

JF

Jornal da FENPROF | Diretor: Mário Nogueira
Mensal | nº 319 | março 2025 | 0,50 Euros



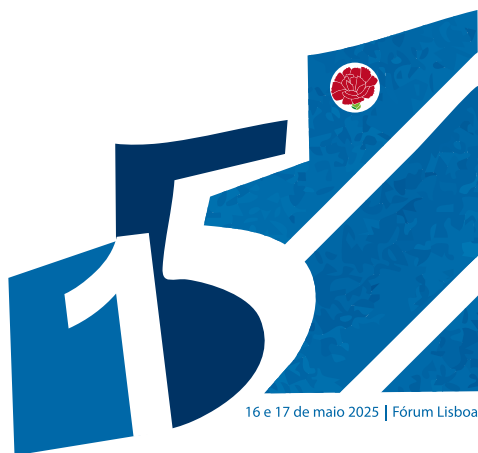
16 e 17 de maio 2025 | Fórum Lisboa

Congresso Nacional dos Professores

VALORIZAÇÃO, JÁ!

**Por uma Profissão com Futuro
e uma Educação Pública de Qualidade!**

sumário



16 e 17 de maio 2025 | Fórum Lisboa

Congresso Nacional dos Professores

VALORIZAÇÃO, JÁ!

13

Proposta de Programa de Ação
apresentada pelo Secretariado Nacional da FENPROF

“Valorização, já! Por uma Profissão com futuro e uma Educação pública de qualidade!”

52

Proposta de Programa de Acção
Devolver poder aos professores

Primeiro Subscritor: Carlos Vasconcellos (SPGL)

59

Proposta de Regulamento de Funcionamento
(Regimento)



62

Revisão do Estatuto da Carreira Docente (ECD)
Propostas da FENPROF

4. EM FOCO

Balanco da legislatura com os olhos postos na próxima

MÁRIO NOGUEIRA

6. EM FOCO

Plenário nacional com mais de meio milhar de participantes: FENPROF aprova proposta global para a revisão do ECD

7. EM FOCO

Moção aprovada: Valorização, já! Um ECD que torne atrativa a profissão

8. EM FOCO

Liberdade académica em Portugal
Contributos para a reflexão (2.ª parte)

ANDRÉ CARMO

9. EM FOCO

Novo Estatuto da Carreira de Investigação Científica avança na A.R.: Regime Transitório de integração na carreira chumbado

10. AÇÃO SINDICAL

49.º aniversário da proclamação da República Árabe Sarauí Democrática

12. SETORES

Ensino Artístico Especializado do Ensino Particular e Cooperativo: Condições de Trabalho e Carreira, Contratos de Patrocínio e Valorização da Profissão!

PEDRO NUNES

61. SERVIÇOS PÚBLICOS

Por uma segurança Social Pública e Solidária

70. AÇÃO SINDICAL

É possível e é urgente reforçar o Serviço Nacional de Saúde



sobe

Proposta global da FENPROF para o ECD

Após mais de 380 reuniões em que participaram mais de seis mil docentes e de muitos contributos individuais, o Plenário Nacional de Professores e Educadores que encheu completamente o Auditório Principal do ISCTE, em Lisboa, deu aval à proposta global da FENPROF para a revisão do ECD. O Plenário aprovou, ainda, por unanimidade e aclamação, a Moção apresentada pelo Secretariado Nacional da FENPROF. Estes dois documentos serão entregues e apresentados à equipa ministerial em reunião solicitada pela FENPROF. •



desce

Desrespeito reiterado do ministro pela FENPROF

Quando a FENPROF acabara de entrar na sala em que decorreria a reunião negocial que fecharia o processo de revisão do regime de Mobilidade por Doença, o ministro dirigiu-se à comunicação social para informar que já obtivera o acordo de diversas organizações, condicionando as reuniões que ainda se iriam realizar. Este desrespeito pela FENPROF arrasta-se desde o momento em que, antes de se iniciar a última reunião com a FENPROF, no âmbito do processo de recuperação do tempo, chamou a comunicação social para anunciar que o texto já tinha sido acordado com outras organizações. Esta situação repetiu-se em 27 de dezembro, com a assinatura do chamado protocolo para a negociação do ECD. Merece repúdio o desrespeito do ministro para com a FENPROF, a mais representativa organização sindical de docentes em Portugal, o qual tem contado com a cumplicidade daqueles que parecem mais preocupados em agradar ao governante do que em defender os interesses dos docentes. •



FICHA TÉCNICA: Jornal da FENPROF | **Propriedade, Redação e Administração:** Federação Nacional dos Professores | Rua Fialho de Almeida, 3 | 1070-128 LISBOA | Tels.: 213819190 - Fax: 213819198 E-mail: fenprof@fenprof.pt | www.fenprof.pt | **Diretor:** Mário Nogueira | **Chefe de Redação:** Luís Lobo | luis.lobos@sprc.pt | **Conselho de Redação:** Fernando Vicente (SPRA), Jackeline Vieira (SPM), Luís Lobo (SPRC), Manuel Guerra (SPGL), Manuel Nobre (SPZS), Rogério Ribeiro (SPN); Nélia Vitorino (FENPROF), **Coordenação técnica e apoio à Redação:** José Paulo Oliveira (jornalista) | jpgo@sapo.pt | **Paginação e Grafismo:** Tiago Madeira | **Revisão:** Luís Lobo **Fotos:** Arquivo FENPROF | **Impressão:** MULTIPONTO, S.A. | **Tiragem média:** 50.000 ex. | **Depósito Legal:** 3062/88 | **ICS 109940** | **NIPC:** 501646060 | O “JF” está aberto à colaboração dos professores, mesmo quando não solicitada. A Redação reserva-se, todavia, o direito de sintetizar ou não publicar quaisquer artigos, em função do espaço disponível. Os artigos assinados, bem como a ortografia adotada são da exclusiva responsabilidade dos seus autores.



editorial

MÁRIO NOGUEIRA (Secretário-Geral da FENPROF)

Vem aí o futuro!

O Quando se escreve este editorial ainda se desconhecem o resultado da votação e as consequências da moção de confiança apresentada pelo governo. Já se conhecerão quando a revista for divulgada. Poderíamos aguardar uns dias para o escrever, mas, intencionalmente, não esperamos pela clarificação da situação política. É que a FENPROF, a poucas semanas da realização do seu décimo quinto congresso, não fará depender a sua ação, nem alterará os seus objetivos reivindicativos em função do governo e da maioria parlamentar que resultar de eventuais eleições.

Para a FENPROF, a valorização da profissão docente e de investigador ocupa e continuará a ocupar o lugar de topo na lista de reivindicações. Uma valorização que deverá refletir-se nos estatutos das carreiras docentes e de investigação, constituindo fator determinante para resolver problemas como, por exemplo, a falta de professores ou o crescente envelhecimento dos que se mantêm no sistema e que, chegados à aposentação, levarão ao agravamento daquela carência.

Outras exigências continuarão na agenda de prioridades reivindicativas, não se referindo todas, pois seríamos exaustivos e ainda correríamos o risco de esquecer algumas. Contudo, não se poderão omitir exigências como a reversão do processo de municipalização, a democratização da gestão escolar, a defesa intransigente da Escola Pública, que a Constituição consagra como resposta universal e fator de equidade, ou o respeito pelos valores democráticos orientadores da Lei de Bases do Sistema Educativo.

No que respeita aos profissionais, exigem-se a melhoria dos salários, a valorização da carreira e eliminação de

obstáculos às progressões, a contagem integral do tempo de serviço, que eliminará ultrapassagens e outras injustiças, concursos que obedeçam ao critério da graduação profissional em todas as fases e modalidades, criação de novos grupos de recrutamento, eliminação da precariedade e da discriminação em função do vínculo, dos abusos e ilegalidades nos horários de trabalho, melhores condições de exercício da profissão, garantia de formação de elevada qualidade nas suas distintas modalidades... uma lista que não se esgota nestes itens, mas passa por eles, tendo-os como de elevada importância.

A poucas semanas do 15.º Congresso da FENPROF, o debate sobre a ação reivindicativa, designadamente os objetivos e as ações para os alcançar está lançado. No plano político nacional, seja qual for o governo de Portugal nos próximos 3 anos, o programa desta que é a maior e mais representativa organização sindical de docentes e investigadores em Portugal não merecerá alterações, nem cedências.

Uma última nota que é de preocupação. A decisão da União Europeia de despender oitocentos mil milhões de euros com a guerra poderá ter efeitos devastadores nas verbas destinadas a áreas sociais, como a Educação, mas, igualmente, na Ciência. Com as verbas inscritas em Orçamento do Estado a não passarem de metade do que seria necessário e sendo os fundos europeus fonte significativa de financiamento, adivinham-se as consequências do aumento da despesa nacional com a guerra e do previsível desvio dos fundos estruturais europeus para a indústria do armamento. É também por essa razão que a FENPROF se manterá na primeira linha das organizações defensoras da Paz. ●

“

A FENPROF, a poucas semanas da realização do seu décimo quinto congresso, não fará depender a sua ação, nem alterará os seus objetivos reivindicativos em função do governo e da maioria parlamentar que resultar de eventuais eleições.

Balanço da legislatura com os olhos postos na próxima

MÁRIO NOGUEIRA (Secretário-geral da FENPROF)

A queda do governo, a dissolução da Assembleia da República e a realização de eleições legislativas antecipadas criaram uma situação nova no país que não nos deverá ser alheia. Não pelos motivos que levaram a que aqui se chegasse, mas porque se abrem novas perspetivas para o futuro da Educação, da Escola Pública e dos seus profissionais. As diferenças em relação à situação atual decorrerão do resultado eleitoral e da capacidade dos professores para continuarem a lutar.

Tendo passado apenas um ano sobre a tomada de posse do atual governo, não chegaram a ser implementadas as medidas de fundo que o seu programa previa para uma legislatura de quatro. Recordemos algumas:

- criar um estatuto, remuneração e avaliação específica para diretores, na verdade, profissionalizando a gestão escolar, ao invés de a democratizar;
- aprofundar as competências dos municípios na Educação, o que se traduziria no aumento da sua capacidade de ingerir na vida das escolas, criando tutelas locais apertadas;
- limitar a um papel, iminentemente, regulador o do ministério, o que, como o ministro várias vezes admitiu, levaria a que público e privado pudessem estar em pé de igualdade, posição que defendia por, segundo ele, não ter preconceitos ideológicos;
- rever a Lei de Bases do Sistema Educativo, lei de matriz democrática que, no contexto da Constituição da República, garante a existência de uma Escola Pública de qualidade, para todos/as, inclusiva e tendencialmente gratuita.

Relativamente aos docentes, lembremos a intenção, inscrita no programa do governo, de substituir a graduação profissional nos concursos por outros critérios, onde se destacavam a residência (critério já antes declarado inconstitucional) e a avaliação do professor.

Do programa e de afirmações do ministro ressaltava o reconhecimento

do grave problema da falta de professores e do papel positivo que uma revisão do estatuto da carreira docente (ECD) poderia ter na sua resolução. Só que, das palavras aos atos a distância era tão grande que o passo não chegou a ser dado.

Deste primeiro ano, destacam-se medidas que se tornaram inevitáveis, na sequência da fortíssima luta que os professores desenvolveram. O governo da AD tomou-as, como outros teriam de as tomar, sob pena de a luta não parar. São



medidas importantes, mas que deixaram pontas por resolver, algumas delas bastante grossas, razão por que a FENPROF, embora reconhecendo avanços, acabou por não as legitimar com o seu acordo.

Quatro exemplos de medidas importantes por resolver

- a recuperação do tempo de serviço que, não se negando a importância para milhares de docentes, deixou de fora também alguns milhares e não resolveu o problema das ultrapassagens por não prever, para todos, a recuperação integral do tempo de serviço que cumpriram;
- a Mobilidade por Doença que passará a ter um novo regime, melhor do que o anterior, mas manterá o formato de concurso, quando a atenção a dispensar a quem tem uma doença incapacitante exige um regime de proteção e não um concurso, como se exigiria a consideração de outras doenças que também são incapacitantes, embora não constem de uma lista com quase quarenta anos;
- a criação de um apoio a docentes deslocados da área de residência familiar, mas que exclui quem exerce funções em 574 dos 808 agrupamentos e escolas não agrupadas;
- a fragilidade das medidas avulsas anunciadas como visando resolver o problema da falta de professores, tornando atrativa a profissão. O regresso de apenas cinquenta e seis aposentados dos muitos milhares que se aposentaram nos últimos cinco anos é retrato fiel do insucesso da generalidade das medidas.



Dissolução da Assembleia da República

Com a dissolução da Assembleia da República e a entrada do governo em funções de gestão, a atual equipa do ministério não fica dispensada de trabalho porque tem pela frente duas obrigações de forte monta que, a não serem devidamente cumpridas, terão forte impacto nas escolas. Uma delas é a realização do concurso de colocação de docentes para 2025/26 que deverá ter lugar ainda no mês de março; a outra é a organização do próximo ano letivo, obra que não se executa entre a data de tomada de posse do próximo governo e o regresso dos professores às escolas em 1 de setembro. Em ambos os casos há motivos para estar atento. Dos concursos, espera-se a abertura de vagas em número suficiente para a mobilidade de quem está colocado distante da residência familiar e para novas vinculações; da organização do ano letivo, exige-se que as regras adotadas corrijam erros anteriores que permitem, em muitas escolas, o reiterado recurso a abusos e ilegalidades nos horários de trabalho.

Para o futuro governo e a equipa ministerial para a Educação a agenda estará carregada. Desde logo, corrigir insuficiências de medidas que foram tomadas, algumas

delas legitimadas com acordos de quem, várias vezes, achou mais importante estar do lado do governo do que dos professores. Logo a seguir, avançar com a revisão do ECD, processo que, na verdade, nem sequer se iniciou.

Para esta revisão, a FENPROF tem propostas, discutidas com os professores em quase quatro centenas de reuniões e plenários e aprovadas em Plenário Nacional realizado em Lisboa no dia 7 de março.

Como defendeu junto do atual governo e, por não ter sido atendida, a FENPROF recusou juntar-se a quem, de novo, acordou com o ministério: o prazo para a revisão global deverá ser curto, permitindo a entrada em vigor, do estatuto revisto e valorizado, no próximo ano letivo; a prioridade deverá ser dada à revisão da estrutura, índices salariais e transição entre a atual e a futura carreira, sem vagas ou outros constrangimentos; o segundo tema da revisão deverá ser a avaliação de desempenho, cuja matriz se pretende essencialmente formativa e limpa de quotas na atribuição de menções qualitativas.

Para garantir a concretização desta agenda é necessário começar já. Pedindo reuniões aos partidos, promovendo debates e dirigindo-lhes perguntas diretas que não permitam respostas evasivas e com rodriguinhos.

Dessas iniciativas deverão resultar compromissos programáticos e de eventual governação. Depois, tornando-se necessário, a luta dos professores transformará o compromisso em comprometimento.

“
Com a dissolução da Assembleia da República e a entrada do governo em funções de gestão, a atual equipa do ministério não fica dispensada de trabalho porque tem pela frente duas obrigações de forte monta que, a não serem devidamente cumpridas, terão forte impacto nas escolas

Plenário nacional com mais de meio milhar de participantes **FENPROF aprova proposta global para a revisão do ECD**



DISCURSO DIRETO

"Nós defendemos junto do Ministério que se negociasse ao longo deste ano letivo, para que (o novo ECD) entrasse em vigor no próximo. Não se pode dizer: a carreira desvalorizou-se e nós queremos, através da revisão do Estatuto, torná-la atrativa e depois quando se pergunta: **quando? A resposta é: isso depois se vê!**... Não pode ser! E por isso era necessário colocar um prazo para a negociação, ao que o Ministério se recusou".

Mário Nogueira, 7/03/2025, plenário nacional, Lisboa

A perda de atratividade da profissão docente reflete-se na crescente falta de professores que resulta do abandono de mais de 15 000 profissionais desde 2018 e da pouca procura que têm tido os cursos de formação de docentes. A par destes problemas, regista-se um elevado e crescente número de aposentações, que o aumento de vagas nos cursos de formação inicial está muito longe de compensar, sublinha a moção (ver página seguinte) aprovada no passado dia 7 de março no concorrido plenário nacional realizado pela FENPROF no auditório do ISCTE (Cidade Universitária), em Lisboa.

Mais de meio milhar de professores e educadores discutiram e analisaram a proposta global da FENPROF para a revisão do Estatuto da Carreira Docente, documento que publicamos na íntegra nesta edição do JF.

As linhas gerais da proposta final, que resultam de mais de 380 reuniões em que participaram mais de 6 mil professores e a que acrescem inúmeros contributos

individuais, foram aprovadas pelo plenário, que deixou, para o documento final e definitivo, um conjunto de clarificações que resultam do debate. Os participantes aprovaram ainda a moção "Valorização, já! Um ECD que torne atrativa a profissão". Os dois documentos serão entregues no MECI em reunião que a FENPROF solicitou à equipa ministerial.

Num debate intenso marcado por várias intervenções, destacou-se a preocupação com a postura negocial do Ministério. Apesar das palavras dos seus responsáveis, aparentemente reconhecendo a revisão do ECD como muito importante e prioritária nas políticas educativas, a realidade tem provado que a prática não corresponde às afirmações: não há um prazo definido para concluir o processo de revisão; aspetos essenciais e que deveriam ser prioritários, como a estrutura da carreira, os índices salariais e a transição entre carreiras, não estão, sequer, previstos no texto que a FENPROF, e bem, recusou subscrever sob a forma de protocolo negocial. ●



Moção aprovada

Valorização, já! Um ECD que torne atrativa a profissão

O Encontro Nacional dos Professores em representação das escolas de todo o país, contou com várias centenas de presenças e ratificou, com algumas clarificações, as Propostas da FENPROF para a Revisão do ECD. Nesse encontro, realizado no dia 7 de março, em Lisboa (ISCTE), foi ainda votada e aprovada uma moção “Valorização, já! Um ECD que torne atrativa a profissão”.

Tendo em conta as medidas já anunciadas pelo atual governo, os professores recusam o fim da carreira de corpo especial dos docentes e a transição para a TRU, com sujeição ao SIADAP e a mapas de pessoal (entre outros aspetos), defendem uma carreira que valorize social e profissionalmente os professores e educadores e disponibilizam-se para lutar contra quaisquer tentativas de ataque à profissão docente e pelas propostas aprovadas em plenário.

