao lado dos professores e dos educadores, e, por outro, através da realização de um inquérito online, que contou com **472 respostas**, abrangendo professores e educadores de todos os concelhos da RAM e de todos os grupos de recrutamento. Desse inquérito, ressaltamos as seguintes conclusões:

- há um grupo muito significativo de docentes pertencentes a grupos de risco (**25%**,

no nosso inquérito), mas, ao contrário do que se poderia pensar, apenas **1,7%** desses afirmaram estar de atestado médico por essa razão;

- **16%** afirmou ter conhecimento de alunos na turma com doença de risco, percentagem que contradiz os dados da tutela, que apontam para um número residual nessa situação;

- **63%** dos docentes afirmaram não lhes ter sido disponibilizado pela escola qualquer equipamento de proteção individual;

- **25%** confirma a extinção de projetos, atividades extracurriculares e/ou clubes, o que não só significa um empobrecimento da oferta formativa, como uma forma artificial de disfarçar a falta de professores nas escolas;

- mais de **84%** dos docentes da RAM foram testados à Covid-19, no regresso à escola;

- **71%** confirma a opção de muitas escolas pela realização de reuniões presenciais, o que, no contexto atual, contribui para a redução do risco de exposição dos docentes;

- a grande maioria dos inquiridos considera

que não foram criadas condições nas escolas para respeitar a recomendação de afastamento físico, o que se deve, sobretudo

- à opção de manutenção de turmas grandes (nas escolas do centro do Funchal, é possível encontrar várias turmas de 25 a 30 alunos);

- à dimensão das salas, que se revelam pequenas para o número de alunos por turma;

Das múltiplas respostas abertas deste inquérito, ressaltam muitas preocupações com o aumento da carga de trabalho que o novo contexto está a causar aos professores, como se pode ver afirmações como as que se seguem:

- “Faço 58 anos e tenho mais duas turmas do que no ano anterior”;

- “Tenho 3 níveis, sou secretária, sou avaliadora interna e trabalho para o projeto “x da minha escola”;

- “Não sou professora de risco, mas vou dar entrada no manicómio brevemente”. ●

Impasse no processo negocial de revisão salarial

Concentração de trabalhadores das IPSS

Perante o impasse no processo negocial de revisão salarial do CCT das IPSS e, tendo em conta a necessidade de, muito rapidamente se alcançar um acordo com a CNIS que valorize os salários dos trabalhadores e as suas carreiras profissionais, os trabalhadores das IPSS concentraram-se no dia 1 de outubro junto à sede da CNIS no Porto, assim como, por todo o país estiveram em greve. As exigências colocadas a quem está na linha da frente, não podem servir de pretexto para a retirada de direitos e atropelos aos direitos laborais.

Nesta concentração conjunta estiveram presentes, a FENPROF, o CESP e o SEP.

Uma delegação composta por dirigentes das referidas organizações sindicais foi recebida pelo Presidente da CNIS, o Padre Lino Maia, a quem foram transmitidas as posições da comissão sindical, nomeadamente a exigência de aumentos salariais para todos os trabalhadores e a necessidade de valorizar as carreiras profissionais de quem, num momento particularmente difícil, tem dado o melhor de si para cuidar dos que mais necessitam, não se podendo ficar apenas com aumentos simbólicos.

Os trabalhadores não esquecem que, sendo docentes, auxiliares de ação educativa ou trabalhadores de serviços gerais, todos foram poucos para as necessidades e todos responderam positivamente ao apelo feito



para que nenhum cuidado faltasse a nenhum utente. A FENPROF relembrou ainda, a situação penalizadora de inúmeros educadores de infância que estiveram em *layoff* com suspensão de contrato, tendo-lhes sido recusada a continuidade da atividade docente em regime de teletrabalho, à semelhança do que ocorreu com os educadores do ensino público.

A FENPROF informou a CNIS que denunciou todas as situações que chegaram ao seu conhecimento, junto da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, do Ministro da Educação, do Secretário de Estado da Segurança Social e da ACT. Até à data a única resposta que obteve foi da ACT, informando que o processo tinha sido remetido ao Instituto da Segurança Social, entidade competente para esse efeito, do qual a FENPROF ainda aguarda parecer sobre a referida matéria.