Ao votar esta Moção, os presentes manifestaram:

- Acordo com a proposta apresentada pela FENPROF e aprovada neste Plenário Nacional;

- Desacordo em relação à dilação temporal do processo de revisão do ECD, considerando que o combate à atual falta de professores – que, de imediato, deverá passar por recuperar quem abandonou –, exige um

processo negocial que permita a entrada em vigor do novo estatuto de carreira, revisto e valorizado, no próximo ano letivo;

- Total discordância com eventuais tentativas do governo de eliminar a grelha salarial específica dos docentes, integrando-os na Tabela Remuneratória Única, aplicar o SIADAP como modelo de avaliação, alterar a natureza dos vínculos ou substituir os quadros por mapas de pessoal, manifestando disponibilidade para, se tal acontecer, lutarem firme e determinadamente contra essas intenções;

- Exigência de que este processo de revisão do ECD seja a oportunidade para: revogar as quotas na avaliação; acabar com todo e qualquer constrangimento na progressão, de que as vagas são a concretização atual; eliminar as ultrapassagens na carreira, o que significa contar integralmente o tempo de serviço prestado por cada docente; aprovar um modelo formativo de avaliação; acabar com os abusos e ilegalidades nos horários de trabalho, clarificando o conteúdo das suas diversas componentes; desburocratizar a formação contínua; tratar todos os docentes por igual no que concerne a horários de trabalho e reduções letivas, seja qual for a natureza do seu vínculo laboral; aprovar um regime específico de aposentação;

- Disponibilidade para agir e lutar em defesa das propostas aprovadas no plenário, acompanhando o processo negocial, designadamente participando nos plenários online que se realizam após cada reunião no MECI ou nas reuniões de escola e plenários e informar os seus colegas nos agrupamentos e escolas, mobilizando-os, quando necessário, para as ações e lutas que se tornem indispensáveis. •

+ INFO www.fenprof.pt



Liberdade académica em Portugal

Contributos para a reflexão (2.^a parte)

ANDRÉ CARMO (Membro do CN da FENPROF e do Departamento de Ensino Superior)

Continuamos a publicar o texto de André Carmo da última edição do Jornal da FENPROF, a partir do último parágrafo, então publicado.

[(...) temos organizado a nossa actividade em torno destas grandes bandeiras que sinalizam a vontade de enfrentar três problemas que instituem, direta ou indiretamente, limites à liberdade académica tal qual a entendemos aqui.]

Olhemos para cada uma delas. Começando pela valorização das carreiras: em Portugal, ao longo dos últimos 20 anos, as carreiras docente e de investigação sofreram uma perda de poder de compra na ordem dos 20%. Uma tal degradação das condições salariais, com reflexos nas condições de vida e no bem-estar objectivo e subjectivo dos académicos, mas também ao nível da sua posição relativa na estrutura sócio-económica e concomitante perda de prestígio, reconhecimento social e autoridade, não pode deixar de ser vista como um condicionalismo à liberdade académica. Para além da perda salarial, num contexto de democratização/massificação do acesso ao ensino superior e de aumento sustentado do número de estudantes, que não tem sido acompanhado de um aumento proporcional do número de docentes, generalizam-se situações de sobrecarga horária que retiram tempo precioso não apenas a outras actividades académicas, nomeadamente à investigação, mas também à própria vida. Se a isto somarmos os bloqueios ao desenvolvimento das carreiras, existindo docentes que podem permanecer toda uma vida de trabalho na mesma posição remuneratória e/ou na mesma categoria e a burocratização crescente da vida académica quotidiana e uma profusão interminável de tarefas de micro-gestão que nos satura e esgota, estão reunidas todas as condições para limitar severamente a liberdade académica. Aprisionados à nova gestão pública e às grilhetas da burocracia, do sobretrabalho rotineiro, repetitivo, monótono e intelectualmente pouco estimulante, e de procedimentos de avaliação individual de desempenho que atomizam e incentivam a competição permanente entre pares, nenhum académico é verdadeiramente livre.

Relativamente à precariedade laboral, existirão poucas dúvidas de que esta constitui um entrave muito grande à liberdade

académica. Sem estabilidade laboral, dificilmente se consegue desenvolver um trabalho de qualidade, que não permaneça refém de inúmeras circunstâncias externas ao exercício da profissão, quanto mais não seja porque será sempre preciso encontrar novas fontes de financiamento e subsistência, novas linhas de investigação e ensino, novos espaços e oportunidades, em suma, porque qualquer paragem para recuperar o fôlego ou ganhar balanço pode significar o fim do caminho. O académico precarizado é obrigado a reinventar-se a cada dia, tornando-se um empreendedor da sua própria vida, simultaneamente amo e escravo. Generalizam-se as situações de esgotamento e exaustão física e psicológica. Para além disso, trabalhadores precarizados são mais facilmente dominados e explorados, sujeitos ao poder discricionário de chefias (e as intermédias podem ser particularmente perversas) com poucos escrúpulos ou habituadas a mandar, sem mais.

Qualquer gesto que possa ser interpretado como uma manifestação de insubordinação pode significar, também, o fim do caminho. Não surpreende, pois, que o clima existente em várias IES seja de enorme resignação e desencanto e, se não fossem a paixão e o estímulo intelectual subjacentes às actividades de ensino e investigação, a desistência e o abandono atingiriam, seguramente, níveis mais elevados. Em Portugal, os investigadores, eternamente jovens apesar de muitos estarem já na casa dos 50, são as maiores vítimas da precariedade laboral e as estimativas existentes apontam para níveis de precariedade que rondam os 90%. Ao mesmo tempo, o recurso abusivo à figura do docente convidado para colmatar necessidades permanentes no ensino tem vindo a crescer acentuadamente. É negável que estes dois conjuntos de trabalhadores fiquem profundamente limitados na sua liberdade académica e relegados para condições de subalternidade, desconfiança e medo. Infelizmente, as soluções avançadas por sucessivos governos não têm sido capazes de resolver um problema que é estrutural e sistémico, limitando-se a empurrar com a barriga.

Por último, a erosão democrática verificada nas IES portuguesas, sobretudo desde a entrada em vigor do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, em 2007, constitui um outro entrave à

liberdade académica. Se é verdade que as IES sempre foram organizadas de forma profundamente hierárquica, a concentração de poder verificada neste período, associada à falta de transparência e capacidade de escrutínio, intensificou as assimetrias e retirou capacidade de intervenção e voz à generalidade dos trabalhadores académicos. Com a diminuição das oportunidades, dos espaços e dos tempos para a participação na vida democrática das IES, a maior parte dos docentes e investigadores acaba por se ir desinteressando e por perder o sentimento de pertença à IES onde trabalha.

A falta de vitalidade democrática manifesta-se também na falta de renovação dos cargos dirigentes, na eternização no poder de algumas lideranças e na reprodução das mesmas lógicas de funcionamento e, por vezes, de vícios processuais e administrativos, de que os elevados níveis de endogamia serão talvez o melhor exemplo. Não surpreende, pois, que uma das conclusões a que recentemente chegou a comissão de avaliação do Regime Jurídico anteriormente mencionado foi a de que é necessário alterar a organização e o funcionamento das IES, revertendo algumas das transformações institucionais que contribuíram para o défice democrático entretanto verificado. Num tempo em que as IES se aproximaram cada vez mais do universo empresarial, e sabendo nós que os lugares de topo das grandes corporações do mundo empresarial são frequentemente ocupados por verdadeiros sociopatas que não olham a meios para alcançar os seus objetivos, não causa estranheza constatar que são demasiados os mandarins que ascendem ao topo da academia e que, a partir daí, usam e abusam dos seus poderes.

A reflexão desenvolvida até agora conduz-nos a uma conclusão que parece difícil de contestar: em Portugal, qualquer reforma do Ensino Superior e da Ciência que conduza à revalorização e ao reforço da liberdade académica – verdadeiro coração com que pulsa a academia –, e que seja efetivamente capaz de valorizar as carreiras, combater a precariedade e democratizar as instituições, terá de ser imposta de fora para dentro. Parafraseando uma personalidade que ao longo de várias décadas exerceu cargos governativos nesta área: as IES são irreformáveis. A FENPROF continuará a lutar para que, mais cedo do que tarde, esta reforma seja uma realidade. A luta continua! ●

Novo Estatuto da Carreira de Investigação Científica avança na A.R.: **Regime Transitório de integração na carreira chumbado**

Em 11 de março, foi discutido e votado o novo Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC) na Comissão de Educação e Ciência (CEC) da Assembleia da República (AR). Os trabalhos incidiram sobre o projeto apresentado pelo Governo, aprovado na AR em 20 de dezembro de 2024, e sobre as propostas de alteração apresentadas pelos vários partidos políticos, tendo, destas, o BE e o PCP apresentado o maior número.

É um facto que esse documento reflete muitas das indicações e sugestões incluídas nos **pareceres detalhados que a FENPROF apresentou** desde o ano passado sobre os projetos dos dois últimos governos, tanto em mudanças realizadas nestes projetos, quanto em propostas de alteração que foram agora aprovadas.

É positivo o sucesso das diligências da FENPROF e de centenas de investigadores, apelando nas últimas semanas aos deputados para o prolongamento e manutenção dos contratos DL57 que terminam durante o ano de 2025, “durante o processo de abertura de concursos para a carreira de investigação científica por parte das instituições contratantes”, tendo essa medida sido aprovada. Isto significa que muitos investigadores que veriam o seu contrato terminar durante este ano poderão manter-se no seu posto de trabalho até que as instituições abram e realizem os correspondentes concursos para uma posição de carreira.

No entanto, vários aspetos negativos ficaram inscritos no novo ECIC. Desde logo, PSD e PS asseguraram que, no futuro, os investigadores possam ser obrigados a prestar **serviço docente** até quatro horas semanais, em média anual.

Sobre a **mobilidade entre as carreiras docentes e de investigação**, agora criada, ficou garantido que só poderá realizar-se por iniciativa e requerimento do investigador ou docente interessado, tal como reclamado pela FENPROF. Contudo, os maiores partidos



rejeitaram a proposta de que ela se pudesse realizar entre instituições diferentes, como é norma pública geral, restringindo-a à mesma universidade ou politécnico.

Também as propostas de inclusão no novo ECIC de um **Regime Transitório (RT) para integração na carreira de investigação** dos trabalhadores científicos que se encontram há mais de 6 anos com contratos precários no SCTN, apresentadas tanto pelo BE como pelo PCP, foram chumbadas com os votos contra do PSD, votos a favor dos dois proponentes, do Livre e do Chega, e a abstenção do PS e da IL. A FENPROF critica a ligeireza com que foi rejeitada esta proposta fulcral para o SCTN e para a vida dos investigadores, tendo em conta que os deputados do PSD e do PS reconheceram claramente, nas reuniões tidas com a FENPROF, que um RT deste tipo era justo e necessário. Como tal, não se aceita o posicionamento posterior destes partidos. A Proposta de Lei foi votada no plenário da AR no dia 13 de março. A FENPROF continuará

ativamente empenhada na construção de um novo e melhor ECIC, agora na fase que levará à promulgação do diploma, a bem dos investigadores, da Ciência e do nosso País! ●

“
É positivo o sucesso das diligências da FENPROF e de centenas de investigadores, apelando nas últimas semanas aos deputados para o prolongamento e manutenção dos contratos DL57 que terminam durante o ano de 2025



www.fenprof.pt/superior





49.º aniversário da proclamação da República Árabe Sarauí Democrática

No passado dia 27 de fevereiro foi assinalando o 49.º aniversário da proclamação da República Árabe Sarauí Democrática (RASD). 40 organizações portuguesas enviaram uma carta-aberta ao primeiro-ministro, onde consideram que o Governo português deve, entre outros aspetos, pugnar imediata e ativamente para que sejam promovidos passos efetivos visando a realização do referendo de autodeterminação do povo sarauí, como determinam as resoluções da ONU.

O Conselho Português para a Paz e Cooperação (CPPC) assinalou o "27 de fevereiro", felicitando o povo sarauí, "assim como a Frente Polisário, sua legítima representante", ao mesmo tempo que "reafirma a sua solidariedade para com a sua luta em

prol do respeito e da concretização do seu direito à autodeterminação".

O Sara Ocidental, recorda o CPPC, é considerado, à luz do direito internacional e das resoluções da Organização das Nações Unidas (desde logo a resolução 1514 /XV, da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 1960), um território por descolonizar. Desde 1975 que Marrocos ocupa ilegalmente territórios do Sara Ocidental, reprimindo a população sarauí e explorando ilegalmente os seus recursos naturais. Para além da população sarauí que vive nos territórios sob ocupação, outra parte da população encontra-se desde há décadas em campos de refugiados, localizados na Argélia.

O CPPC defende que as autoridades portuguesas, em consonância com o artigo

7.º da Constituição da República Portuguesa, se batam de forma clara, firme e ativa em prol do respeito e da concretização dos direitos nacionais do povo sarauí, incluindo o direito à autodeterminação.

Do mesmo modo, apela à exigência pública do fim da repressão contra a população sarauí nos territórios ilegalmente ocupados e da libertação dos presos políticos sarauís detidos nas prisões marroquinas.

A realização do referendo prometido há mais de 30 anos pela ONU, que permita ao povo sarauí exercer livremente o seu legítimo e inalienável direito à autodeterminação, constitui uma exigência em torno da qual devem convergir os defensores da paz e dos direitos dos povos, conclui o CPPC.

Sessão em Coimbra

No dia 27 de fevereiro, decorreu uma sessão na Casa da Cultura de Coimbra que celebrou o 49.º aniversário, promovida pelo Conselho Português para a Paz e Cooperação (CPPC), pelo Ateneu de Coimbra, pelo Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) e pela União dos Sindicatos de Coimbra (USC/CGTP-IN). Também esteve um representante da Frente Polisário em Portugal, Omar Mih.

Na abertura da sessão foi entregue, por Mafalda Pena, do CPPC, um exemplar da carta-aberta pela concretização do direito à autodeterminação do povo sarauí subscrita por 40 organizações e enviada nessa mesma manhã ao Primeiro Ministro.

Entre várias intervenções de representantes das organizações promotoras e também de Omar Mih, ficou expressa a denuncia de Marrocos, que impede o acesso aos territórios ocupados de jornalistas, investigadores, juristas e parlamentares de todo o mundo para evitar que tomem conhecimento ou divulguem as violações praticadas pela potência ocupante. Dos participantes reafirmou-se a solidariedade com a luta do povo sarauí pelo seu direito à autodeterminação. ●



Dia Internacional da Mulher

Em todas as regiões do país foi comemorado no passado dia 8 de março o Dia Internacional da Mulher, com um leque muito diversificado de iniciativas (manifestações, encontros, sessões culturais, exposições, marchas, debates, etc) realizadas por diferentes organizações sociais, sindicais, associativas e culturais. A CGTP-IN promoveu a "Semana da Igualdade", de 5 a 12 de março.

Reinscrição na CGA

Plenário do Tribunal Constitucional deverá pronunciar-se sobre inconstitucionalidade da chamada lei interpretativa

Mais de três decisões dos tribunais consideraram inconstitucional a Lei n.º 45/2024, de 27 de dezembro, e, por esse motivo, foram remetidas ao Tribunal Constitucional para apreciação da referida lei.

O atual governo manteve a orientação do anterior para barrar as reinscrições de trabalhadores na Caixa Geral de Aposentações (CGA). Muitos deles são docentes que, depois de terem visto interrompido o seu vínculo laboral público, quando estavam inscritos na CGA, confrontaram-se, aquando da obtenção de uma nova colocação, com o impedimento de reinscrição, ficando obrigados a integrar a Segurança Social.

Em centenas e centenas de decisões dos tribunais, a interpretação foi unânime, apontando o direito à reinscrição na CGA. Assim, apesar de não se ter registado incerteza interpretativa

da lei em vigor, o governo e a maioria na Assembleia da República entenderam promover a publicação de uma outra lei que, tantos anos depois, promoveria, alegadamente, a “interpretação autêntica” da norma prevista no artigo 2.º, da Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro. Ora, é esta interpretação que várias sentenças dos tribunais têm considerado desrespeitar o ordenamento constitucional. Perante isto, o Tribunal Constitucional terá de debruçar-se sobre o assunto, emitindo parecer que esclareça a situação.

A FENPROF, aguardando com superior interesse a pronúncia, continua, não só, a apontar a injustiça, mas também a evidente possibilidade de vícios de inconstitucionalidade de que enferma a Lei n.º 45/2024. A confirmar-se esta interpretação, não há como deixar de registar uma evidente derrota do governo e da maioria que aprovou a lei, empenhados que têm estado em dificultar as reinscrições previstas, com clareza, na Lei n.º 60/2005. | *O Secretariado Nacional* ●



GOVERNO PREPARA-SE PARA FAZER UM ASSALTO ÀS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

O MECI quer que os professores tenham um acréscimo de trabalho, acumulando horas extraordinárias. O IGeFE (ILEGALMENTE) diz que o cálculo deve ser feito com base em 35 horas de trabalho e não como é estabelecido no ECD. Mantendo-se esta intenção, significará uma **perda da remuneração superior a 28% no valor da hora extraordinária.**

25 de Abril e 1º de Maio na ordem do dia

5 de abril voltamos à rua
Manifestações em Lisboa, Porto e Coimbra

O Plenário de Sindicatos da CGTP-IN decidiu convocar uma jornada de luta nacional, no dia 5 de abril, com manifestações em Lisboa, Coimbra e Porto, pelos salários e os direitos, por melhores pensões, contra o aumento do custo de vida, pela defesa dos serviços públicos e das funções sociais do Estado, da segurança social, da saúde, da educação e da habitação. Esta jornada nacional será antecedida de uma ação geral de intervenção e luta, desenvolvida a partir dos locais de trabalho, com a marcação em todos os sectores, e em todo o país, de plenários, concentrações, manifestações e greves, tendo como base a exigência de resposta às reivindicações dos trabalhadores, constantes nos cadernos reivindicativos e nas propostas para a contratação coletiva. A luta avança e conta com os professores, investigadores e educadores de todo o país, exigindo mais salário e melhores pensões, defendendo os serviços públicos e as funções sociais do Estado, com destaque para a Segurança Social, a Saúde, a Educação e a Habitação.

O 25 de Abril e o 1º de Maio são datas muitos especiais para o movimento sindical.

Os órgãos da CGTP-IN já se pronunciaram e garantem total empenhamento na dinamização das comemorações populares do 51º aniversário de Abril, afirmando as conquistas da Revolução e os seus valores.

A Central destaca ainda a continuidade do programa das comemorações dos 50 anos do 25 de Abril, com a realização de uma sessão pública sobre os 50 anos das Nacionalizações, a realizar agora em março.

Os sindicatos da Inter também preparam as comemorações do 1º de Maio, com o lema “Todos ao 1º de Maio por mais salário e melhores pensões! Basta de política ao serviço do capital”, “de modo a construir uma grandiosa jornada de luta nacional de todos os trabalhadores, em todos os distritos do Continente e Regiões Autónomas.” ●



O governo quer pagar menos.
NÓS NÃO VAMOS DEIXAR!

Ensino Artístico Especializado do Ensino Particular e Cooperativo

Condições de Trabalho e Carreira, Contratos de Patrocínio e Valorização da Profissão!

PEDRO NUNES (Membro do SN da FENPROF)

No dia 1 de fevereiro, os docentes do Ensino Artístico Especializado do Ensino Particular e Cooperativo (EAE/EPC) reuniram-se em Plenário Nacional, para discutirem questões relacionadas com a sua situação profissional e os Contratos de Patrocínio.

Este setor ainda atravessa uma situação de muita precariedade, com baixos salários e horários letivos discriminatórios face aos seus colegas do EPC, que em muito se devem ao modelo de financiamento inadequado que perdura desde 2015, prejudicando principalmente os professores com mais antiguidade, na medida em que é um argumento utilizado constantemente pelas entidades patronais na negociação coletiva como obstáculo para a melhoria das condições de trabalho, salários e carreira profissional.

Os testemunhos e intervenções dos colegas do EAE no Plenário demonstraram, de forma inequívoca, a sua revolta, não estando dispostos a manterem-se como um dos parentes pobres do EPC.

Para esse efeito, foi aprovada uma resolução, por unanimidade, que tem como princípios, melhorar as condições de trabalho e carreira, alterar o modelo de financiamento no setor e assim, valorizar a profissão.

As conclusões desta resolução serviram de mote para a reunião que teve lugar no MECI, no dia 27 de fevereiro, entre o chefe de gabinete do Secretário de Estado da Educação, a respetiva assessora e uma delegação da FENPROF, composta por dirigentes dos vários sindicatos, alguns deles também docentes do EAE.

Foi um momento oportuno para discutir os problemas que o modelo de financiamento atual dos Contratos de Patrocínio gera, através da exposição de inúmeros exemplos que espelham bem a situação negativa das condições de trabalho de muitos professores do setor, principalmente em relação à precariedade existente na sua contratação, à organização dos horários letivos e por arrasto, as dificuldades que a FENPROF tem enfrentado na negociação coletiva.

Os dois elementos do MECI demonstraram interesse nos vários casos apresentados em concreto, colocando diversas questões ao longo da reunião.

Em jeito de conclusão, o chefe de gabinete afirmou que transmitiria ao Secretário de Estado da Educação as preocupações manifestadas, embora tenha referido que a haver alterações no financiamento, quer ao nível do modelo como também eventuais atualizações nas verbas a atribuir às escolas, apenas ocorreriam no ano letivo 2026/2027.

Mesmo assim, consideramos que foi uma reunião positiva, na qual pudemos marcar a posição da FENPROF e dos docentes do setor mas salientando também que pretendemos dar contributos para um melhor funcionamento do EAE do EPC, realçando sempre que a nossa prioridade é a valorização profissional dos professores, e que estes, perante manifesta insuficiência de oferta pública, desenvolvem igualmente nas suas escolas, com brio e empenho, uma atividade de interesse público, merecedora de respeito e que é suportada pelos nossos impostos. ●



“As conclusões da resolução aprovada no Plenário serviram de mote para a reunião que teve lugar no MECI, no dia 27 de fevereiro, entre o chefe de gabinete do Secretário de Estado da Educação, a respetiva assessora e uma delegação da FENPROF, composta por dirigentes dos vários sindicatos, alguns deles também docentes do EAE.

Proposta de Programa de Ação
apresentada pelo Secretariado Nacional da FENPROF,
subscrita pelos sete sindicatos

“Valorização, já! Por uma Profissão com futuro e uma Educação pública de qualidade!”

Notas

1. O papel dos/as professores/as na escola e na sociedade, em contextos cada vez mais complexos

1.1- Na educação, no ensino e nas aprendizagens dos/as alunos/as¹

Todo o ser humano precisa de produzir a sua própria existência, mas nasce sem saber como fazê-lo. Pode dizer-se que **a essência do ser humano é um feito seu que resulta de um processo educativo**. É neste processo que emergem todas as suas necessidades – a busca pela sobrevivência, a afetividade, a interação com os/as outros/as, a participação na vida social, o prazer da criação e da fruição culturais, a autorrealização... – e se produz a sua capacidade de ajustar e transformar a realidade em função delas.

No entanto, como feito humano que é, contém a carga ideológica do seu lugar e do seu tempo – **não existe uma educação neutra**. As ações educativas, ou o ensino, apesar do seu potencial revolucionário, podem contribuir, contraditoriamente, para uma reprodução e perpetuação da ordem social. Se a educação não for libertadora, quem é oprimido/a deseja tornar-se o/a opressor(a) porque não vislumbra outra forma de viver.

Numa perspetiva humanista, o ensino, em vez de reforçar mitos e regras que mantêm o ser humano desumanizado e submisso, deve esforçar-se pela desocultação da realidade e pelo desenvolvimento integral das potencialidades do indivíduo, de forma a emancipá-lo. **Nada nos torna mais livres do que o domínio da ciência, da cultura, da arte e da cidadania**. Não obstante, o ensino não se esgota no ato de instruir; é necessário criar as possibilidades de desenvolvimento de pensamento analítico e crítico, a capacidade de fazer escolhas e agir – ser autor(a) e sujeito da liberdade que vive –, sem ficar à mercê de percepções que visam a manipulação e o conformismo.

Também **a escola reflete diretamente, na sua extensão e no seu conteúdo, a estruturação social do lugar e do tempo**. A escola e a vida não são estranhas uma à outra e é inútil tentar escapar ao facto de as contradições que atravessam a escola estarem particularmente consolidadas nas diferentes formações sociais e inscritas na própria lógica da evolução social.

A aprendizagem não é, assim, um processo linear e deve ser equacionada numa perspetiva que enquadre toda a sua riqueza.

É neste contexto que surgem **os/as professores/as como profissionais “chave”**. Compete-lhes construir uma forma de relação com o conhecimento e com os/as outros/as – uma perspetiva de mundo e não a sua interpretação –, com a finalidade de formar seres humanos capazes de ultrapassar o limiar de indivíduos encaixados nas estruturas cívicas como consumidores passivos dos esquemas sociais apresentados. Têm a responsabilidade de colocar à disposição de todos/as os conteúdos culturais mais representativos do que de melhor se acumulou, historicamente, do saber universal – técnico, científico, social, económico, político e cultural –, requisito fundamental para a emancipação dos indivíduos, a par da compreensão da arte do encontro, da comunicação e da vida em conjunto, assegurando a socialização plena e o desenvolvimento integral dos/as alunos/as.

1.2- No combate às desigualdades

Nas palavras de Bento de Jesus Caraça, **a natureza humana é una e todo o ser humano é, por consequência, portador dos mesmos direitos**: uma só condição, uma só dignidade, uma só escola.

No entanto, **a escola não deixa de se constituir em conformidade com as condições materiais e objetivas historicamente construídas e como resultado de opções ideológicas**. Na atualidade, ainda com sociedades fortemente injustas do ponto de vista social, constata-se uma correlação entre as desigualdades sociais e escolares. Mesmo com a democratização do acesso ao ensino público e gratuito

¹ Nesta primeira parte do capítulo 1 é adotado um processo comum para o uso da linguagem inclusiva de género. Não obstante, optou-se por não colocar a alternativa do género feminino nas palavras biformes ao longo de todo o texto, quer por tal se revelar, nesta fase, uma tarefa muito demorada, quer, sobretudo, por se entender que dificultaria a leitura e a compreensão. Porque assim é assumido, fique claro que todo o conteúdo se refere aos trabalhadores e às trabalhadoras, aos professores e às professoras, aos educadores e às educadoras, aos investigadores e às investigadoras, aos alunos e às alunas, etc.

1 (mas só até certo grau...), esta correlação não deixa de existir se a opção para o papel
2 da escola for sobretudo assistencial e vocacionada para o preenchimento eficaz dos
3 lugares da estrutura ocupacional, pois legitima e reproduz desigualdades em vez de as
4 combater. Para que o acesso ao saber elaborado se mantenha propriedade exclusiva
5 da elite dominante, dando até a impressão de que lhe é inerente, é suficiente que a
6 escola ignore, no âmbito dos conteúdos que transmite, dos métodos pedagógicos que
7 usa e da avaliação que define, que determinadas exigências só podem ser plenamente
8 atendidas por quem foi previamente dotado com um certo capital cultural e naturalidade
9 no trato com o conhecimento.

10 Assim, hoje, **a escola trabalha mais de forma a manter as trajetórias a que**
11 **o nascimento destina os alunos do que a pugnar pela abolição de privilégios**
12 **perante a cultura e a vida:** para os pobres, consolida-se uma escola concebida
13 essencialmente como centro de acolhimento social, com uma forte retórica da cidadania
14 e da participação, mas paternalista e condescendente; para os ricos, a escola centra-
15 se na aprendizagem e nas tecnologias, com particular relevo para as disciplinas com
16 prestígio decorrente da valorização dada pelas elites. Hierarquizam-se as escolas e
17 publicita-se em *rankings* que as melhores são aquelas em que se paga mais, seguidas
18 das escolas públicas e gratuitas dos bairros abastados e, por fim, das reservadas às
19 populações mais excluídas.

20 Em certo sentido, **a educação também se tornou um produto mercantil.** A
21 vertente artística, por exemplo, surge apenas pontualmente e de forma instrumental
22 na lógica do consumo.

23 É nesta realidade que **os professores desenvolvem a difícil tarefa de despertar**
24 **nos alunos a consciência e a capacidade de romper com as hierarquias sociais**
25 **herdadas** – da família ou da sociedade –, de forma a ultrapassarem, com segurança
26 e competência, as fronteiras que lhes foram traçadas como destino e a construírem o
27 seu projeto de vida.

28 Sabendo que quanto mais passivo e dominado for o papel que nos cabe desempenhar,
29 maior a tendência para nos adaptarmos ao mundo tal qual existe e para acreditarmos
30 na visão fragmentada da realidade que é veiculada, **é essencial acordarmos para a**
31 **realidade, junto com os nossos alunos, e prepararmos a sua transformação** no
32 sentido de uma sociedade justa.

33
34 **1.3- Na educação para a cidadania democrática: educar para a Paz; combater**
35 **a xenofobia, o racismo, a intolerância face à diversidade e o discurso de ódio**
36 **destilado pela extrema-direita**

37 **A escola democrática é guiada pelo princípio da igualdade de oportunidades e**
38 **baseada na consolidação de direitos humanos e sociais.** No entanto, a escola é um
39 espelho da sociedade, pois compreende os desafios levantados por alunos que trazem
40 realidades distintas para dentro dela. Estes desafios transformam-se em dificuldades,
41 visto que, apesar da crença de que na nossa sociedade, dita democrática, todas as
42 pessoas são livres e iguais no acesso à educação, não o são, da mesma forma que a
43 escola democrática carece de o ser efetivamente.

44 Fatores como **classe, nacionalidade, etnia, género, religião, cultura, sexualidade**
45 **e capacidade podem tornar-se excludentes** quando a escola não proporciona um
46 ensino com os meios e as pedagogias necessários para uma educação verdadeiramente
47 inclusiva e libertadora. A escola atual, munida de um discurso inclusivo, mas sem
48 esses meios, acaba por ter uma prática que dissimula o veicular da cultura das classes
49 dominantes e ignora os efeitos que as diferenças têm no acesso ao desenvolvimento
50 pleno, lendo os resultados escolares como decorrentes da ausência de capacidade
51 ou vontade e não como decorrentes da maior ou menor proximidade entre a cultura
52 escolar e a vida dos alunos.

53 A par da vulnerabilidade económica, das desigualdades nas condições de vida e
54 do insucesso no desenvolvimento das suas potencialidades, a questão simbólica do
55 não reconhecimento da dignidade acaba por alimentar o ressentimento e a raiva e
56 paralisar uma ação consequente na luta por um mundo justo. **Estão constituídos os**
57 **alvos para o discurso de violência da extrema-direita.** No entanto, e uma vez que
58 uma sociedade desigual fomenta a competição e a estigmatização do outro, todos
59 querem ter uma “superioridade” a defender – os trabalhadores mal pagos creem na
60 sua superioridade sobre os desempregados; os desempregados nativos sobre os
61 desempregados migrantes; os homens sobre as mulheres... – e acabam por tornar-se
62 também protagonistas desse discurso.

63 Ora, **trazendo a violência para primeiro plano, turvam-se as questões que se**
64 **encontram na sua génese,** fragmentando e enfraquecendo as lutas pela justiça e pela
65 paz, e colocando pobres contra pobres, explorados contra explorados.

66 Quando o mantra repetido hoje é o provérbio latino “se queres a paz, prepara-te

Notas

Notas

1 para a guerra”, é necessário dizer que quem quer a paz tem de a construir, combatendo
2 a pobreza e qualquer forma de segregação e exploração. **Educar para a paz é um**
3 **imperativo ético dos professores**, mas é também, na sociedade atual, um ato de
4 coragem e um exercício revolucionário.

5 Não havendo respostas prontas para o conjunto de dilemas que os professores são
6 chamados a resolver numa escola marcada pela diferença e pelo conflito, **é necessário**
7 **que estes não deixem de lutar por uma efetiva participação democrática** e que
8 a consciência destes pressupostos guie a sua ação no “corpo-a-corpo” diário a que
9 estão obrigados.

2. Profissão: Professor/Educador!

2.1- A profissão docente no centro do debate

14 O 15.º Congresso Nacional dos Professores realiza-se num momento muito importante
15 para o futuro da profissão, coincidindo com um **processo de revisão do Estatuto da**
16 **Carreira Docente (ECD)**, cuja profundidade e resultado ainda não são completamente
17 perceptíveis. Outros diplomas, como os dos estatutos das carreiras docentes do ensino
18 superior e o de investigação científica, terão também processos de revisão com especiais
19 relevância e impactos – que se querem positivos – nas respetivas áreas.

20 Do lema deste 15.º Congresso destaca-se a primeira e mais importante das
21 reivindicações: **“Valorização, já!”**. Uma exigência que não é uma afirmação de natureza
22 corporativa, mas um grito que deverá ser de toda a sociedade, pois a progressiva
23 desvalorização a que a profissão docente tem estado sujeita é a principal causa da falta
24 de milhares de professores e educadores nas escolas. Só a reversão desta situação
25 permitirá recuperar um número significativo de docentes que abandonaram a profissão
26 e reter muitos dos que o poderão ainda fazer; não menos determinante, será argumento
27 para atrair jovens para a profissão, futuros professores e educadores. A recusa do ministro
28 em prever a duração do processo negocial de revisão do ECD e as suas afirmações
29 públicas de que as negociações se estenderão até ao ano letivo 2026/2027 denunciam
30 que, para o governo, a valorização da profissão docente não é prioridade.

31 Sem descurar uma apreciação global da situação que se vive na educação, no
32 ensino e na ciência – áreas cujo subfinanciamento se tornou crónico – e sem deixar de
33 apresentar propostas para todas elas, os órgãos de direção da FENPROF consideraram
34 que, neste 15.º Congresso Nacional dos Professores, **o enfoque deverá estar na**
35 **profissão, designadamente nos salários, nas carreiras, nas condições de trabalho**
36 **e na aposentação.**

37 Não esquecer que o Congresso Constituinte da FENPROF, realizado em 1983, teve
38 como tema central a profissão docente e a defesa de um estatuto de carreira, tendo
39 sido aprovadas propostas concretas que seriam bandeiras de luta dos professores até à
40 aprovação do ECD em 1989/90. **Quarenta e um anos depois, a profissão continua**
41 **a estar no centro do debate e das decisões do Congresso**, o que constituirá um
42 importante contributo para o processo negocial de revisão do ECD, que está em curso,
43 embora num ritmo que a luta dos professores deverá conseguir acelerar.

44 Numa sociedade que se pretende democrática e num tempo em que a intolerância e
45 o ódio são incitados por uma extrema-direita saudosista, xenófoba e racista, é também
46 muito **importante que o 15.º Congresso tome posição clara em defesa dos**
47 **valores de Abril**, assumindo que compete aos professores transmiti-los às gerações
48 mais jovens. Também a defesa da Paz, neste tempo de multiplicação de guerras e de
49 enormes riscos, merece um especial destaque pela importância que hoje tem.

2.2- Evolução do número de docentes em Portugal e sua relação público/privado

53 A **democratização da Escola Pública**, após o 25 de Abril de 1974, foi decisiva para
54 responder à exigência de igualdade de oportunidades no acesso e no sucesso educativos.
55 Ainda que haja muito por fazer, os avanços resultantes de Abril são enormes. Destaca-
56 se nesta evolução também a importância do aumento da escolaridade obrigatória para
57 9 anos, em 1986, e depois para 12 anos, em 2009.

58 Após 2008/2009, **a diminuição dos números de alunos matriculados na educação**
59 **pré-escolar e nos ensinos básico e secundário, quer no ensino público, quer**
60 **no ensino privado, foi invertida nos últimos anos** letivos (dados de 2021/2022 e
61 2022/2023). Uma alteração em relação ao último congresso da FENPROF, em particular
62 devido ao crescimento na educação pré-escolar e no 1.º ciclo.

63 Apesar de existir um aumento do número de alunos matriculados (1 605 438 –
64 2022/2023), o **número total de estabelecimentos de ensino continua a diminuir**
65 (8136), quer no ensino público (5490), quer no ensino privado (2646). No ensino público
66 houve maior variação nos jardins de infância e nas escolas básicas; no ensino privado

Notas

1 foi nos jardins de infância, que constituem 70% dos estabelecimentos. Contribuem
2 para estes números o encerramento de jardins de infância públicos em pequenas
3 localidades e a sua concentração em escolas básicas. No entanto, o número de crianças
4 a frequentar a educação pré-escolar no setor público aumentou e no setor privado até
5 houve decréscimo. Nos vários níveis de ensino público, existiam 1 264 216 alunos
6 matriculados, correspondendo a 78% do total.

7 Neste contexto, **o número total de professores no ensino público tem diminuído**
8 (atualmente 130 076). Nos últimos anos letivos, diminuiu o número de docentes do 2.º
9 ciclo (20 669) e o do 3.º ciclo e secundário (71 349). Apenas tem aumentado o número
10 de docentes na educação pré-escolar (10 266) e no 1.º ciclo (27 832).

11 No **ensino privado**, diminuiu ligeiramente o número de educadores e aumentou o
12 de professores nos ensinos básico e secundário. No entanto, mantém-se praticamente
13 igual a relação entre educadores e professores no ensino público (87%) e no ensino
14 privado (13%).

16 2.3- A falta de professores: causas e perspetivas para o futuro

17 A falta de professores aumentou muito nos últimos anos. Como a FENPROF
18 repetidamente alertou, nunca houve professores a mais nas escolas, o que houve
19 foi ataques a mais à Escola Pública, pelos sucessivos governos. O problema não só
20 se agravou, como **já não há medidas avulsas que o permitam disfarçar e muito**
21 **menos resolver.**

22 Foram quase 10 mil aposentados nos últimos três anos (2401, em 2022; 3521, em
23 2023; 3981, em 2024) e as previsões indicam que, **até 2030, sairão para a aposentação**
24 **cerca de 34 500** educadores e professores.

25 No entanto, **não foram assumidas medidas estruturais para resolver a falta**
26 de professores. Se o aumento do número de alunos, sendo positivo, ainda agrava esta
27 situação, o problema é mesmo o fraco impacto das medidas aprovadas pelo governo,
28 quer no âmbito do designado Plano +Aulas +Sucesso, quer outras, avulsas, como
29 confirmam números já conhecidos: adesão de aposentados, 56 (previam-se 200);
30 adiamento da aposentação, com atribuição de suplemento remuneratório, 285 (previam-
31 se 1000); novos docentes no sistema, na sequência do concurso externo extraordinário,
32 265 (abriram 2309 vagas). Desconhece-se o resultado de outras medidas também
33 avulsas, tais como a contratação de docentes do ensino superior e investigadores,
34 doutorados e mestres com habilitação própria, bolseiros de doutoramento ou imigrantes
35 devidamente qualificados.

36 Ficam claros a falta de ambição e o foco errado do Plano +Aulas +Sucesso. Um
37 **plano que não aposta na recuperação dos 14 500 docentes que abandonaram a**
38 **profissão** nos últimos seis anos, criando medidas de apoio (desde logo para habitação
39 e transporte) aos professores deslocados. Fica-se, essencialmente, pela aposta na
40 recuperação de aposentados e na manutenção dos aposentáveis, mas com resultados
41 praticamente inócuos.