A FENPROF aproveitou ainda para reafirmar a sua proposta de revisão salarial, nomeadamente, 1% de aumento para a tabela B e desbloqueamento de mais um nível na progressão na carreira dos educadores em creche.

O Padre Lino Maia, em resposta às preocupações colocadas pelas organizações sindicais, informou que estão num processo negocial com a Ministra do Trabalho, pois existia o compromisso com o governo, através do Protocolo de Cooperação, que as participações financeiras representassem no mínimo 50% das receitas das Instituições, quando neste momento representam apenas 38% das receitas.

Assim, só após a conclusão desta negociação com a Ministra, a CNIS poderá retomar as negociações com os sindicatos, comprometendo-se a rever as suas propostas, pois está em consonância com a maior parte das questões e preocupações apresentadas pela FENPROF, pelo CESP e pelo SEP. Por último, o CESP informou a



“Os trabalhadores das IPSS concentraram-se no dia 1 de outubro junto à sede da CNIS no Porto”

CNIS, que a FEPDES tinha sido contactada pelo gabinete da Ministra do Trabalho avançando com a possibilidade da realização de uma reunião com todos os parceiros sociais para análise da atual situação que se vive no setor social.

Logo que ocorram desenvolvimentos importantes neste processo negocial do CCT das IPSS, a FENPROF fará a sua divulgação. ●

No fecho desta edição do JF estava tudo a postos para a greve e concentração (15 outubro) dos docentes das Misericórdias (educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário com vínculo de direito privado, que exercem funções na União das Misericórdias Portuguesas e das Santas Casas Associadas, exceto Santa casa da Misericórdia de Lisboa). Estes docentes lutam pelo aumento dos salários e pela valorização da sua carreira profissional. Todos os pormenores em www.fenprof.pt ●

FENPROF saúda CGTP-IN

“Cinquenta anos depois, a CGTP-Intersindical Nacional continua a ser a grande organização sindical dos trabalhadores de Portugal e a honrar toda uma história de luta, resistência e conquistas, sendo a expressão maior, no nosso país, do sindicalismo de classe, independente, unitário e democrático”, salienta uma nota divulgada pelo Secretariado Nacional da FENPROF, acrescentando: “Num tempo que, por razões diversas, é complexo, a FENPROF reitera plena confiança na CGTP-IN, estando certa que, tal como em tempos ainda mais difíceis, esse será o espaço solidário em que, de forma convergente, os trabalhadores de Portugal irão continuar a construir o seu futuro coletivo.” ●

A CGTP-IN e o novo ano letivo:

“O Governo não fez o que devia”

A CGTP-IN concorda com a premissa da retoma generalizada do ensino presencial nas escolas públicas. Em março passado foi necessário optar pelo ensino a distância, mas é sabido que essa foi uma solução de emergência, de recurso, que agravou desigualdades, que prejudicou aprendizagens e que também contribuiu para desestabilizar a vida de inúmeros trabalhadores e suas famílias.

Concordando com a necessidade de regresso ao ensino presencial, a CGTP-IN expressa, contudo, preocupação pelas condições em que tal está a acontecer. O Governo não fez o que devia e está ao seu alcance, reconhecendo-se que, inevitavelmente, isso implicaria a mobilização de verbas para o efeito.

Em tomada de posição divulgada a 17 de setembro, a Central considerava que “não estão a ser adotadas medidas suficientes quanto ao necessário reforço de trabalhadores docentes e não docentes nas escolas”. A Inter deixava ainda outros alertas:

- foi contornada a redução da dimensão das turmas / grupos de alunos, medida que seria fundamental para aplicar as normas de distanciamento físico que as próprias autoridades de saúde determinam para fora das escolas;
- ao contrário do que tem sido uma referência recorrente nas boas práticas do combate à epidemia, não estão previstos programas de testagem nas comunidades escolares, tendo sido deixado à aleatoriedade de decisões municipais; que subsistem impedimentos a adaptações de horários de funcionamento que contribuiriam para minimizar riscos;

- não há um reforço de apoio às atividades de apoio à família que permita acompanhar alterações de horários de funcionamento;
- não estão previstas medidas para o reforço dos transportes escolares;
- que não foram previstas medidas adequadas de proteção de grupos de risco para a COVID-19, em particular dos profissionais da educação e do ensino.