42 A situação está a levar à **contratação do maior número de docentes com**
43 **habilitação própria** das últimas décadas, que serão já na ordem dos 4000. Esgotada
44 essa possibilidade, há escolas que começaram a recorrer a pessoas sem qualquer
45 requisito habilitacional (seja habilitação profissional, seja própria), contratando-as como
46 “técnicos especializados”, o que contribui ainda mais para a desvalorização da carreira
47 e da condição docente.

48 A falta de professores é um resultado objetivo do desinvestimento na Escola Pública
49 e da consequente desvalorização da profissão docente. Para a resolver são necessárias
50 **medidas estruturais – e não avulsas – que garantam a atratividade da profissão**
51 docente através da valorização da carreira e das condições de trabalho.

53 2.4- As situações específicas do ensino superior e da ciência

54 A **valorização das carreiras dos docentes do ensino superior e dos investigadores**
55 científicos é uma matéria que tem estado esquecida pelos governos, apesar de ser
56 crucial para o futuro do ensino superior, da ciência e do país. Importa, portanto, tratar
57 da sua “Valorização, já!”.

58 A **precariedade laboral é um problema gravíssimo que se tem expandido** nos
59 últimos anos. Em várias instituições, mais de 50% dos docentes são contratados em
60 condições precárias, os designados falsos convidados, desempenhando funções essenciais,
61 mas sem garantias de estabilidade laboral e recebendo salários substancialmente
62 inferiores aos dos docentes de carreira, embora tenham, muitas vezes, cargas letivas
63 mais elevadas. A situação no ensino superior privado é igualmente séria, onde mais de
64 75% dos docentes não tem um vínculo estável e dois terços trabalham a recibo verde.

65 Na ciência, **quase 90% dos investigadores trabalham em condições precárias,**
66 com sucessivos contratos de bolsas ou a termo, há décadas. Isto asfixia as suas vidas

Notas

1 pessoais e familiares e fragiliza o sistema científico nacional, pois estes profissionais
2 altamente qualificados não conseguem acesso à carreira, o que compromete a
3 continuidade da produção científica e o desenvolvimento de projetos a longo prazo,
4 essenciais para a inovação no país.

5 **Para os que estão numa carreira, a progressão é muito difícil**, quer pela
6 ausência de oportunidades, quer pela morosidade dos processos ou pelos critérios
7 pouco transparentes, que dificultam o reconhecimento do mérito e, muitas vezes,
8 acentuam a endogamia académica.

9 **A desvalorização salarial é outro grave problema**, registando-se neste setor,
10 desde 2009, perdas acumuladas no poder de compra de até 30%, uma das mais altas
11 da Administração Pública. Os salários são também significativamente mais baixos
12 quando comparados com outros países europeus, dificultando a atração e a retenção
13 de profissionais qualificados.

14 A raiz destes problemas está no **subfinanciamento crónico do sistema de ensino**
15 **superior e da investigação**. A falta de recursos financeiros impacta diretamente nas
16 condições de trabalho e na qualidade da formação e da investigação. A escassez de
17 verbas para projetos científicos e a degradação de infraestruturas e equipamentos
18 dificultam a competitividade internacional das instituições e dos centros de investigação.
19 Além disto, o aumento das exigências burocráticas e a falta de apoio administrativo
20 sobrecarregam todos, tornando difícil a realização de um trabalho de excelência. Essa
21 sobrecarga, aliada à insegurança no emprego, tem levado a um crescente desgaste
22 físico e psicológico, com muitos docentes e investigadores a enfrentarem problemas
23 de saúde física e mental, como **stress** crónico e **burnout**.

24 Em suma, a **“Valorização, já!”** das carreiras dos docentes e investigadores é
25 essencial para se continuar a melhorar a qualidade da educação e da investigação no
26 país, bem como para a construção de um Portugal mais próspero e justo.

3. As carreiras dos docentes e dos investigadores

3.1- A Luta pela Valorização da Profissão Docente durante o fascismo

31 Durante o **regime do Estado Novo em Portugal** (1933-1974), a profissão docente
32 enfrentou inúmeros desafios, incluindo desvalorização salarial, censura e condições
33 de trabalho extremamente precárias. Apesar de todas as adversidades impostas pelo
34 regime ditatorial de Salazar e Caetano, muitos professores desempenharam um papel
35 crucial na resistência e na luta por direitos fundamentais, abrindo o caminho para uma
36 sociedade mais democrática e justa.

37 O chamado Estado Novo era caracterizado por uma rígida censura, repressão política
38 e um controlo ideológico que atravessava todas as esferas da sociedade, incluindo o
39 sistema educativo. A educação era utilizada como um instrumento de propaganda para
40 consolidar os ideais do regime (deus, pátria, família) e as condições de exercício do
41 poder, enquanto os professores eram obrigados a exercer como transmissores dessa
42 ideologia. **Qualquer tentativa de questionar ou desafiar o sistema era duramente**
43 **reprimida e muitos professores sofreram perseguições**, afastamentos e prisões,
44 com particular incidência no serviço público de ensino.

45 Os professores enfrentavam **condições de trabalho extremamente difíceis**. As
46 escolas estavam frequentemente em estado de degradação, faltavam recursos básicos
47 para o ensino e os salários eram insuficientes para garantir uma vida digna. Além disso,
48 a carreira docente era limitada, desfasada da sua importância social e profundamente
49 desvalorizada no quadro geral de toda a Administração Pública.

50 Mesmo sob um regime opressor, a classe docente encontrou formas de resistência.
51 Pequenos grupos de professores começaram a organizar-se clandestinamente,
52 promovendo debates e ações que questionavam a ideologia dominante e foram
53 aumentando em níveis de adesão e de influência, quer no plano pedagógico-científico,
54 quer nos planos da ação cívica e política. Assim nasceram os **Grupos de Estudo do**
55 **Pessoal Docente**, embriões do que vieram a ser, após o 25 de Abril, os sindicatos,
56 em ideário e formas de organização. Muitos docentes participaram ativamente em
57 movimentos antifascistas e no desenvolvimento de materiais educativos alternativos,
58 que valorizavam o pensamento crítico e a liberdade de expressão.

59 **A luta pela valorização da profissão docente foi também uma luta pela**
60 **democratização da educação**, desde a primeira República até à Revolução de 1974.
61 Muitos professores que resistiram ao regime fascista desempenharam um papel
62 fundamental na construção de um sistema educativo mais inclusivo e democrático,
63 destacando-se também como agentes de transformação social.

64 **A resistência durante a “negra noite fascista”** é um testemunho da coragem
65 e determinação dos que, mesmo em tempos de repressão, lutaram por dignidade,
66 justiça e liberdade.

3.2- Do 25 de Abril à aprovação dos estatutos das carreiras dos docentes

Nos anos que se seguiram ao 25 de Abril, a **democratização do ensino e a universalização do acesso à educação exigiram uma rápida expansão de instalações escolares, do número de docentes e melhorias nas condições de trabalho**. No entanto, a falta de regulamentação específica das carreiras docentes gerava instabilidade profissional, desigualdades e dificuldades no reconhecimento e na progressão na carreira, apesar de ter sido nesse período, antes do ano de 1986 (ano em que se obteve a equiparação no topo às carreiras técnica e técnica superior da Administração Pública), que se conquistou a primeira grande revalorização material da profissão docente. A valorização inicial dera-se em 1975.

A profissão docente ganhou destaque na agenda política e social, com os professores a organizarem-se em sindicatos que reivindicavam melhores condições laborais, reconhecimento e dignidade para a sua atividade. Este movimento sindical desempenhou um papel crucial na definição das reformas que moldariam o sistema educativo nas décadas seguintes e na transformação profunda da rede de escolas e jardins de infância.

A luta pela regulamentação das carreiras

Após a Revolução dos Cravos e ao longo das décadas de 1980 e 1990, os professores intensificaram **a luta pela criação de um estatuto que garantisse direitos, deveres e um percurso claro de progressão na carreira**, com a FENPROF, no seu 1.º Congresso, a definir as bases essenciais para um futuro estatuto da carreira, assentes na recomendação da OIT/UNESCO de 1966 sobre a condição do pessoal docente. As reivindicações centravam-se na estabilização dos vínculos contratuais, na valorização salarial, na formação contínua e na definição de critérios transparentes para progressões e promoções, bem como em adequadas condições de trabalho.

Foi neste contexto que **surgiram os três principais estatutos que regulamentaram as carreiras docentes** em Portugal. Foram progressivamente aprovados, fruto de longas negociações entre sindicatos e o governo, acompanhadas por prolongadas, duras e fortes lutas de professores e educadores. O ECD que se aplicou aos educadores e aos professores dos ensinos básico e secundário foi aprovado em 1990, representando um marco na valorização da profissão. Já o ECDU e o ECPDESP, tal como hoje se conhecem, haviam sido publicados em 1979 e em 1981, assegurando condições específicas para os docentes do ensino superior universitário e politécnico, respetivamente.

A aprovação destes estatutos representou a **consagração legal da carreira docente como uma profissão estruturada, reconhecida e dignificada**. Foram consagrados direitos fundamentais, como a estabilidade profissional e a progressão na carreira, além de se garantirem deveres essenciais para a qualidade do ensino.

Do 25 de Abril à regulamentação das carreiras docentes, **o percurso foi longo e marcado pela persistência e determinação da classe docente**. Estes estatutos não só asseguraram melhores condições para os professores, como também consolidaram a educação como um pilar da democracia portuguesa.

3.3- Estatuto da Carreira Docente (ECD): avanços, recuos e um futuro que não pode ser adiado

A **necessidade de um estatuto de carreira** para os docentes foi identificada ainda antes do 25 de Abril de 1974, tendo os Grupos de Estudo, em alguns dos seus documentos, referido a importância da sua existência.

Após o 25 de Abril, passou a ser **um dos pontos prioritários nos cadernos reivindicativos dos sindicatos** de professores e, em 1983, no Congresso Constituinte da FENPROF, o então chamado tema de estudo centrou-se na carreira dos docentes, tendo sido aprovadas propostas para um futuro estatuto.

Essa reivindicação não foi obtida de imediato, contudo, foram dados passos importantes, como, por exemplo, **em 1986, a possibilidade de os docentes atingirem o topo da grelha salarial da Administração Pública**, a então letra A, que passou a corresponder à designada 6.ª fase.

O ano de 1989 fica marcado pela aprovação de dois diplomas legais relativos às carreiras dos docentes: o DL 408/89 e DL 409/89, respetivamente, para os docentes do ensino superior e para os educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário. O ensino superior já tinha um estatuto da carreira docente universitária, aprovado em 1979 (DL 448/79); **em 1990 foi aprovado o estatuto de carreira dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário** com a publicação do DL 139-A/90.

Daí para cá, houve recuos, mas foram sempre maiores os avanços no sentido da valorização da carreira docente. Viriam a ser travados em 2007 pelo governo de José Sócrates com Maria de Lurdes Rodrigues, que **impôs a divisão da carreira em**

Notas

Notas

1 **categorias, entre outros malefícios, designadamente ao nível das condições de**
2 **trabalho**, visando, sempre e no essencial, acomodar o insuficiente investimento na
3 educação e no ensino, neste caso através do embaratecimento do trabalho docente.
4 Antes daquele governo, os professores tinham conseguido acabar com a candidatura
5 de acesso ao 8.º escalão, tinham obtido a contagem integral do tempo de serviço
6 para posicionamento na carreira e logrado valorizar os índices salariais em complexos
7 processos negociais com governos de António Guterres.

8 Em 2009 foi possível acabar com a divisão da carreira entre professores e professores-
9 titulares, após grandiosas lutas. No entanto, **a partir de janeiro de 2011 e até dezembro**
10 **de 2017, o congelamento das progressões, os cortes salariais, a perda de poder**
11 **de compra e a sobrecarga fiscal**, não só desvalorizaram a carreira, como geraram
12 fortes injustiças, algumas ainda por ultrapassar.

13 Após o descongelamento das progressões em 2018, os professores passaram a
14 lutar pela recuperação do tempo de serviço que estivera congelado **(9 anos, 4 meses**
15 **e 2 dias)**, mas o primeiro-ministro António Costa negou sempre essa possibilidade.
16 Desde colocar em alternativa a recuperação do tempo congelado e a requalificação de
17 vias de comunicação, até à ameaça de demissão do seu governo se a Assembleia da
18 República aprovasse lei naquele sentido, tudo valeu para impedir que os professores
19 recuperassem o que era justo, porque era seu: o tempo de serviço que haviam cumprido.

20 Com a luta de que os professores nunca abdicaram foram alcançados resultados
21 parciais que ficaram longe de repor a justiça: primeiro, a recuperação de apenas 2
22 anos, 9 meses e 18 dias e, já em 2023, o chamado acelerador (DL 74/2023). Mas
23 estas **medidas não só não resolveram as injustiças, como se refere antes, como**
24 **introduziram novas distorções** que perverteram, ainda mais, a carreira dos docentes,
25 tornando-a cada vez mais distante do que estava legalmente consagrado.

26 Finalmente, **em 2024, foi possível, sempre com luta, aprovar a recuperação**
27 **do tempo de serviço que esteve congelado (os últimos 6 anos, 6 meses e 23**
28 **dias)**. Isto no continente, porque, nas regiões autónomas, já há vários anos que essa
29 recuperação fora garantida.

30 Mas **a recuperação que está em curso cria novas injustiças**, ao excluir docentes
31 que também tinham perdido o tempo, assim como outros, por exemplo, os que tinham
32 visto o da anterior recuperação parcial ser mobilizado para as listas de acesso às vagas.
33 Não fora algumas organizações terem prestado um mau serviço aos professores,
34 assinando um acordo que manteve esses e outros problemas, e, provavelmente, teria
35 sido possível resolver as situações discriminatórias.

36 Estando em início, agora, o processo negocial de revisão do ECD, **a FENPROF**
37 **continuará a exigir e a lutar para que dele resulte uma efetiva valorização da**
38 **carreira e, por essa via, da profissão docente**; opor-se-á, ainda, à dilação temporal
39 do processo, pois a valorização da profissão é condição necessária e urgente para
40 recuperar docentes que abandonaram a profissão, reter os que nela se mantêm e atrair
41 jovens para o seu exercício.

42
43 **3.4- A situação dos docentes do ensino privado: discriminação inaceitável;**
44 **necessária equiparação salarial, de carreira e condições de trabalho ao setor**
45 **público**
46

47 **Ensino particular e cooperativo (EPC)**

48 A FENPROF tem-se assumido como **a organização sindical que mais tem**
49 **intervindo na defesa dos direitos laborais dos docentes do ensino privado e do**
50 **setor social**, assim como a que mais tem lutado pela valorização e pela dignificação
51 da função docente no ensino particular e cooperativo, incluindo o ensino artístico
52 especializado (EAE) e o ensino profissional (EP), nas instituições particulares de
53 solidariedade social (IPSS) e nas misericórdias.

54 No que respeita ao EPC, após a caducidade do contrato coletivo de trabalho (CCT),
55 em 2015, exemplo do aproveitamento das normas gravosas do Código do Trabalho
56 pelas entidades patronais, só foi possível, em sede de conciliação na Direção-Geral
57 do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), a celebração com a Confederação
58 Nacional de Educação e Formação (CNEF) de **um novo CCT para o EPC, EAE e EP**
59 **em 2022**, e posteriormente a sua revisão em 2024.

60 A FENPROF, em 2022, **conseguiu melhorar várias matérias do CCT subscrito**
61 **por outras organizações sindicais**, nomeadamente uma tabela salarial única para
62 todos os docentes, incluindo os do EP, e o reconhecimento, para efeitos de ingresso
63 na carreira, de 7/10 do tempo de serviço prestado em qualquer outro estabelecimento
64 de ensino. Já na revisão do CCT, em 2024, a FENPROF negociou um aumento médio
65 de 4,2% nas tabelas salariais e a recuperação de dois anos do tempo de serviço
66 congelado, devido à caducidade, entre 2015 e 2022.

1 Na negociação para 2025, a **FENPROF compromete-se a apresentar propostas**
2 para a recuperação do restante tempo de serviço, a diminuição do número de tempos
3 letivos dos docentes do EAE e o justo reposicionamento na carreira para os professores
4 do EP.

5 Quanto ao EAE, a FENPROF defende a **alteração do atual modelo dos contratos**
6 **de patrocínio**, passando a ter como base as habilitações profissionais e a antiguidade
7 do corpo docente de cada escola.

8 Em relação ao EP, mantém-se um subfinanciamento nas escolas privadas, que tem
9 impedido, no âmbito da contratação coletiva, a negociação de uma carreira profissional
10 justa. A FENPROF defende um **financiamento equiparado aos custos das turmas**
11 **das escolas públicas**.

12 Por outro lado, a FENPROF exige a **fiscalização e o controlo dos financiamentos**
13 **públicos** em todos setores do ensino privado, por parte dos respetivos ministérios.

14 **IPSS e misericórdias**

15 A FENPROF, na defesa dos direitos dos docentes das IPSS e das misericórdias,
16 continuará a exigir, na negociação coletiva, **condições de trabalho iguais às do ensino**
17 **público**, no que respeita a horários de trabalho, carreiras e salários, assim como o
18 cumprimento efetivo das convenções coletivas aplicadas a estes setores.

19 Perante a atual **discriminação entre educadores de infância, nas valências de**
20 **creche e educação pré-escolar**, a FENPROF defende a eliminação da norma transitória
21 prevista nos CCT (IPSS e misericórdias), desde 2006, que impede a progressão na
22 carreira dos educadores de infância em creche. A discriminação mantém-se, apesar do
23 reconhecimento do tempo de trabalho daqueles profissionais como serviço docente,
24 em 2023, pelo Ministério da Educação, algo que só foi possível obter através da luta
25 desencadeada pela FENPROF, que dela nunca desistiu. Acresce a necessidade de o
26 Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) assumir a tutela pedagógica da
27 valência de creche, conforme previsto no programa deste governo.

28 A FENPROF continuará a intervir e a defender as mesmas condições para todos os
29 docentes, independentemente de o vínculo contratual ser público ou privado, valorizando
30 o princípio **“a mesma profissão, os mesmos direitos, deveres e condições de**
31 **trabalho”**.

32 **3.5- Ensino superior e ciência: os estatutos de carreira e a desregulação no** 33 **setor privado**

34 A evolução dos estatutos das carreiras docentes e de investigação em Portugal
35 tem sido moldada pelas mudanças nas políticas educativas e científicas, com reflexos
36 no desenvolvimento do sistema de ensino superior. O **modelo binário em vigor**, que
37 alegadamente distingue o ensino universitário, focado na investigação académica, e o
38 ensino politécnico, mais orientado para a formação técnica e prática, foi o ponto de partida
39 para a criação de dois estatutos distintos: o Estatuto da Carreira Docente Universitária
40 (ECDU) e o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico
41 (ECPDESP). Paralelamente, o ensino superior particular e cooperativo foi crescendo
42 como um setor complementar ao público, mas até agora sem qualquer estatuto de
43 carreira que estructure e dignifique as práticas de contratação e progressão na carreira.

44 O **ECDU** foi aprovado pelo DL 448/79, estabelecendo um percurso para os docentes
45 assente na obtenção do doutoramento e na progressão pela investigação científica. O
46 DL 205/99, com as alterações introduzidas pela Lei 7/2010, tornou as exigências mais
47 rigorosas, estabeleceu novas regras de avaliação e progressão, alinhando-se com os
48 paradigmas resultantes do Processo de Bolonha.

49 O **ECPDESP** foi criado pelo DL 185/81, inicialmente mais flexível, focava-se na
50 experiência profissional dos docentes. Contudo, com a reforma de 2009 (DL 207/2009
51 e subsequentes alterações), passou também a exigir o doutoramento para o acesso à
52 carreira, aproximando as condições das duas carreiras, embora ainda se verifique uma
53 discriminação negativa em alguns aspetos desta carreira do ensino superior politécnico.

54 A **crescente convergência entre o ensino politécnico e o universitário**, que se
55 reflete nas suas práticas e objetivos, trouxe a discussão sobre a utilidade de manter a
56 distinção rígida entre os dois subsistemas.

57 A carreira de investigação científica foi formalizada pelo **Estatuto da Carreira**
58 **de Investigação Científica** (ECIC), instituído pelo DL 124/99. No entanto, a quase
59 totalidade dos investigadores continua a trabalhar em condições precárias, o que tem
60 sido uma das maiores fragilidades do setor. O DL 57/2016, alterado pela Lei 57/2017,
61 generalizou o contrato de trabalho como vínculo para os investigadores doutorados
62 e previu a possibilidade de integração nas carreiras em algumas situações, mas a
63 instabilidade contratual persiste entre os contratados. Atualmente, o ECIC está em
64 revisão, com a promessa de maior estabilidade e melhores condições laborais para
65

Notas

Notas

os investigadores. Mas a promessa será vã se não existir um regime transitório que integre na carreira os investigadores, desde logo os que têm longos percursos laborais precários, conforme defende a FENPROF.

O processo de revisão do **Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior** (RJIES), iniciado este ano, poderá resultar na transição para um modelo não binário do sistema de ensino superior, como a FENPROF defende desde 2002. Se tal ocorrer, a proposta de criação de um estatuto único para os docentes, que contemple tanto o ensino universitário quanto o politécnico, surge como uma evolução que se pretende positiva dos estatutos das carreiras. Além disso, a revisão do RJIES poderá finalmente enquadrar o regime do pessoal docente e de investigação do ensino superior privado, previsto desde 1989, mas ainda por regulamentar.

Contudo, vários desafios estruturais permanecem descurados, destacando-se a **necessidade de reformular os modelos de recrutamento, de promoção e de avaliação do desempenho**, de modo a garantir processos mais justos e transparentes, que permitam uma efetiva progressão na carreira e reconheçam adequadamente o mérito e o trabalho desenvolvido.

Para que a evolução dos estatutos das carreiras seja bem sucedida, é necessário um compromisso político claro, que promova **a estabilidade, a dignificação profissional e a valorização do ensino e da investigação**, assegurando que as condições laborais dos docentes e investigadores, tanto do ensino público, quanto do privado, sejam melhoradas de forma tangível.

3.6- Autonomias regionais: avanços e constrangimentos da carreira docente

Ingovernabilidade não abala luta dos docentes da Região Autónoma da Madeira (RAM)

Concluído o processo da recuperação do tempo de serviço congelado, é necessário pôr em curso medidas que visem a **resolução de outros constrangimentos da carreira docente regional**, que resultaram, quase sempre, de opções políticas erradas. Por isso, para o Sindicato dos Professores da Madeira (SPM), é imperioso avançar-se para a concretização de outras medidas de valorização da profissão docente, para que esta nobre profissão volte a ser uma opção profissional para as novas gerações.

Na RAM, as **sucessivas crises políticas têm dificultado a ação sindical** e a concretização das reivindicações. Ainda assim, o SPM tem lutado e continuará a lutar para que se resolvam as injustiças e constrangimentos, alguns deles bem antigos, que continuam a afetar a carreira docente e a qualidade do exercício profissional dos professores e educadores. Alguns desses problemas são comuns a outras regiões, sobretudo ao continente, e outros são específicos da RAM.

A. Principais reivindicações comuns a outras regiões:

- a. Recuperação de todo o tempo de serviço ainda não contabilizado para efeitos de progressão, a saber:
 - i. o dos períodos das transições entre carreiras perdido pelos docentes que vincularam antes de 2011 (vulgo processo das ultrapassagens),
 - ii. o tempo de espera para obtenção de vaga para progressão aos 5.º e 7.º escalões;
- b. Revisão do modelo de avaliação do desempenho;
- c. Adoção de medidas de combate ao desgaste e ao envelhecimento dos docentes;
- d. Eliminação das vagas de acesso aos 5.º e 7.º escalões;
- e. Eliminação dos percentis (quotas) na atribuição das menções qualitativas de Muito Bom e de Excelente;
- f. Pagamento de deslocações a quem trabalha em mais do que um estabelecimento escolar;
- g. Regulação dos horários dos docentes, o que passa pela clarificação do conteúdo das componentes letiva e não letiva.

B. Reivindicações específicas da RAM

- a. Revisão do modelo de vinculação vigente;
- b. Aplicação à RAM do art.º 44.º DL 32-A/2023 (progressão salarial dos docentes contratados);
- c. Remuneração dos docentes licenciados não profissionalizados pelo índice 167, como prevê a legislação em vigor no continente;
- d. Retificação da contagem do tempo de serviço dos docentes com tempo prestado em estabelecimentos privados;
- e. Recuperação de todo o tempo de serviço dos períodos de congelamento dos docentes que prestaram serviço fora da RAM nesses períodos;
- f. Criação de condições para a formação em serviço (profissionalização) dos

- 1 docentes em exercício na RAM sem habilitação profissional;
2 g. Adoção de um calendário letivo que respeite o direito das crianças a brincar.

3
4 **Conquistas dos docentes da Região Autónoma dos Açores (RAA) são ânimo**
5 **para manter uma forte ação reivindicativa**

6 No triénio anterior, o Sindicato dos Professores da Região Açores (SPRA) conseguiu
7 **importantes conquistas para os docentes dos Açores**, quer no âmbito do
8 desenvolvimento da carreira, quer no das condições de trabalho. No primeiro caso,
9 foram garantidos mecanismos para que todos os docentes em efetividade de funções
10 na RAA tivessem uma carreira de duração não superior a 34 anos, nomeadamente por
11 via da recuperação de tempo de serviço perdido nas transições entre carreiras, já que
12 a recuperação do tempo de serviço congelado terminou a 1 de setembro de 2024; no
13 segundo caso, foi garantido a todos os docentes, independentemente do nível ou ciclo
14 de ensino, um horário letivo de 22 segmentos de 45 minutos, reduções da componente
15 letiva por idade e antiguidade em situação de igualdade e redução da componente letiva,
16 ou gratificação, pelo exercício do cargo de diretor de turma para todos os docentes,
17 independentemente do ciclo ou nível de ensino em que lecionam.

18 **Para o próximo triénio** mantêm-se as reivindicações em torno dos incentivos à
19 fixação de pessoal docente em escolas ou ilhas de mobilidade docente acentuada, o
20 reconhecimento, para efeitos de carreira no ensino público, retroativo, do tempo de
21 serviço realizado em valência de creche, já que só é reconhecido a partir de setembro
22 de 2023, e a aproximação das condições de trabalho dos trabalhadores docentes das
23 IPSS e EPC às condições de trabalho do setor público.

24 Embora não seja uma reivindicação com caráter imperativo e urgente, importa, para
25 produzir efeitos no próximo ano letivo, conseguir alterações cirúrgicas de **aperfeiçoamento**
26 **do diploma de concursos** de pessoal docente.

27
28 **3.7- A situação no ensino português no estrangeiro, nas escolas portuguesas,**
29 **na cooperação e a dos leitores portugueses em universidades estrangeiras**

30 O ensino português no estrangeiro (EPEstr) atravessa um **momento de indefinição**
31 **e de desvalorização política**. Este sistema de ensino tem sido negligenciado pelos
32 diferentes governos, ao longo da última década. As dificuldades que os professores
33 e os leitores vivenciam são diversas e têm-se acumulado pela inoperância da tutela.
34 Todos os esforços e luta têm sido desenvolvidos com denúncias persistentes e com
35 intervenções a nível institucional. Contudo, ao longo dos últimos anos, o EPEstr viu
36 passarem governos, ministros, secretários de Estado das Comunidades Portuguesas
37 e presidentes **versus** conselhos diretivos do Instituto Camões e, destes, a falta de
38 respostas concretas, que constituam soluções efetivas para os problemas.

39 Dos governantes não se esperam só discursos em que a tónica é o reconhecimento
40 dos problemas existentes, mas aos quais não correspondem decisões para resolver,
41 necessariamente através de uma **reforma alargada do EPEstr**. As meras declarações
42 de intenção não valorizam o ensino dedicado às comunidades portuguesas na diáspora.

43 Os docentes exigem **soluções que tornem o EPEstr atrativo e eficaz**, que
44 valorizem o seu trabalho e que motivem outros a nele ingressar. As faltas de valorização,
45 de condições logísticas e de incentivos têm levado à escassez de professores, também
46 neste setor. É fundamental existir uma mudança no paradigma das políticas que assenta
47 em baixos salários, é necessário que os vencimentos sejam revistos e ajustados às
48 realidades económicas das diferentes geografias onde os docentes estão colocados,
49 quer na União Europeia, quer fora dela.

50 A **digitalização do EPEstr**, através de um investimento de cerca de 12 milhões de
51 euros de fundos inscritos no Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), é uma realidade
52 desde 2023. Foram distribuídos **tablets**, mas as condições para a sua utilização, como
53 o acesso à **internet**, não foram criadas, pondo em causa os objetivos didáticos a atingir
54 com tais recursos digitais.

55 Com o protelar das soluções para os problemas e o acumular de novas dificuldades,
56 as medidas justas e urgentes reivindicadas pelo Sindicato dos Professores no Estrangeiro
57 (SPE), apoiadas na ação conjunta da FENPROF, identificam os **setores de intervenção**
58 **urgente**: ponderação lógica no processo de constituição das turmas, tendo em consideração
59 a heterogeneidade dos níveis de proficiência linguística; implementação da coadjuvação,
60 **team-teaching**, para os grupos com quatro ou mais níveis e subníveis de proficiência,
61 de molde a facilitar o ensino e o desenvolvimento das competências linguísticas e as
62 diferentes especificidades; reajustamento da componente letiva atribuída aos docentes
63 com horário completo, face às novas realidades organizacionais dos sistemas de ensino
64 dos países de acolhimento e às acrescidas funções atribuídas aos docentes; dotação dos
65 diferentes subsistemas de ensino, pré-escolar, complementar, paralelo e integrado de
66 meios que permitam mitigar os constrangimentos com os quais os docentes no EPEstr

Notas

se deparam na sua prática letiva; negociação urgente da revisão do Regime Jurídico do EPEstr, permitindo que os docentes possam ver atendidas as suas justas reivindicações com vista à salvaguarda dos seus postos de trabalho e à consagração da estabilidade de emprego e profissional, um preceito constitucional e legal que tem de ser respeitado também no setor; revisão das tabelas remuneratórias, não revistas há 15 anos, o que levou a uma enorme degradação do poder de compra, pois nunca acompanharam o aumento do custo de vida e a inflação galopante em muitos países da rede do EPEstr; revisão do regulamento interno de avaliação, que carece de validação jurídica, uma vez que nunca foi publicado nem ratificado, permitindo que passe a ser um instrumento de avaliação imparcial e justo e não promotor de atropelos e injustiças entre os docentes.

Os tempos difíceis que atravessa o EPEstr não fazem baixar a luta por soluções. A ação reivindicativa conjunta do SPE e da FENPROF não procura compromissos políticos esporádicos ou circunstanciais, mas sim **obter do governo medidas concretas que venham solucionar os problemas identificados**. Estes não se fazem sentir somente na rede dependente do Ministério dos Negócios Estrangeiros, já que as escolas portuguesas de responsabilidade do MECl, bem como as diferentes formas de cooperação, enfermam de idênticos ou ainda mais graves problemas, embora com *nuances* em alguns setores, o que requer tratamento diversificado.

4. A elevada qualificação dos professores, fator determinante para a qualidade do ensino

4.1- Garantir qualidade e dignidade na educação

A educação pública confronta-se com uma **ameaçadora desvalorização da profissão docente e dos princípios de qualidade** que têm de sustentar o ensino em Portugal. O aumento exponencial do número de docentes com habilitação própria, a contratação de técnicos especializados sem os requisitos habilitacionais adequados e o recente anúncio ministerial sobre a criação de um grupo de não docentes com funções educativas, a partir de assistentes operacionais, revelam um preocupante aligeiramento das exigências de formação e qualificação.

A FENPROF posiciona-se **contra medidas que comprometem a qualidade da educação**, a qualificação dos seus profissionais e a necessária valorização da profissão docente, destacando os seguintes aspetos:

- O recurso a **docentes com habilitação própria** não pode ser normalizado. Pode responder momentaneamente a necessidades pontuais, mas a sua sistematização reflete a ausência de uma política eficaz de formação inicial e de valorização da profissão. É inaceitável, aliás, que se tente colmatar a falta de professores com soluções provisórias que não asseguram a preparação pedagógica e científica necessária.
- A FENPROF exige medidas estruturais que promovam a atratividade da profissão, refletidas na revisão do ECD e, entre outras, na criação de incentivos ao ingresso e à permanência na profissão. Para os casos de docentes sem a devida habilitação profissional, exige-se o acesso célere à profissionalização em serviço destes professores.
- A **contratação de técnicos especializados sem as qualificações exigidas** para o desempenho de funções educativas é uma afronta aos padrões de qualidade que o sistema educativo tem de garantir. Tais práticas desvalorizam a formação académica e a profissionalização, além de gerarem desigualdades no acesso ao ensino de qualidade. A FENPROF defende a regulação rigorosa das contratações, assegurando que todas as funções educativas sejam desempenhadas por profissionais devidamente qualificados.

Algumas notas ainda para os chamados **assistentes operacionais** – designação que reflete a desqualificação das atribuições que estes trabalhadores devem ter –, que desempenham um papel essencial nas escolas e nos jardins de infância. No entanto, o recrutamento, a sua formação e funções atribuídas estão mais focados na manutenção, limpeza e apoio logístico. A transformação de assistentes operacionais generalistas, vistos genericamente como trabalhadores indiferenciados, em auxiliares de educação contribuiria para:

- definir um perfil profissional específico, com formação direcionada para a mediação educativa e o apoio ao desenvolvimento das crianças;
- assegurar que estes profissionais tenham competências adequadas para interagir com os alunos, promovendo um ambiente mais educativo e menos assistencialista;
- apoiar a inclusão de crianças com necessidades específicas, colaborando diretamente com professores e técnicos especializados.

4.2- Alterações à formação inicial de docentes

A FENPROF defende intransigentemente que a **formação inicial de docentes seja**

Notas

1 **sempre de nível superior e de igual duração para todos os ciclos** de educação
2 e ensino, abarcando obrigatoriamente um conjunto de dimensões, tais como a
3 dimensão profissional social e ética, as questões do desenvolvimento do ensino e da
4 aprendizagem, as da participação na escola e relação com a comunidade envolvente,
5 o desenvolvimento profissional e outras.

6 É fundamental que a formação inicial nunca seja desvalorizada. É um risco, por
7 exemplo, quando há que dar resposta a situações – que são graves, mas que devem
8 ser conjunturais – como a falta de docentes, enveredar por **medidas de facilitação**
9 **e aligeiramento da formação inicial**, ou por modelos de formação acelerada. Tais
10 opções seriam erros com consequências muito negativas.

11 As **condições para a realização dos estágios pedagógicos** assumiram especial
12 destaque com o anterior e o atual governo, embora as medidas legislativas aprovadas
13 não sejam, de todo, satisfatórias. Trata-se de componentes importantíssimas na
14 formação para a docência em todos os níveis de educação e ensino.

15 Entende a FENPROF que **a chamada prática de ensino supervisionada**
16 **tem de ser, no processo da formação inicial de docentes, uma componente**
17 **fundamental**. Isto reclama medidas e investimento adequados. Os estágios, fase
18 ainda de formação, mas em contexto real de trabalho, devem integrar responsabilização
19 assumida e lecionação por parte dos estagiários – o que reclama, na ótica da FENPROF,
20 a celebração de contratos de trabalho com todos os efeitos que eles devem ter ao
21 nível profissional – e, por outro lado, condições adequadas que reflitam a valorização
22 do papel dos docentes orientadores, denominados cooperantes.

23 É fundamental um grande apoio institucional à realização dos estágios. A criação
24 de núcleos de estágio implica criar dinâmicas de formação e de articulação curricular
25 e conferir dignidade, atratividade e condições de trabalho para os docentes candidatos
26 a cooperantes que, nas escolas, acompanhem os estagiários. Trata-se, desde logo,
27 de **reduções da componente letiva conformes com a exigência das funções de**
28 **orientador e da consagração de suplementos remuneratórios condizentes** com a
29 responsabilidade assumida e com a necessidade de atrair docentes profissionalizados
30 para a assumir.

31 32 **4.3- Formação contínua**

33 A formação contínua funciona atualmente numa **lógica de controlo administrativo**
34 **e burocrático**. É a matriz que as sucessivas equipas que têm passado pela educação,
35 ao longo dos últimos anos, mantiveram.

36 O processo da formação contínua está **subjugado à progressão na carreira** por via
37 das exigências de horas de formação certificada. Fundamentalmente, é um instrumento
38 e um critério que condiciona a progressão, o que a desvirtua e condiciona as escolhas
39 e as perspetivas de desenvolvimento profissional dos docentes, mercantilizando-a,
40 até, por falta de oferta de formação considerada relevante para o exercício profissional.

41 É preciso **desburocratizar a formação**, recentrando todo o processo no docente e
42 permitindo que as ofertas de formação tenham uma ligação real aos projetos educativos
43 das escolas, à valorização dos seus recursos, nomeadamente os seus professores,
44 permitindo a atualização e a melhoria do respetivo desempenho profissional.

45 **A formação contínua é um dever, sim, mas também um direito** de todos os
46 docentes, condição necessária para a atualização de conhecimentos, visando manter
47 uma elevada qualidade da educação e do ensino.

48 Os projetos de formação têm de **emanar das escolas, dos seus contextos**
49 **reais, mas conferindo a cada docente autonomia para elaborar o seu próprio**
50 **projeto**, o percurso de formação, que tem de estar sempre centrado no exercício da
51 sua atividade, e não burocratizada na ligação à progressão na carreira pela dependência
52 da apresentação de horas de formação de diferentes tipologias.

53 Deverá ser recuperado o **regime de dispensas para a formação**, com incidência
54 em qualquer das componentes do horário semanal, garantindo também a sua gratuidade.

55 A formação contínua de educadores e professores tem de ser não só um fator de
56 valorização pessoal e profissional de cada docente, mas **também de melhoria** e de
57 atratividade da profissão.