“Riscos desnecessários”

A CGTP-IN assinala que a não adoção destas e de outras medidas resulta na existência de riscos desnecessários na retoma das atividades presenciais nas escolas e jardins-de-infância e num clima que não é, como deveria ser, de confiança de todos os envolvidos. Este clima, ademais, vem sendo agravado pela falta de diálogo, ou melhor, pela ostensiva recusa de diálogo com os sindicatos que representam os trabalhadores desta área, docentes e não docentes.

É, portanto, neste quadro que a Central exprime a sua preocupação – e não deixará de responsabilizar o Governo, na medida em que isso se justificar – pela forte possibilidade de ter de haver um recuo, que seria muito negativo, quanto à manutenção do regime presencial nas escolas. Tal teria, como é evidente, consequências profundamente nefastas no sucesso educativo dos alunos, na vida de uma grande parte dos trabalhadores e das suas famílias e, ainda na economia do país, o que já vem alimentando fortíssimas campanhas com vista à desvalorização da condição dos trabalhadores em Portugal, o que é de todo inaceitável. ●

No Alvo



Valorização do trabalho na ordem do dia

O surto epidémico revelou fragilidades provocadas e agravadas por décadas de política de direita, de submissão às imposições da União Europeia, de serviço ao grande capital. A resposta aos problemas dos trabalhadores e do povo não pode ter associado qualquer condicionalismo que promova o regresso às políticas de corte nos salários, pensões e direitos. O país, com uma estrutura produtiva debilitada, sofre de forma acrescida os efeitos da pandemia.

A precariedade – instrumento usado pelo capital para aumentar a exploração de todos os trabalhadores, que sucessivas alterações à legislação laboral promovidas pelo PS, PSD e CDS agravaram – atira para o desemprego um número crescente de trabalhadores.

O grande patronato, procura instrumentalizar a situação que o país atravessa para intensificar a exploração: ataca salários, acelera ritmos de trabalho e procura substituir trabalhadores com vínculos permanentes por outros com vínculos precários, fazendo uso dos mecanismos que o Governo lhe coloca à disposição.

O aumento geral dos salários e das pensões, a segurança no emprego, a dinamização da contratação coletiva, o incremento da produção nacional e a aposta no papel do Estado para o desenvolvimento de Portugal, são reivindicações justas que não só mantêm, como ganham ainda mais atualidade e premissa.

As Prioridades da Política Reivindicativa da CGTP-IN para 2021 aprovadas pelo Conselho Nacional, assumem a valorização do trabalho e dos trabalhadores como eixo central de desenvolvimento e exigem a adoção de políticas em que os interesses nacionais se sobreponham aos interesses económicos do grande capital. Políticas que visem o desenvolvimento da capacidade produtiva nacional, de forma a reduzir significativamente a dependência de Portugal perante o exterior e a favorecer o emprego, que avancem nos direitos dos trabalhadores e acolham as suas justas reivindicações de modo a estarem asseguradas melhores condições de vida para aqueles que efetivamente produzem a riqueza – os trabalhadores! | Conselho Nacional da CGTP-IN, 10/09/2020 ●

DOCENTES das Misericórdias

GREVE e CONCENTRAÇÃO

15 outubro 2020

Lisboa
Concentração
11H30
Sede da UMP
19, Entrecomendas, 19

Pelo desbloqueamento negocial no sentido de garantir:

- O aumento dos salários dos trabalhadores docentes
- Valorização da carreira profissional dos educadores de infância e dos professores



Fernanda Lapa, a dignidade inquieta de uma mulher de Abril

Prestamos, aqui, homenagem à memória dessa grande mulher, Fernanda Lapa, que nos deixou, no exato momento em que empreendia mais um projeto de grande fôlego, ao aceitar coordenar as comemorações do centenário do médico, psicólogo e dramaturgo Bernardo Santareno, com quem trabalhou, durante uma década, na reabilitação de cegos na Fundação Sain!

Para além de atriz e encenadora de enorme talento, mulher progressista, desde sempre, social e politicamente comprometida com a vida e a luta de um povo em busca da sua emancipação, Fernanda Lapa foi também professora. Formada em serviço social pelo Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa, diplomada em encenação pela Escola Superior de Encenação de Varsóvia, exerceu funções docentes na Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo, na Faculdade

de Letras da Universidade de Lisboa, no curso de Mestrado em Estudos Teatrais, na Escola Superior de Teatro e Cinema do Instituto Politécnico de Lisboa e na Escola de Artes da Universidade de Évora, onde dirigia o Departamento de Teatro, como Professora Catedrática Convidada.

Foi uma mulher inconformada, grande lutadora pela dignificação da cultura, do teatro e dos/as artistas. Como ela própria dizia, “Um teatro sem conflito, que não coloque questões e que não ponha as ideias em discussão não me interessa”. Era este um dos grandes objetivos da Escola de Mulheres - Oficina de Teatro, que fundou com Isabel Medina em 1995, e que se destinava a projetar, sobretudo, a criação feminina no teatro.

Membro do Conselho Nacional do MDM – Movimento Democrático de Mulheres – Fernanda Lapa, exemplo de empenho cultural e cívico era uma ativista convicta

dos direitos das mulheres. O teatro era também uma forma de luta das mulheres pela sua dignidade, porque “o teatro reflete todas as contradições, avanços e recuos do papel da mulher na sociedade contemporânea”.

Numa das suas últimas intervenções públicas, no encerramento da Manifestação Nacional de Mulheres, neste 8 de março de 2020, são dela estas significativas palavras: “Aqui estamos nós, “Mulheres do meu País”, unidas, fortes e lutadoras. Reclamamos os nossos direitos, denunciámos as desigualdades e a discriminação a que ainda somos votadas (...). Somos firmes guardiãs da Paz e por isso lutamos contra a violência e pela dignidade das mulheres. Erguemos a nossa voz até que ela nos doa! (...)”

Legado inestimável

Fernanda Lapa partiu, mas a sua obra é património nosso, um legado inestimável, expresso na ação, na criatividade, na expressão cénica das suas múltiplas intervenções no teatro, no cinema, na militância cívica!

O seu exemplo e obra continuam vivas! A “Escola de Mulheres” não deixará de levar por diante, com empenho, a obra que iniciou, desde já, com as comemorações do centenário do nascimento de Bernardo Santareno. Como a própria Companhia anuncia, cumprindo a sua vontade, estreará, a 19 de novembro, a versão cénica de Fernanda Lapa da obra “O Punho”, do autor dramaturgo, cujo carinho enorme pelos marginalizados tanto admirava.

Até Sempre, Fernanda Lapa! ●

Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da FENPROF

CGTP-IN toma posição

Violação dos direitos laborais do povo Saaraui

A CGTP-IN entregou recentemente, no Ministério dos Negócios Estrangeiros, uma carta sobre a situação dos trabalhadores saarauis nos territórios ocupados.

Com esta iniciativa pretende-se denunciar as sistemáticas, graves e persistentes violações dos direitos laborais e outros direitos sociais dos trabalhadores e do povo saaraui nos territórios ocupados por Marrocos no Saara Ocidental.

No quadro do surto epidémico da COVID-19, sublinha a Central, acentua-se a ação persecutória e repressiva de Marrocos, que despede de forma arbitrária, suspende salários e ajudas económicas, aprofunda a segregação racista, veda o direito de organização e ação sindical aos saarauis e nega às organizações sindicais o direito de entrar nos territórios ocupados.

Neste quadro, a CGTP-IN considera que Portugal deve desenvolver uma ação transversal enquanto Estado-Membro da ONU, da UE e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em respeito pelo Direito Internacional e da Constituição da República Portuguesa, instrumentos jurídicos que reconhecem o «direito dos povos à autodeterminação e independência».

Conselho Nacional da FENPROF:

"Numa escola democrática a preparação para a cidadania não pode ser uma mera opção"

A Escola no Portugal após 25 de Abril de 1974 é, por exigência constitucional que traduz a vontade do povo, uma escola democrática. A democracia na escola traduz-se em vários planos que são convergentes. Entre eles sobressaem as competências dos seus órgãos pedagógicos e de direção aos quais compete, entre outras matérias, zelar pelo pluralismo ideológico, pelo rigor e qualidade científicos, pela formação humanista dos estudantes e pelo desenvolvimento de um espírito crítico que conduza à intervenção de cidadania consciente, livre e informada, concretizando programas curriculares nacionais ou, em alguns casos, locais, eles também orientados pelos mesmos princípios.