58 Deve, ainda, ser um processo ligado ao desenvolvimento e à melhoria da qualidade
59 do sistema educativo no seu conjunto, o que implica uma **profunda ligação às escolas,**
60 **com uma efetiva participação de todos os docentes.**

61 62 **4.4- Formação especializada**

63 A profissão docente é cada vez mais exigente. **A vivência diária na escola é**
64 **mais complexa**, mais diferenciada e mais abrangente. O mundo está em constante
65 transformação e a escola é palco privilegiado e recetáculo dessas mudanças, desses
66 novos desafios.

Notas

Notas

A formação inicial atribui as competências científicas e pedagógicas para o exercício das funções docentes. A formação contínua deve permitir a atualização das competências científicas e profissionais. A formação especializada é o complemento das formações anteriores, **expandindo conhecimentos em áreas específicas para o desempenho de outras funções educativas**; a formação especializada deve poder ser adquirida, em regra, após um mínimo de três anos de experiência profissional, de forma a garantir o conhecimento real e concreto da profissão docente para aí inserir os conteúdos, conhecimentos e competências da especialização.

Os desafios que se colocam à escola e à educação implicam que, após a formação inicial que atribui a habilitação profissional para a docência, deva **existir um investimento em formação especializada**. O investimento tem de garantir, sempre, qualidade e ser da responsabilidade do Estado com vista à verdadeira atualização e adequada especialização de professores e educadores.

5. Condições de trabalho dos docentes em Portugal

5.1- O sobretrabalho e a burocracia que sufocam os profissionais

A desregulação dos horários e as sobrecargas, incluindo abusos e ilegalidades, têm um impacto tremendo na vida dos docentes, com consequências muito negativas no desempenho, mas também na saúde, no bem-estar e na vida familiar; não menos grave, contribuem para a desvalorização da condição docente e a perda de atratividade da profissão. **Desregulação e sobrecarga são expedientes para intensificar a exploração dos docentes.**

Os abusos e ilegalidades têm **efeitos negativos no trabalho pedagógico** que cada docente quer e tem de realizar e no esforço que ele requer. Acarretam consequências no bem-estar e na saúde, adensam o cansaço, o desencanto, a exaustão emocional e, não poucas vezes, originam ausências por doença, para além de contribuírem para desgastar a imagem social dos professores e educadores.

Sucessivos governos que promoveram a degradação das condições de exercício da profissão e outros que a não a quiseram resolver partilham um caminho que decorre da opção pelo insuficiente investimento em educação: **embaratecer, embaratecer, reduzir custos com o trabalho docente**. É forçoso que a profissão e a sua atratividade se ressintam.

Os abusos na componente não letiva dos horários de trabalho são um dos instrumentos para o embaratecimento, **potenciado pela conversão das reduções da componente letiva por antiguidade em créditos horários para as escolas**. Trabalho direto com crianças ou alunos que exige preparação, aplicação e avaliação, muitas vezes apoios e substituições a grupos ou a turmas inteiras, exercício de cargos sem a adequada consagração de horas para o efeito, assim como a multiplicação de solicitações de natureza administrativa e burocrática (veja-se a sufocante proliferação de plataformas), infernizam a vida dos docentes e levam à sistemática ultrapassagem do número legal de horas semanais do horário e à dispersão e ao esgotamento de muitos docentes. Não pode ser sedutora uma profissão que exhibe estas marcas.

O sobretrabalho continua a ser abusiva e ilegalmente “normalizado” nas escolas e na profissão. As reuniões pedagógicas – que importa lembrar que são trabalho – constituem um caso paradigmático de extorsão de trabalho não remunerado.

Para servir o embaratecimento, a administração educativa, com a colaboração e conivência ao nível de diretores e da Inspeção-Geral da Educação e Ciência (IGEC), promoveu a generalização de uma prática, e vai forjando argumentos maliciosos para a justificar, pela qual os docentes são compelidos a participar em reuniões – as que não estão fixadas na mancha do horário semanal – sem dispensa do desenvolvimento de qualquer das atividades que compõem as 35 horas semanais e determinam a remuneração que auferem. É um exemplo, é um golpe, é uma prática viciosa e desonesta da administração, que **serve para obter trabalho para além do horário legal e remunerado, mas sem suportar despesa adicional com o serviço extraordinário assim prestado**.

A administração **chegou já ao ponto de imputar a participação em reuniões à componente individual do trabalho** a que o docente está obrigado, como se a norma estatutária que salvaguarda a possibilidade excecional de haver tarefas que tenham de ser realizadas, mas não possam estar originariamente na grelha do horário semanal do docente, significasse que passam a ser trabalho individual e que nem sequer teria que ser remunerado. Mais recentemente, ainda, para a imposição das provas-ensaio ModA (monitorização da aprendizagem), surgiu mais um desrespeito que confirma a apetência por trabalho docente não remunerado: a constituição de bolsas “solidárias” de docentes para tal designados com vista a garantir tarefas de classificação de provas.

Reduzir custos com o trabalho docente nas escolas é uma opção política e uma obsessão de gestão que têm de ser energeticamente combatidas.

5.2- O número de alunos nas turmas, a diversidade e a educação inclusiva

As condições para promover a inclusão das diferenças, com destaque para as que reclamam medidas específicas de suporte da aprendizagem, são um indicador essencial da capacidade de resposta da Escola Pública à missão que tem na sociedade, com o enquadramento constitucional democrático, progressista que caracteriza uma das mais destacadas conquistas do 25 de Abril. **A diversidade é uma característica constitutiva da Escola Pública que exige investimento e meios.**

As condições de trabalho em que os docentes exercem a profissão são determinantes para **responder com qualidade, com detalhe, de forma diferenciada às diferentes exigências verificadas na população escolar**, visando desenvolver o potencial de cada um.

A questão do **número de alunos por turma (ou de crianças nos grupos na educação pré-escolar)** é tema central quando se abordam as condições de trabalho e, portanto, as condições de aprendizagem. As reivindicações para a diminuição daquele número em todos os níveis de educação e ensino e para a sua adequação à diversidade e às especificidades das crianças e jovens que integram os grupos e as turmas estão, compreensivelmente, entre as mais persistentes e destacadas nos cadernos reivindicativos. No entanto, os governos continuam sem atender à importância do tema e são sempre as restrições ao investimento e a redução de gastos que imperam.

5.3- Os recursos e a requalificação que continuam a faltar nas escolas

Falar de condições de trabalho reporta também para outras dimensões. Como consequência evidente da prolongada insuficiência dos orçamentos para a Educação, **há escassez de recursos humanos e pedagógicos nas escolas**, o que limita o trabalho dos docentes e os seus resultados.

A digitalização e os recursos informáticos para a aprendizagem têm merecido mais atenção dos últimos governos, estimulada em grande medida pela disponibilidade de fundos europeus. Não obstante, é sabido que as escolas continuam a debater-se com problemas sérios a esse nível, seja pela falta de equipamento, pela sua desadequação ou pela não previsão de meios para a assistência e reparação que colocam uma grande pressão sobre as escolas, recaindo amiúde em abusos sobre o trabalho dos docentes.

É de assinalar, no entanto, que a carência de recursos pedagógico-didáticos é mais vasta e não se limita aos desafios do digital e da informática. Faltam outros recursos materiais e, **em muitas escolas, são os próprios espaços, as instalações, que estão desadequados ou em más condições**. É um quadro a que não fogem até algumas das escolas intervencionadas no processo que ficou conhecido como “a grande festa” da Parque Escolar. Sintomática é, também, a presença de materiais contendo amianto que ainda não foram definitivamente retirados.

Assim sendo, **não pode deixar de causar apreensão a transferência de competências para as autarquias**, envolvendo também responsabilidades com a manutenção, a reparação e a construção de edifícios escolares. Havendo alguma disponibilização de verbas, pelo menos na fase inicial da municipalização, as autarquias já vêm assinalando evidentes insuficiências de meios para garantir o exercício de tais competências. O processo pode levar, em pouco tempo, ao acentuar de assimetrias entre concelhos, em termos de equipamentos escolares.

5.4- Indisciplina e violência na escola

Com alguma frequência, têm surgido notícias de atos de violência em escolas. A estes atos não é alheio um problema de fundo, exterior à escola, que resulta, sobretudo, de uma cultura de violência e ódio, de conflitos patentes em muitas regiões do mundo, de discursos políticos, da tendência para o individualismo e até de alguns jogos eletrónicos, que promovem **valores contrários a uma cultura de paz, de boa convivência e de gestão de conflitos** que estão a montante da escola, sendo cada vez mais um problema social grave.

Esta cultura é também uma das causas da indisciplina que afeta o ambiente educativo, dificultando o processo de ensino-aprendizagem e comprometendo o bem-estar de professores, alunos e restante comunidade escolar. Para a FENPROF, **quer a violência, quer a indisciplina não podem ser encaradas como fenómenos isolados, mas sim como reflexo de fatores sociais, económicos e institucionais que exigem respostas coordenadas e estruturais**, uma vez que são reflexo das desigualdades e tensões presentes na sociedade. A solução não pode passar pela culpabilização das escolas e dos professores, antes exige um compromisso de toda a comunidade educativa, incluindo famílias, alunos e, acima de todos, dos decisores políticos.

Por isso, **a FENPROF vem propondo, há muito, um conjunto de medidas** que, infelizmente, os sucessivos governos têm ignorado na mesma medida em que preferem ignorar a realidade. Por isso, uma vez mais, propõe:

Notas

Notas

- 1 • o reforço da autoridade dos docentes e uma maior responsabilização das famílias
- 2 e da administração educativa;
- 3 • o reforço das equipas multidisciplinares (psicólogos, sociólogos, assistentes sociais,
- 4 educadores sociais e mediadores sociopedagógicos, de conflitos, linguísticos e
- 5 culturais, bem como representantes de segurança e saúde no trabalho – SST),
- 6 com o objetivo de apoiar alunos, professores e famílias, em momentos de conflito
- 7 ou dificuldade;
- 8 • a afetação de mais assistentes operacionais às escolas;
- 9 • a criação de condições de acompanhamento e de mediação entre a escola e a
- 10 família;
- 11 • o reforço da autonomia das escolas, através do desenvolvimento de um modelo
- 12 de direção e gestão democrático;
- 13 • a redução do número de alunos por turma e o reforço dos apoios aos alunos;
- 14 • a revisão das políticas educativas e, em especial, dos currículos, tornando-os mais
- 15 flexíveis e relevantes, e a adoção de metodologias participativas que ajudem a
- 16 criar um maior envolvimento dos alunos e a prevenir comportamentos disruptivos;
- 17 • o agravamento do quadro penal aplicável a situações de violência e a criação, como
- 18 a FENPROF propõe desde 2007, no seu IX Congresso, de um Observatório para a
- 19 Não Violência e Convivência Escolar, num quadro de responsabilização institucional;
- 20 • a integração das temáticas da gestão de conflitos e da não-violência e convivência
- 21 escolares nos planos de estudo da formação inicial, bem como nos planos de
- 22 formação contínua de docentes;
- 23 • a aprovação de regulamentos específicos sobre o uso de equipamentos eletrónicos
- 24 durante as atividades letivas;
- 25 • a valorização e a dignificação da profissão docente, através de melhores condições
- 26 de trabalho, remuneração justa e reconhecimento social.

5.5- Transição digital: saudável, equilibrada e inclusiva

A educação para a gestão da informação em meio digital é essencial num mundo onde o uso excessivo de dispositivos eletrónicos e o acesso constante às redes sociais afetam a capacidade de concentração, o bem-estar e a qualidade das interações humanas.

A hiperconectividade pode gerar dependência, ansiedade e dificultar a distinção entre informações relevantes e desinformação. Para lidar com esse cenário, **é fundamental que às escolas sejam dadas as condições para promover a literacia digital**, capacitando as pessoas para gerirem o tempo de ecrã, avaliarem criticamente os conteúdos que consomem e cultivar hábitos saudáveis no uso das tecnologias. Tal implica, necessariamente, informação e formação específicas, adequações curriculares e recursos humanos e técnicos ao mesmo tempo que devem ser dadas às escolas as condições necessárias para que, no uso da sua autonomia, façam a gestão de todo este processo.

Na educação, é possível **incentivar pausas conscientes, a reflexão sobre o impacto das redes sociais na saúde mental e o equilíbrio entre vida online e offline**. Ao estimular a autorregulação e a consciência digital, criamos cidadãos mais preparados para navegar com responsabilidade no ambiente digital, aproveitando os benefícios da tecnologia sem se tornarem reféns dela.

O digital não pode ser inimigo do direito a uma escola inclusiva e de qualidade para todos!

A FENPROF reconhece a importância da transição digital na educação, mas destaca a **necessidade de um planeamento cuidadoso para evitar impactos negativos**. Desde 2021, nessa altura num quadro de pandemia de COVID-19, a FENPROF tem manifestado preocupações com a implementação do processo de digitalização da educação e do PRR, enfatizando que, embora a aquisição de equipamentos e a formação contínua para professores sejam passos positivos, é crucial garantir que essa formação seja integrada no horário de trabalho dos docentes para evitar sobrecarga. Além disso, a FENPROF salientou a importância de incluir alunos e encarregados de educação no processo de transição digital, fornecendo-lhes a formação necessária para uma adaptação eficaz. A necessidade de técnicos especializados para a manutenção dos equipamentos nas escolas também foi destacada, de modo a não sobrecarregar docentes com tarefas que não fazem parte das suas funções.

A FENPROF também alertou para os riscos associados à digitalização, especialmente no que diz respeito à saúde mental e ao bem-estar físico e psicológico da comunidade escolar. Chamou a atenção para a importância de **equilibrar as oportunidades proporcionadas pela digitalização com os efeitos nas relações interpessoais e nas condições de trabalho**, evitando que a transição digital comprometa o

1 desenvolvimento saudável das sociedades e o seu futuro coletivo.
2 Em debates **online** realizados em outubro de 2021 e já no Ciclo de Debates de 2025,
3 **a FENPROF discutiu os riscos do digital para os alunos e a escola**, refletindo as
4 preocupações dos docentes, das escolas e da sociedade em geral sobre a transição
5 digital e os seus possíveis impactos negativos.

6 Em resumo, a FENPROF apoia uma transição digital na Educação, mas esta deve ser
7 implementada de forma equilibrada e inclusiva, considerando as necessidades de todos
8 os envolvidos e **garantindo que os benefícios tecnológicos não sejam ofuscados**
9 **por possíveis efeitos adversos** nas relações humanas e nas condições de trabalho.

11 **O problema dos exames online e de provas para “monitorizar” as aprendizagens**

12 Independentemente dos objetivos que estão por detrás da realização de provas de
13 final de ciclo ou de testes diagnóstico configurados como se de exames se tratasse,
14 completamente desajustados de uma educação suportada, também, no que deveria
15 ser uma avaliação formativa e ajustada às necessidades educativas e formativas das
16 crianças e jovens, há aspetos que é necessário referir, porque constituem **preocupações**
17 **da FENPROF**.

18 Em fevereiro de 2025, a FENPROF manifestou sérias **reservas quanto à**
19 **implementação generalizada de provas e exames em formato digital**. A organização
20 sindical apontou diversas falhas técnicas e operacionais durante as provas-ensaio
21 realizadas nos 4.º, 6.º e 9.º anos, que comprometeram a fiabilidade do processo.
22 Relatos de várias escolas indicaram dificuldades significativas, incluindo problemas de
23 conectividade e falta de equipamentos adequados, o que gerou preocupações sobre
24 a equidade e a eficácia destas avaliações digitais.

25 Além das questões técnicas, **a FENPROF criticou a sobrecarga imposta aos**
26 **docentes**, que foram convocados para funções adicionais de secretariado, vigilância e
27 classificação das provas, sem o devido reconhecimento ou compensação. Em resposta, a
28 Federação convocou uma greve a partir de 10 de fevereiro de 2025, abrangendo as atividades
29 relacionadas com as provas-ensaio, como forma de protesto contra o que considerou ser
30 uma nova imposição injusta e mal planeada por parte da administração educativa.

31 A FENPROF alertou ainda para o potencial “caos generalizado” que poderia
32 advir da implementação apressada deste novo modelo de avaliação, especialmente
33 considerando as **disparidades entre as infraestruturas das diferentes escolas e a**
34 **falta de formação adequada para professores e alunos no uso das plataformas**
35 **digitais**. Defendeu que, antes de avançar com a digitalização das provas, seria essencial
36 garantir condições técnicas e humanas que assegurassem a equidade e a qualidade
37 do processo educativo.

38 Em suma, a posição da FENPROF reflete uma **preocupação profunda com a**
39 **preparação insuficiente e a possível perturbação** que a generalização das provas e
40 exames **online** pode causar no sistema educativo, defendendo uma abordagem mais
41 cautelosa e devidamente estruturada para a transição digital na educação.

43 **A utilização de manuais digitais: um quadro de segregação social**

44 A FENPROF tem manifestado uma **posição crítica** em relação à utilização de
45 manuais digitais, apontando tanto vantagens como desafios. Embora reconheça o
46 potencial dos manuais digitais, a par das vantagens no plano ambiental, para tornar o
47 ensino mais dinâmico e interativo, a Federação alerta para diversos problemas, incluindo:

48 • **Desigualdade de acesso** – Nem todos os alunos têm dispositivos adequados ou
49 acesso estável à **internet**, o que pode acentuar desigualdades no ensino, desigualdades
50 essas agravadas por, nas situações de adoção de manuais digitais pelas escolas, muitos
51 agregados familiares não possuem condições económicas para adquirirem manuais
52 em papel e, com estes, apoiarem o estudo dos seus educandos em casa;

53 • **Sobrecarga dos docentes** – A adaptação ao uso de manuais digitais exige
54 formação específica e tempo extra, muitas vezes sem apoio adequado, nem condições,
55 designadamente de horário, ajustadas a estas novas exigências;

56 • **Impactos na saúde** – O uso prolongado de ecrãs pode trazer consequências
57 negativas para a visão e a postura dos alunos ao mesmo tempo que as destrezas,
58 designadamente de ordem óculo-manual, não são desenvolvidas;

59 • **Questões pedagógicas** – A FENPROF defende que os manuais digitais devem
60 ser um complemento e não um substituto dos materiais físicos, pois a leitura e a escrita
61 em papel continuam a ser fundamentais para o desenvolvimento integral dos alunos
62 e para as aprendizagens mais consistentes.

63 Tendo em conta este diagnóstico e estas preocupações, a FENPROF defende
64 que **qualquer implementação de manuais digitais deve ser bem avaliada e**
65 **estruturada**, garantindo infraestruturas adequadas, formação para professores e
66 equidade no acesso para todos os estudantes.

Notas

A inteligência artificial, riscos e indefinição em relação ao futuro

A inteligência artificial (IA) está na ordem do dia e, por maioria de razão, tem gerado dúvidas e inquietações junto da comunidade educativa. Alguns acreditam que poderá substituir parte do trabalho dos professores, enquanto outros temem que a escola colapse e perca a sua alma. Esta questão merece uma **reflexão aprofundada sobre as vantagens e as limitações da IA num setor tão importante como o da educação**. Mas esta reflexão não pode deixar de ser contextualizada em função do mundo em que vivemos, onde o livre-arbítrio está cada vez mais condicionado por um exército de algoritmos controlados por uma oligarquia digital cada vez mais poderosa.

A **educação não é apenas transmitir conhecimento**. Envolve competências sociais, emocionais e éticas que exigem presença humana. Os professores desempenham um papel crucial como mentores e como suporte ou apoio emocional para os alunos. Uma máquina, por mais eficiente que seja, não pode substituir esta dimensão humana.