Nesta matéria, a FENPROF manifesta a sua confiança nos órgãos pedagógicos e de direção e gestão das escolas, estando convicta de que eles seriam os primeiros a intervir se a prática de algum docente contrariasse o espírito democrático que orienta a escola portuguesa, lembrando que também os pais e encarregados de educação têm representação no Conselho Geral.

Não pode, pois, a FENPROF aceitar que um qualquer encarregado de educação pretenda condicionar a escola que o seu filho frequenta quanto ao que ele deve ensinar e como o deve fazer, querendo, dessa forma, impor à comunidade académica a sua opinião, a sua ideologia ou a sua visão do mundo. A menos que comprovadamente se verifiquem desvios face à obrigatória orientação pluralista e democrática por parte da escola.

A FENPROF considera, pois, que o chamado “manifesto em defesa da liberdade de educação” com que algumas personalidades pretendem defender o facto de um encarregado de educação ter impedido aos seus filhos a frequência da disciplina de Educação para a Cidadania e Desenvolvimento

mais não é do que um manifesto contra a democraticidade e pluralismo enquanto pilares da escola portuguesa, sendo lícito entrever na posição tomada o desejo do regresso a uma escola ideologicamente controlada, desde que a ideologia imposta seja a dos subscritores.

O proselitismo religioso e ideológico do encarregado de educação em causa, subscrito pelos que assinam o referido manifesto, fica bem explícito no facto de o mesmo aceitar pôr em causa o normal processo escolar dos seus filhos sustentado em bases, no mínimo, fortemente discutíveis, como sejam o uso (falacioso) do princípio de objeção de consciência ou o subjacente princípio de que há “coisas” que a escola não pode ensinar, informar ou discutir.

Como afirma o constitucionalista Jorge Reis Novais “O (pai) não pode ser objector de consciência em nome de uma criança, é uma indignidade estar a manipular crianças para efeitos políticos em prejuízo das crianças” (Público, 4 de setembro de 2020, pág. 10) - O sectarismo ideológico deste pai leva-o, inclusivamente, a não aceitar as propostas de solução apresentadas pelo Ministério da Educação, visando o sucesso escolar dos alunos em causa.

Caricato...

O manifesto em análise torna-se, aliás, de certo modo caricato se atendermos à larguíssima lista dos objetivos de tratamento possível nesta disciplina, todos eles correspondendo a matérias fulcrais na formação e para as quais a Escola tem sido chamada a intervir.

Lamentavelmente, os subscritores do manifesto estão a sugerir que seja facultativo (talvez gostassem mesmo que fosse proibido) que a Escola motive os alunos para o respeito pelos Direitos Humanos iguais para todos, para a salvaguarda do planeta face à crise climática que nos assola, que sensibilize os jovens para que respeitem as diferentes manifestações e

orientações sexuais, respeitem as diferentes crenças religiosas ou a posição de ateísmo, para o dever de intervir na vida cívica do país, que ajude à compreensão de que a paz é um objetivo central, que a escravatura e o colonialismo devem ser condenados, mas também que há que cumprir rigorosamente as regras de trânsito, entre outras questões. O que deveria ser equacionado é que esta área da Educação para a Cidadania e Desenvolvimento não deveria restringir-se a 50 minutos por semana, havendo, aliás, escolas onde o tempo que lhe é dedicado é ainda menor.

A FENPROF reafirma a sua confiança nos docentes que têm sido chamados a responsabilizar-se pela disciplina de Educação para a Cidadania e Desenvolvimento. Eles saberão adequar os termos e a profundidade dos temas à idade dos seus alunos, tratando-os com o rigor e a qualidade que a ciência impõe, de modo a que o jovem não seja facilmente manipulável por ideologias, ajudando à criação de um espírito crítico e interventivo, capaz de o tornar mais consciente, mais autónomo, mais responsável, mais cidadão. Mas afinal de contas não é isto o que consta no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, documento que mereceu o mais largo apoio social e político?

A FENPROF considera que o manifesto em causa representa um retrocesso na consolidação de uma Escola democrática, pluralista, cientificamente atualizada, aberta à sociedade, numa linha que politicamente se identifica com setores retrógrados e da direita política da sociedade portuguesa.