Para a FENPROF, a escola é muito mais do que um local onde se adquirem conhecimentos académicos. É um espaço de socialização, de troca e de construção de valores. As interações entre professores e alunos, bem como entre colegas, são fundamentais para o desenvolvimento pessoal e social dos jovens. Mais do que aderir de forma passiva ao canto de sereia da IA, importa manter uma visão crítica sobre este fenómeno e partilhar estas reservas, contribuindo assim para a **formação de cidadãos atentos, de pleno direito e em condições de resistir e defender-se daquela que devia ser reconhecida como uma oportunidade, mas que é, também, uma ameaça às nossas sociedades e aos nossos direitos**.

5.6- Desempenho profissional na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário

Educação pré-escolar

Ao completarem-se 48 anos da criação da rede pública de jardins de infância e 28 da publicação da Lei-Quadro da Educação Pré-Escolar – marcos importantes no desenvolvimento deste setor de educação em Portugal –, é importante continuar a afirmar que **a educação pré-escolar (EPE) desempenha um papel central no desenvolvimento das crianças, devendo garantir uma resposta de elevada qualidade**, tendo como pressuposto um percurso harmonioso, enriquecedor e potenciador do princípio democrático da igualdade de oportunidades, tanto no acesso, como no sucesso educativo ao longo de toda a vida.

O **desinvestimento dos últimos governos na rede pública** tem vindo a impedir os jardins de infância de garantirem, com a qualidade que lhe é reconhecida, todas as respostas exigidas, desde logo não assegurando a universalidade da EPE. Ano após ano, assistimos a diversos atropelos e ilegalidades, não só no seu funcionamento, como também nas condições do exercício da atividade dos seus docentes. Estas dificuldades têm um impacto tanto no bem-estar dos profissionais como na qualidade da educação que conseguem oferecer às crianças.

Dificuldades do **âmbito socioprofissional**:

- **Desvalorização da EPE** – Esta constatação reflete-se na falta de aceitação da sua intencionalidade educativa, no não reconhecimento da importância da avaliação e na desvalorização profissional e social dos respetivos docentes;
- **Pressões externas** – Há uma pressão crescente, tanto da parte das direções, da tutela, ou das famílias para os educadores cumprirem as suas demandas, não acautelando a existência do currículo ou as necessidades individuais das crianças, contribuindo para a tentativa de escolarização da educação de infância;
- **Desafios emocionais** – Lidar com crianças pequenas, muitas das quais oriundas de contextos familiares difíceis, exige uma grande capacidade emocional. Frequentemente os educadores enfrentam sozinhos, sem apoio especializado, situações complexas, lidando com problemáticas e comportamentos desafiantes ou com crianças em situação de risco ou perigo de negligência ou abuso;

Dificuldades **no âmbito das condições de trabalho**:

- **Sobrecarga de trabalho** – Tal como os outros docentes, os educadores enfrentam uma carga de trabalho acrescida em tarefas burocráticas, que não fazem parte do seu conteúdo funcional, provocada pela falta de uma definição clara do conteúdo das componentes letiva e não letiva e pelos entraves na aplicação da redução da componente letiva por antiguidade (artigo 79.º do ECD); também na EPE, a FENPROF defende uma componente letiva de 20 horas semanais, a redução da componente letiva por antiguidade nos mesmos termos dos docentes dos outros níveis, bem como a aplicação do mesmo calendário escolar;
- **Falta de recursos e infraestruturas** – A escassez de material pedagógico adequado e a falta de assistentes operacionais dificulta o trabalho dos educadores e o

Notas

1 desenvolvimento das crianças, não garantindo respostas pedagógicas de qualidade;
2 • **Grupos sobredimensionados** – O número elevado de crianças por sala,
3 desvalorizado por uma política educativa que não enfatiza a criança e as suas
4 aprendizagens, nem acautela necessidades específicas, torna difícil a atenção e
5 as respostas individualizadas, afetando a qualidade da educação e a capacidade
6 de gerir os comportamentos e dificultando a inclusão.

7 **1.º ciclo do ensino básico**

8 O 1.º ciclo do ensino básico (1.º CEB) desempenha um papel crucial na formação
9 das crianças e na construção das bases da aprendizagem e do conhecimento. Contudo,
10 este ciclo enfrenta **desafios específicos que comprometem a qualidade do ensino**
11 **e sobrecarregam os seus profissionais**, refletindo uma desvalorização que deve ser
12 urgentemente revertida.

13 A FENPROF reafirma o **compromisso com a valorização dos professores deste**
14 **ciclo**, defendendo condições de trabalho dignas, apoio pedagógico adequado e uma
15 política educativa que reconheça a sua importância estratégica.

16 A defesa do 1.º CEB integra-se na defesa da Escola Pública, da equidade e do
17 direito de cada criança a uma educação de qualidade. Este Congresso deve mobilizar
18 os docentes para exigir as mudanças necessárias e **garantir que o 1.º CEB receba o**
19 **investimento de que precisa** e o reconhecimento que merece.

20 A FENPROF destaca as **principais dificuldades** do desempenho profissional no
21 1.º CEB, propondo soluções concretas para garantir a valorização e a dignidade deste
22 ciclo de ensino:
23

24 **2. Polivalência docente, um fardo excessivo**

25 Os professores do 1.º CEB assumem uma responsabilidade pedagógica abrangente,
26 lecionando um número crescente e mais complexo de áreas curriculares, muitas vezes
27 sem o apoio adequado de especialistas ou técnicos, e com um número de alunos por
28 turma elevado e desadequado. Este modelo exige uma preparação multidisciplinar
29 além do razoável, o que sobrecarrega os docentes. **É imperativa uma revisão da**
30 **organização curricular que promova a partilha de responsabilidades pedagógicas.**

31 **3. Sobrecarga administrativa v.s falta de tempo para o trabalho pedagógico**

32 A acumulação de tarefas administrativas, muitas delas desnecessárias ou redundantes,
33 reduz o tempo dedicado ao planeamento e à inovação pedagógica. A FENPROF exige
34 a **simplicificação dos processos administrativos e a alocação de assistentes**
35 **técnico-administrativos para apoiar as escolas**, permitindo que os professores
36 concentrem os seus esforços na sua missão primordial: ensinar.
37

38 **4. Desigualdades nas condições de trabalho**

39 O 1.º CEB apresenta **disparidades significativas nas condições de trabalho**, com
40 uma carga letiva superior aos restantes níveis de ensino, uma aplicação diferenciada
41 das reduções de componente letiva previstas no artigo 79.º do ECD, um calendário
42 escolar diferenciado, entre outras.

43 Muitas escolas têm instalações inadequadas e degradadas, sem acesso a
44 recursos tecnológicos ou materiais pedagógicos em quantidade e de qualidade.
45 Estas condições refletem uma ausência de investimento sistemático. A FENPROF
46 reivindica a **modernização das infraestruturas escolares e a garantia de um**
47 **financiamento equitativo**, que permita uma educação de qualidade para todas as
48 crianças, independentemente do local onde estudam.

49 Impõe-se também a **aplicação do mesmo número de horas da componente letiva**,
50 dos mesmos termos de aplicação das reduções de componente letiva por antiguidade
51 e o mesmo calendário escolar aos docentes de todos os níveis de educação e ensino.
52

53 **5. Modelo de escola a tempo inteiro**

54 **Este modelo não serve os alunos**, pois perpetua a permanência de crianças,
55 nesta faixa etária, por um número de horas demasiado alargado, num mesmo espaço,
56 em atividades de caráter escolarizado e escolarizante, o que, por ser prejudicial ao seu
57 desenvolvimento, não é aceitável, nem desejável. Os alunos precisam de tempo para
58 brincar e as famílias precisam também de tempo e condições para estarem com os
59 seus filhos. Este modelo, como está implementado, impede a escolha das famílias,
60 o saudável desenvolvimento dos alunos e, noutra vertente, desregula os horários dos
61 professores.
62

63 **2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário**

64 Cumprindo uma decisão do anterior congresso, realizou-se em novembro de 2023

Notas

Notas

1 um encontro nacional de docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino
2 secundário (2, 3 CEB e SEC) sobre o exercício da profissão e as condições de trabalho.
3 Nesse âmbito, foi realizado um inquérito respondido por 5000 docentes. Das suas
4 conclusões ressalva-se a **perceção do tempo despendido pelos professores destes**
5 **setores no trabalho semanal: 50 horas**. É alarmante esta sobrecarga de trabalho,
6 designadamente se a compararmos com outro estudo, realizado em 2017, em que se
7 contabilizavam 46 horas, já muito acima do legalmente previsto e profissionalmente
8 aceitável. Recorde-se que, por lei, o trabalho docente não deverá ir além das 35 horas
9 semanais.

10 Os horários e as condições de trabalho são causas de grande desgaste e cansaço dos
11 professores, desde logo pelos **abusos sistemáticos na componente não letiva de**
12 **estabelecimento**, nomeadamente a marcação sistemática de reuniões à margem dela.

13 Além disso, **a expansão dos cursos profissionais nas escolas públicas tem**
14 **imposto desafios laborais significativos aos docentes envolvidos**, especialmente
15 no que diz respeito à carga horária, à organização do trabalho e ao respeito pelos direitos
16 garantidos no ECD. Um dos principais problemas é o prolongamento do calendário
17 escolar para assegurar o cumprimento das horas de formação exigidas, o que resulta
18 numa sobrecarga adicional, sobretudo nos períodos de avaliação final e realização de
19 exames. Essa exigência, muitas vezes, compromete o exercício de direitos fundamentais,
20 como faltas justificadas e direitos sindicais, como seja o da greve, criando uma pressão
21 inaceitável – e antidemocrática – sobre os professores.

22 Acresce também, nestes setores, o elevado número de alunos por turma, de turmas,
23 de níveis/anos, de alunos por professor, de cargos e outras funções, onde se destacam
24 duas das mais exigentes que são a de diretor de turma e a de classificação de provas de
25 avaliação externa, a que se juntam ainda infundáveis burocracias. **Todo este trabalho,**
26 **exercido muitas vezes num contexto de confronto e conflitualidade existente**
27 **nas escolas, contribui para o desgaste e a exaustão dos professores**.

28 Na pluridocência inerente a estes níveis de escolaridade, a elaboração de horários
29 conduz, frequentemente, à **existência de numerosos “furos”, horas não contabilizadas,**
30 sem tarefas atribuídas, que obrigam os professores a permanecerem nas escolas muito
31 para além do cumprimento do horário, por vezes durante todo o dia. É comum isso
32 suceder sem possibilidade de realizarem atividades inerentes à componente individual
33 de trabalho, por inexistência de condições adequadas. Apesar dos longos tempos de
34 permanência na escola, tais tarefas acabam por ser remetidas para períodos que deviam
35 ser de descanso e dedicados à vida pessoal dos docentes.

36 As reformas e contrarreformas em política educativa prosseguidas, em alternância,
37 por várias equipas ministeriais, têm contribuído para deteriorar as condições de
38 trabalho no exercício da profissão, numa **linha persistente de intensificação da**
39 **exploração e de embaratecimento do trabalho docente**. Destaque-se, ainda, a
40 falta de professores que se tem verificado nos últimos anos como um contributo muito
41 relevante nesta situação.

42 Na carta reivindicativa aprovada no Encontro Nacional promovido pela FENPROF,
43 afirmava-se: “é imperioso **resolver todos estes problemas, pois só assim os**
44 **docentes poderão desempenhar as suas funções com a dignidade e os padrões**
45 **de qualidade que defendem, que os seus alunos merecem e que a sociedade tem**
46 **mesmo de exigir**. Só assim, a profissão docente poderá voltar a ser uma profissão
47 atrativa e respeitada”. A afirmação não perdeu nem atualidade nem urgência, bem
48 pelo contrário.

50 **Educação Especial**

51 **1. Intervenção precoce na infância (IPI)**

52 A IPI é um **trabalho preventivo de apoio integrado que é centrado na criança**
53 **e nas famílias**. É prestado a crianças dos 0 aos 6 anos de idade e, portanto, às suas
54 famílias.

55 A FENPROF defende que a **IPI tem de contar com docentes especializados nesta**
56 **área** e que eles devem ter estabilidade nos quadros dos agrupamento de escola ou
57 escola não agrupada (AE/EnA) e não apenas num agrupamento dito de referência por
58 concelho. Tal estabilidade é requerida para dar continuidade ao trabalho desenvolvido,
59 ano após ano, com crianças e famílias. Para se concretizar, é fundamental a criação
60 do grupo de recrutamento da IPI, sucessivamente adiada por diferentes governos e
61 equipas ministeriais, o que é justo condenar.

63 **2. Ensinos básico e secundário**

64 O número de alunos que necessitam de apoio da educação especial é maior,
65 mas os recursos humanos (docentes de educação especial, técnicos especializados
66 e assistentes operacionais) são insuficientes, de forma comprometedora, para dar

1 as respostas adequadas às crianças e aos alunos no respeito pelas suas diferenças
2 individuais. **A escassez de recursos exige trabalho acrescido dos docentes de**
3 **educação especial, o que inclui frequentes abusos e ilegalidades nos seus**
4 **horários de trabalho.** Mesmo assim, não é possível dar todas as respostas que seriam
5 possíveis, nem todas as que são necessárias.

6 Os horários dos docentes de educação especial são sistematicamente desrespeitados
7 e frequentemente ilegais. É o que acontece quando **são fixados nas reduções ao**
8 **abrigo do artigo 79.º do ECD tempos de trabalho direto com alunos.** A situação é
9 injustificável e chega a ser caricata: os docentes de educação especial são chamados
10 a fazer exatamente o mesmo trabalho, ora na componente letiva do seu horário, ora
11 na não letiva de estabelecimento. É inaceitável, um embuste.

12 3. Ensino superior

13 No ensino superior, necessariamente, **a FENPROF também exige um quadro legal**
14 **que uniformize as orientações de acesso e sucesso dos alunos com necessidades**
15 **específicas.** São situações que não podem ficar dependentes seja da boa vontade, seja
16 da indiferença, ou apenas dos recursos eventualmente disponibilizados pelas instituições.

17 Para além disso, aos docentes deste setor é devida **formação para trabalhar**
18 **com toda a diversidade** que existe na sociedade, com vista a implementar no ensino
19 superior princípios de inclusão que têm de caracterizar sociedades e sistemas educativos
20 desenvolvidos.
21

22 5.7- Desgaste físico e exaustão emocional requerem medidas, incluindo um 23 regime específico de aposentação

24 Muitos são os motivos na **origem do desgaste físico e da exaustão emocional**
25 nos docentes. Aqui se incluem as pressões aos níveis social e governativo, com destaque
26 para o agravamento das condições de trabalho que decorre de opções políticas que
27 convidam à redução de despesa com o trabalho docente.

28 É avassalador e **reconhecido o desgaste provocado pelo exercício continuado**
29 **da docência**, com reflexos na qualidade de vida e de saúde dos docentes, por um lado,
30 e nas práticas pedagógicas e na própria qualidade da educação e do ensino, por outro.
31 Ademais, o agravamento das condições de tempo de serviço e idade retira a docentes
32 e a crianças e alunos o direito a condições condignas de ensino e de aprendizagem e
33 dificulta a indispensável renovação geracional do corpo docente.

34 O **maior estudo realizado em Portugal sobre o desgaste na profissão docente**
35 **(Inquérito Nacional sobre as Condições de Vida e Trabalho na Educação em Portugal,**
36 **parceria entre a FENPROF e a FCSH da UNL, 2018),** revela, entre outros dados, que 75%
37 dos professores apresentavam desgaste emocional, 48% tinham sinais preocupantes
38 de desgaste emocional, 27% mostravam sinais críticos ou extremos de desgaste
39 emocional, ou ainda que há ligação direta entre o índice de **burnout** e a idade, mais
40 visível a partir dos 55 anos de idade.

41 Os **governos têm reconhecido que há um grande desgaste e um acelerado**
42 **envelhecimento do corpo docente**, mas, apesar das propostas apresentadas pela
43 FENPROF, designadamente no que respeita aos horários e outras condições de
44 trabalho, bem como para a criação de um regime específico de aposentação, nenhuma
45 medida de fundo foi até agora tomada. Pelo contrário, as opções políticas dos vários
46 governos têm agravado os problemas, ao reduzirem o financiamento da Escola Pública
47 e a despesa com a educação, desvalorizando a profissão docente para reduzir gastos,
48 sobrecarregando os profissionais com tarefas burocráticas, horários e condições
49 de trabalho insuportáveis, ao que se junta um modelo de recrutamento ainda muito
50 marcado pela precariedade.

51 Um dos resultados mais visíveis dessas opções acabou por ser o **número de**
52 **alunos, que se tornou indistigível, sem um ou mais professores.** A dificuldade
53 em manter a qualidade das respostas educativas, o aparecimento de situações clínicas
54 que fazem disparar o absentismo, ou a desatualização de informação e a dificuldade em
55 construir algumas competências são apenas alguns dos efeitos das opções políticas
56 que, desde há muito, têm sido seguidas.

57 Face a este quadro, é fácil compreender que a adoção de medidas de combate ao
58 desgaste físico e à exaustão emocional deve **incluir a criação de um regime excecional**
59 **de aposentação para os professores e educadores**, o que será fundamental para
60 que se eleve a qualidade do ato educativo e para que se respeite e valorize a condição
61 docente.

62 **A FENPROF defende a existência de um regime específico de aposentação,**
63 justo e adequado às características da profissão docente, que assegure:

- 64 • a aposentação aos 36 anos de serviço, independentemente da idade, admitindo-se
65 um faseamento até à sua aplicação plena, conforme a seguir descrito;
66

Notas

- 1 • a possibilidade de aposentação voluntária e imediata, sem penalização por idade,
- 2 dos docentes com 40 ou mais anos de serviço (vida contributiva completa);
- 3 • a aplicação do regime de pré-reforma aos docentes, por sua vontade;
- 4 • a possibilidade de, por opção do próprio, o tempo de serviço não contabilizado
- 5 para carreira ser considerado para despenalização da aposentação antecipada.

6. Respeitar os professores!

6.1- Os concursos para colocação de professores e educadores

A FENPROF entende que o **concurso de âmbito nacional, organizado numa lista única assente na ordenação por graduação profissional**, é o que melhor salvaguarda os princípios de objetividade, transparência, equidade e celeridade na colocação de docentes nas escolas. A FENPROF – de acordo com a posição defendida pela generalidade dos docentes – não abdica da graduação profissional como critério único em todas as fases e modalidades do concurso e rejeita a inclusão de outros critérios, como a avaliação e área de residência do docente, tal como não aceitará o recrutamento dito por perfil de competências e realizado por diretores, municípios ou outras entidades.

A FENPROF reafirma que **a necessária estabilização dos docentes nas escolas só é alcançável através do reforço do número de lugares dos quadros de AE/EnA**, devendo, nesse sentido, ser aprovados critérios objetivos e mensuráveis para a abertura desses lugares.

A recente revisão do regime de concursos, há muito defendida pela FENPROF, veio **dar resposta a algumas das reivindicações** dos docentes. O concurso interno passou a ter uma periodicidade anual; os docentes dos quadros são ordenados na mesma prioridade, por graduação profissional, no concurso interno; a área geográfica dos quadros de zona pedagógica (QZP) diminuiu; passou a ser possível o ingresso direto em quadros de AE/EnA sem ultrapassagem dos docentes que já pertençam aos quadros.