A FENPROF tem a certeza de que os docentes saberão defender e continuar a promover a qualidade, a democracia e o pluralismo da Escola Pública Portuguesa. ●





CORRIDA/MARCHA DO PROFESSOR

Volta a Portugal pela Valorização da Educação

Participa onde quer que estejas **7 e 8 NOV. 2020**

REGULAMENTO

A Federação Nacional dos Professores (FENPROF), em parceria com a Associação de Atletismo de Lisboa, leva a efeito a organização da **Corrida / Marcha do Professor – Volta a Portugal pela Valorização da Educação**, nos dias 7 e 8 de novembro de 2020.

Dada a impossibilidade da realização da 2.ª Corrida Nacional do Professor e da Educação, em moldes idênticos a 2019 (uma prova de 10 km de caráter competitivo e uma prova de 5 km de caráter participativo), devido à situação epidemiológica provocada pelo SARS COV2, a edição de 2020 consiste numa marcha ou corrida individual ou em grupo, a realizar nos dias 7 e 8 de novembro, na hora, local e distância escolhidos pelo participante/responsável de grupo.

O objetivo fundamental do evento é sensibilizar para os benefícios da prática regular de desporto e atividade física para todos, valorizando o importante papel dos professores na promoção da formação integral dos indivíduos, incluindo a dimensão física e desportiva, contribuindo para a sua realização pessoal e social.

DATA

Durante o fim de semana de 7 e 8 de novembro de 2020.

LOCAL

O local de realização da corrida ou marcha, bem como a distância, fica ao critério de cada participante / responsável de grupo.

ÂMBITO

A **Corrida / Marcha do Professor – Volta a Portugal pela Valorização da Educação** é uma prova aberta a todos os interessados, de ambos os sexos, idades, bem como a pessoas que se deslocam em cadeira de rodas.

REGISTO DA CORRIDA / MARCHA REALIZADA

Cada participante, ou responsável de grupo, ao inscrever-se, compromete-se a registar a corrida ou a marcha realizada e a enviar para corridafenprof2020@gmail.com

- uma foto (individual ou do grupo), envergando a t-shirt da prova junto a um monumento ou espaço que identifique o local onde foi realizada.

Opcionalmente podem, ainda, ser enviados

- *print* da aplicação usada (com foto, percurso, tempo e distância),
- vídeo (até 1 minuto).

O limite temporal para envio do registo da corrida / marcha realizada é as 23h59m59s do **dia 10 de novembro de 2020**.

Esse registo tem de vir acompanhado do(s) nome(s) e número(s) de inscrição dos participantes que constam dele.

PRÉMIOS E OFERTAS

Todos os inscritos receberão uma *t-shirt* técnica para a realização da corrida ou da marcha.

Serão atribuídos **3 prémios no valor de 100 € (cem euros)** cada, às três fotografias mais votadas em concurso a criar para o efeito. Oportunamente, será divulgado todo o processo. Para esse fim, será criado um álbum com todos os registos fotográficos recebidos dentro do prazo. Só serão aceites as fotografias que cumpram os seguintes requisitos:

- sejam enviadas para corridafenprof2020@gmail.com até às 23h59m59s do dia 10 de novembro de 2020;
- venham acompanhadas da indicação do nome e do número de inscrição do participante ou do responsável do grupo, que tem de constar, obrigatoriamente, da foto apresentada a concurso;
- apresentem todos os elementos com a *t-shirt* da prova vestida.

INSCRIÇÕES

As inscrições:

- são gratuitas, mas limitadas aos primeiros 800 inscritos,
- podem ser feitas individualmente ou em equipas/grupos,
- têm de ser feitas na plataforma informática <https://corridafenprof.sports4all.pt>,
- terminam às 23h59m59s do dia **27 de outubro de 2020**.

LEVANTAMENTO DA T-SHIRT

O levantamento da *t-shirt* é feito entre os dias 2 e 6 de novembro de 2020:

1. na sede da FENPROF, sita na Rua Fialho de Almeida, 3, LISBOA;
2. numa das cerca de 50 sedes ou delegações dos sindicatos da FENPROF espalhadas por todo o país e que encontrará referidas no formulário de inscrição.

Nota importante: no momento da inscrição, é obrigatório assinalar o local onde levantará a sua *t-shirt*.

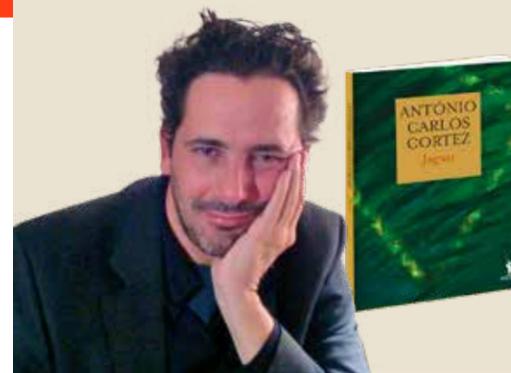
CASOS OMISSOS

Todos os casos omissos neste Regulamento serão resolvidos pela organização em conformidade com o Regulamento da Federação Internacional de Atletismo Amador.

INSCREVE-TE! PARTICIPA!



António Carlos Cortez vence Prémio Literário António Gedeão



António Carlos Cortez, com a obra *Jaguar* (D. Quixote 2019), venceu o Prémio de Poesia António Gedeão 2020, instituído pela FENPROF com o apoio da SABSEG, e que, em 2018, tinha sido ganho por Daniel Jonas, com a obra *Oblívio*; em 2016, por Nuno Júdice, com *A Convergência dos Ventos*; em 2014, por Manuel Gusmão, com *Pequeno Tratado das Figuras*, e por Ana Luísa Amaral, em 2012, com *Vozes*.

O júri, constituído por Paulo Sucena (FENPROF), José Manuel Mendes e Paula Mendes Coelho, destacou “a elevada qualidade da maioria das obras a concurso” e justificou a atribuição do prémio à obra *Jaguar* por «se tratar de uma obra inovadora,

uma obra de prosopoemas feita, poema “caçada terrível”, tornada simbólica e alquímica numa fisicidade animal, não despojada de pulsação emotiva, ao mesmo tempo uma viagem crítica pela tradição poética ocidental de onde emerge a inequívoca singularidade desta voz».

A FENPROF assinala com satisfação que António Carlos Cortez, com esta obra inovadora, se vem juntar a nomes cimeiros da literatura portuguesa contemporânea na área da poesia, cujo prémio alterna com o Prémio Urbano Tavares Rodrigues (Ficção), que foi ganho, por Ana Cristina Silva, em 2013; por Lídia Jorge, em 2015; por Isabela Figueiredo, em 2017 e por Luísa Costa Gomes, em 2019. •

Ao vivo

Orquestra Clássica do Sul em Loulé

No próximo dia 19 de novembro, às 21h30, a Orquestra Clássica do Sul estará no Cineteatro Louletano, no âmbito do “Som Riscado”, Festival de Música e Imagem de Loulé. Foi programado um concerto multimédia - ‘Vela 6911’ - para orquestra de câmara e instrumentos contemporâneos, com Victor Gama, Salomé Pais Matos e Orquestra Clássica do Sul (Zachary Spontak, Emil Chitakov - violinos, Ângela Silva, Ivetta Natzkaya - violas, Mikhail Shumov, Vassil Stanesco - violoncelos, Joaquim Moita - fagote, José Ramalho - tímpanos/percussão; Maestro Titular - Rui Pinheiro).

+ INFO inscrições 289 414 604 / cinereservas@cm-loule.pt



Literatura

Centenário do nascimento de Bernardo Santareno

A Direção Regional de Santarém do SPGL, associando-se às comemorações do centenário do nascimento do genial dramaturgo Bernardo Santareno (1920/1980), elaborou dois power point que o Sindicato disponibiliza aos seus sócios, docentes de Português, que o solicitem. •

+ INFO www.spgl.pt





PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS
AUTORIZADO A CIRCULAR EM INVÓLUCRO FECHADO DE PLÁSTICO DE USO PARCIAL PODER SUBSTITUIR A VERIFICAÇÃO POSTAL



CORRIDA/MARCHA DO PROFESSOR

Volta a Portugal pela Valorização da Educação

Participa onde quer que estejas
7 e 8 NOV. 2020

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

Apoio:



Participa! Inscreve-te em:
<https://corridafenprof.sports4all.pt>

Consulta o Regulamento em www.fenprof.pt ou no site do Sindicato da tua região