No entanto, continuam a existir inúmeros aspetos negativos que necessitam de ser revistos. **A FENPROF entende que deverão ser introduzidas alterações ao DL 32-A/2023**, designadamente: a criação de uma única prioridade, no âmbito da mobilidade interna, para os docentes dos quadros, independentemente de serem de quadro de AE/EnA ou de QZP; a designada insuficiência de componente letiva deverá ser considerada em horários até 6 horas e não 8; a progressão indiciária dos docentes contratados a termo resolutivo deverá ser operada para além do índice 205; o fim da obrigatoriedade dos docentes em QZP serem opositores a todos os quadros de AE/EnA da sua zona pedagógica, no concurso interno; a criação de um mecanismo de vinculação dinâmico para os docentes que completem três anos de serviço com contrato a termo resolutivo em exercício de funções em estabelecimentos de educação e ensino públicos; a revogação da designada “gestão local de docentes” e dos horários compostos que, entretanto, foi alterada, tendo sido eliminado o conselho de QZP e tendo a gestão passado a ser feita através de contactos entre diretores de estabelecimentos próximos (máximo 15 quilómetros) e tendo a aceitação deixado de ser obrigatória para docentes dos quadros.

A revisão do regime de concursos, com os princípios que a FENPROF tem defendido, continuará a ser uma das prioridades para a negociação. A FENPROF manterá a **pressão sobre o MECI para que se consiga resolver injustiças e garantir o respeito pela graduação profissional** dos docentes em todas as fases e modalidades do concurso.

6.2- A proteção na doença: segurança e saúde no trabalho, doenças profissionais, mobilidade por doença e redução ou dispensa de componente letiva

A **Constituição da República Portuguesa** (CRP), no seu art.º 59.º, consagra a proteção na doença como garantia constitucional, apontando para uma *“organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”* e para uma *“prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde e a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional”*.

A promoção da prevenção, segurança e saúde no trabalho rege-se pelo estatuído na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, Lei 35/2014 (artigos 16.º-A a 16.º-G) e na Lei 102/2009. Contudo, quando atentamos à realidade, **aquilo que são direitos proclamados correspondem, na verdade, a direitos não efetivados**. São disso exemplo as doenças profissionais, particularmente as derivadas dos riscos psicossociais da profissão.

É no exercício da profissão docente em condições de trabalho indignas – elevada

Notas

1 precariedade e instabilidade laboral; horários de trabalho sobrecarregados e burocracia
2 infinita; violência e assédio no local de trabalho; falta de professores – que encontramos
3 as **causas do elevado número de professores em burnout, uns recorrendo à baixa**
4 **médica, outros trabalhando em sofrimento e exaustão nas escolas.**

5 Urge atualizar a **lista de doenças profissionais**, uma vez que a última, a do Decreto
6 Regulamentar n.º 76/2007, não inclui doenças que derivem dos riscos psicossociais
7 decorrentes das condições de segurança e saúde no trabalho.

8 Idêntico cenário ocorre na **mobilidade por doença** (MpD), um caso de retrocesso,
9 pois, entre 2006 e 2022, o direito à proteção na doença dos docentes com incapacidade
10 comprovada ou com ascendentes ou descendentes a seu cargo nessa situação foi
11 um direito efetivo, mas o DL 41/2022 limitou-o significativamente. Têm sido milhares
12 os professores que viram negada a efetivação do direito de proteção na doença em
13 resultado dos critérios administrativos restritivos introduzidos por aquele diploma e da
14 configuração de concurso que este atribui ao mecanismo que deve ser de proteção.

15 Importa **retomar a concretização desse direito**, alargando a sua abrangência a
16 outros familiares com incapacidade comprovada, a cargo do docente, e garantir que este
17 instrumento possibilite: nos casos em que a incapacidade do docente a isso obrigue,
18 horário parcial e serviço atribuído compatível (redução ou dispensa da componente letiva)
19 com o clinicamente recomendado; o seu requerimento ao longo do ano; a renovação
20 automática quando se mantém a situação que a desencadeou, o que, logicamente,
21 não é compatível com a conceção errada que vem tornando a MpD num concurso.

22 **É fundamental que a MpD deixe de ser um concurso** e que dependa apenas
23 da existência da incapacidade comprovada, sempre que necessário por junta médica,
24 e que a mobilidade se concretize de acordo com a opção do requerente.

25 Foi para efetivar a proteção na doença que se criou a garantia constitucional, que
26 a legislação comunitária a prevê e se inscreve no art.º 3.º, n.º 1, da Carta dos Direitos
27 Fundamentais da União Europeia **“Todas as pessoas têm direito ao respeito pela**
28 **sua integridade física e mental”**.
29

30 **6.3- Atrair os jovens e recuperar para a profissão quem a abandonou**

31 As **opções políticas dos últimos vinte anos** – de desvalorização da profissão
32 e da carreira docente – tiveram como consequência um significativo envelhecimento
33 do professorado português, contribuindo, nesta década, para uma enorme falta de
34 professores, a qual se agravará mais ainda nos próximos cinco anos. É um problema
35 de grande dimensão que foi negado por sucessivos governos e equipas ministeriais,
36 não obstante os alertas da FENPROF.

37 Teremos 1197 jovens a entrar nas licenciaturas de educação básica (vagas abertas
38 para 2025/2026), mas acima de quatro mil aposentações anuais até 2030 (nos últimos
39 dois ou três anos da década poderão mesmo ultrapassar as cinco mil). **É imperativo**
40 **atrair os jovens**, valorizando a carreira e a profissão; é o caminho a seguir, aliás, o
41 próprio ministro o afirma.

42 Só que não bastam palavras e, para efeitos que também têm de ser imediatos,
43 são necessárias ações que permitam **recuperar os mais de 14 500 docentes**
44 **profissionalizados que abandonaram a profissão** nos últimos seis anos (números
45 do MECI), proporcionar condições de profissionalização em serviço de qualidade aos
46 cerca de 4000 que estão a exercer a profissão com habilitação própria e, naturalmente,
47 mas com resultados mais demorados, atrair estudantes do ensino secundário para os
48 cursos de formação de professores e educadores.

49 Para **tornar a profissão mais atrativa** há quatro medidas prioritárias:

- 50 • **Eliminar a precariedade abusiva**, abrindo vagas para vinculação, desde logo
51 garantindo-a aos professores com três ou mais anos de tempo de serviço prestado
52 em escolas públicas. A vinculação de duas dezenas de milhar de docentes no
53 último ano (medida implementada, tal como o acesso dos contratados aos índices
54 salariais 188 e 205, para responder à violação de uma diretiva comunitária por abuso
55 da contratação a termo e por discriminação, neste caso salarial, dos professores
56 contratados) foi manifestamente insuficiente. Um dos sinais da insuficiência são
57 os cerca de 6300 candidatos à contratação inicial com mais de dez anos de tempo
58 de serviço;
- 59 • **Aumentar os salários, garantindo os mesmos índices salariais para professores**
60 **contratados e professores do quadro**, de acordo com o seu tempo de serviço e
61 encurtar significativamente a carreira (propõem-se 26 anos de duração, valorização
62 significativa dos escalões iniciais – vencimento de pelo menos dois mil Euros no 1.º
63 escalão – e intermédios e impulsos salariais semelhantes entre os vários escalões);
- 64 • **Apoiar a fixação em zonas com falta de professores, mas também a deslocação**
65 **de todos os professores colocados fora da sua área de residência.** Só atribuindo
66 incentivos à fixação em zonas carenciadas de professores e apoiando todos os

Notas

professores deslocados será possível corrigir o desajustamento existente entre a origem dos professores pelo país (residência) e as necessidades de professores (regiões – e não apenas escolas consideradas carenciadas – onde estão em falta);

- **Reinscrever, desde já, e admitir novas inscrições na Caixa Geral de Aposentações (CGA).** Existem diferenças na proteção à saúde entre os subscritores da Segurança Social e os da CGA. Para além da uniformização destes dois regimes, eliminando as regras mais penalizadoras, importa que os trabalhadores da Administração Pública, no caso concreto, os professores, tenham a mesma caixa de previdência, a CGA.

6.4- A situação dos docentes aposentados e reformados

A aposentação, culminando um longo, por vezes demasiado longo, período de vida ativa profissional ao serviço da comunidade e do país, é um direito que deve realizar-se através de medidas que possibilitem a manutenção do nível e da qualidade de vida. Para conseguir tais objetivos, é necessário **garantir que os aumentos das pensões superem o aumento do custo de vida e que sejam definidas e operacionalizadas medidas de saúde e apoio** que respondam às inevitáveis consequências do envelhecimento.

Mas **não é o que tem acontecido**. Analisando os dados da inflação na última década e os aumentos das pensões no mesmo período, constata-se que, para o nível das pensões médias, em que se situa a maioria dos professores e educadores, há uma significativa quebra do poder de compra. E se é justo que se dê particular atenção às pensões mais baixas – aumentando-as mais –, não é aceitável que as pensões médias sofram quebras, ainda por cima tão elevadas. Urge, por isso, alterar a legislação em vigor.

Os dados publicados evidenciam que, em Portugal, embora a esperança de vida acompanhe a média da UE, após os 65 anos, **a qualidade de vida, nomeadamente em termos de saúde, degrada-se** e não acompanha, neste caso, a média. Tal situação, independentemente das medidas reclamadas durante a vida ativa, exige:

- A criação, nos centros de saúde, de **consultas de especialidades médicas e de assistência farmacêutica** adequadas à evolução do envelhecimento e a garantia de médico de família para os aposentados;
- O desenvolvimento da **assistência médica e da enfermagem** ao domicílio;
- O reforço da cobertura e das comparticipações da **ADSE** nos tratamentos;
- A criação de uma **rede pública** de equipamentos e outras formas de apoio à terceira idade;
- O aumento significativo da comparticipação em caso de **internamento em estruturas residenciais para idosos**;
- A comparticipação significativa da Segurança Social em casos de necessidade de **acompanhamento domiciliário permanente**.

É correta a intenção do movimento sindical unitário (MSU) de **procurar manter como associados os trabalhadores que se aposentam** – posição também assumida pelos sindicatos que integram a FENPROF – e de procurarem formas de ligação entre os respetivos departamentos de reformados e pensionistas. Tal como nos trabalhadores no ativo, também é necessário que sejam defendidos os direitos dos reformados, aposentados e pensionistas.

Enquanto professores, e porque nunca deixam de o ser, **os aposentados continuarão a intervir na defesa da dignificação e da valorização da profissão docente**, na qualidade do ensino e aprendizagem, particularmente na Escola Pública, na defesa da democracia, da justiça e da paz, em todas as lutas que prossigam a consolidação dos ideais de Abril.

7. Um preocupante quadro político que põe em causa o futuro da Escola Pública

7.1- O neoliberalismo na educação

O neoliberalismo promove a **ideia de que a educação deve ser um produto ou serviço que pode ser fornecido por empresas privadas, e não um direito universal que o Estado tem de assegurar**. É este posicionamento ideológico que está na base do financiamento público às escolas privadas, mesmo em situações em que tal não se justifica, e do sistema de **vouchers** que outros governos do PSD e CDS tanto defenderam num passado recente. Tal projeto não foi abandonado pelo atual governo, nem por forças políticas que, apesar de acesas verbalizações, o acompanham.

Na área da educação, **importa recordar algumas das consequências das políticas neoliberais**: o subfinanciamento crónico da Escola Pública, os baixos salários, a degradação das condições de trabalho, nomeadamente no que respeita aos horários (incluindo a extorsão sistemática de trabalho não remunerado) e à excessiva burocratização e formalismo do trabalho, a privatização de vários serviços necessários ao funcionamento das escolas e, por via da chamada descentralização, a

Notas

Notas

1 desresponsabilização do Estado central e a promoção da desigualdade nas condições
2 de funcionamento das escolas em consequência das (muito) diferentes capacidades
3 e vontades nas autarquias locais.

4 As políticas neoliberais na educação assumem também como foco **colocar as escolas**
5 **em disputa, em competição, e exacerbar o perverso discurso meritocrático**. Como
6 se a qualidade em educação fosse algo mensurável por meio de avaliações externas
7 tornadas o alfa e o ómega dos processos educativos e de ensino, evidentemente
8 favoráveis à propaganda dos negócios privados nestes domínios.

9 O mercado dita as prioridades que a escola deve ter na formação dos estudantes.
10 A escola prepara os alunos com capacidades que são do interesse e convenientes ao
11 capital. **O neoliberalismo, com a sua visão economicista, assume que a educação**
12 **e o ensino devem estar ao serviço do mercado**.

13 Deste posicionamento resulta também **a ênfase dada a áreas como as ciências,**
14 **a tecnologia, a matemática e as engenharias**, em detrimento de outras áreas do
15 conhecimento, como as humanidades e as artes.

16 O modelo de organização e gestão das escolas desempenha um papel essencial
17 na prossecução do pensamento e dos objetivos do neoliberalismo na educação. Com
18 sucessivas alterações legislativas, desde 1976, e com o impulso decisivo dado pelo
19 governo de José Sócrates e Lurdes Rodrigues, **as escolas têm hoje um regime**
20 **de organização e gestão de inspiração empresarial, burocratizado e de poder**
21 **unipessoal e centralizado**. É um modelo para servir a cadeia de comando.

22 **Não há lugar para a participação e para a democracia** e o controlo de tudo o que
23 se faz nas escolas, outrora feito em proximidade pela estrutura político-administrativa
24 do ministério, passou a ser feito remotamente e de forma mais apertada, com recurso a
25 inúmeras plataformas. Aquele governo operou um recuo de décadas na Escola Pública,
26 responsável pelo clima de tensão, conflito e competição que hoje se vive nas escolas
27 e acompanha o exercício da atividade docente.

28 Mas o pensamento e o caminho neoliberais, nomeadamente na área da educação,
29 são um processo. Desde logo porque são resultado de um conjunto articulado de
30 medidas e porque têm vindo a ser construídos, ora de forma paciente, ora com medidas
31 mais abruptas. **O programa do atual governo dá continuidade a esse processo**
32 **que há décadas está em curso**.

33 **A agenda neoliberal anda de braço dado com a degradação da democracia,**
34 **o ataque às funções sociais do Estado e a ofensiva contra os direitos laborais**
35 em Portugal. É um processo que está em curso há vários anos, mas agravou-se no
36 período de intervenção da *troika* e nos anos posteriores. Aquelas vertentes da ofensiva
37 – democracia, funções sociais do Estado, direitos dos trabalhadores – estão interligadas
38 e são resultado de políticas que priorizam a maximização do lucro, a austeridade e o
39 mercado.

40 Os retrocessos não só afetam as condições de vida dos trabalhadores e das
41 populações, como **minam a confiança na democracia e nas suas instituições**.

42
43 **7.2- A presente onda de populismo que alimenta a extrema-direita.**

44 **As forças políticas que têm vindo, de forma alternada, a assumir o governo do**
45 **país esforçam-se por, em períodos eleitorais, prometerem** melhores condições de
46 vida ao povo. Uma vez no poder, não cumprem, ou até fazem o contrário. Radica aqui,
47 em visível medida, o crescimento do populismo e da sua vertente de discurso contra a
48 política e os dirigentes políticos que a extrema-direita tanto cultiva. A degradação dos
49 serviços públicos e das funções sociais do Estado, os baixos salários e o ataque aos
50 direitos laborais fazem muito do húmus em que cresce a extrema-direita.

51 Ou seja, a direita, como sói dizer-se, faz o mal e a caramunha, no que é secundada
52 por outras forças que, inscrevendo-se noutras áreas, põem em prática políticas que não
53 divergem em muito das de direita. A direita promove políticas que degradam a vida dos
54 trabalhadores e das populações e, simultaneamente, **usa o justo descontentamento**
55 **popular para assegurar o seu próprio crescimento** e, com isto, a continuação das
56 políticas que geraram e voltam a gerar descontentamento generalizado.

57
58 **7.3- A defesa da Constituição e da Lei de Bases do Sistema Educativo**

59 A Constituição da República Portuguesa e a Lei de Bases do Sistema Educativo
60 (LBSE) consagram **o direito dos portugueses a uma Escola Pública, gratuita,**
61 **democrática, inclusiva e plural**. A LBSE, aprovada em 1986, passou por algumas
62 revisões e adaptações, mas a sua essência mantém os objetivos iniciais e fundadores.

63 A FENPROF orgulha-se de ter participado ativamente no debate e na própria redação
64 da LBSE. Afirmar-se vinculada e defensora dos princípios consagrados na LBSE e reafirma
65 a sua disponibilidade para participar e contribuir para o debate em torno de acertos à
66 sua redação que, no entanto, não podem, por força do comando constitucional, pôr

Notas

em causa o direito a uma Escola Pública gratuita, democrática, inclusiva e plural, que **prepare os jovens para a vida em sociedade, com um forte compromisso com a igualdade, a cidadania e a participação ativa na democracia.**

7.4- O subfinanciamento da educação e da ciência

Um dos problemas do sistema educativo português é o subfinanciamento crónico da educação e da ciência, comprovado por vários indicadores. Segundo dados da OCDE, em 2023, tendo em conta a paridade de poder de compra para o PIB, Portugal despendia menos 14% por aluno do que a média dos países daquela organização. Por outro lado, **vários organismos internacionais vêm defendendo a necessidade de um investimento de, pelo menos, 6% do PIB para a educação.** Contudo, em Portugal, a verba inscrita no Orçamento do Estado para 2025 (OE.2025) não vai além de metade dessa percentagem, o que comprova que, para sucessivos governos, a educação não tem sido uma prioridade e continua a ser vista como uma despesa e não como um investimento numa sociedade e num futuro melhores.

Se nem todos os problemas da educação se resolvem apenas aumentando o financiamento do setor, ninguém duvidará de que o aumento previsto no OE.2025, de 186,8 milhões em relação à despesa estimada para 2024, é claramente insuficiente para responder às necessidades. **No ano em que decorre um processo de revisão do ECD, uma verba tão exígua comprometerá a resposta que o país tem de dar,** mormente à perda de atratividade da profissão e à falta de professores.

Neste contexto, a FENPROF saúda as recomendações do Painel de Alto Nível das Nações Unidas sobre a Profissão Docente, instando a uma ação urgente dos governos para pôr fim à escassez de professores e garantir que a profissão docente seja valorizada e respeitada. Essas recomendações reafirmam a necessidade de um financiamento adequado e previsível do ensino público e alertam para que **a falta de professores só será revertida se houver vontade política para resolver problemas como salários não competitivos, cargas de trabalho incompatíveis, condições de trabalho inadequadas e práticas laborais precárias.**

O financiamento público é essencial para atrair e reter professores e educadores qualificados, para proporcionar salários competitivos e boas condições de trabalho a todos os docentes e investigadores, para combater as desigualdades educativas e garantir que todos os alunos tenham acesso a oportunidades de aprendizagem de qualidade.

Para a FENPROF, reafirmar a educação como um bem público **implica também combater lógicas de privatização** (seja através de contratos de associação, sistemas de *vouchers* ou terceirização de responsabilidades públicas), como as que o governo pretende pôr em prática na educação pré-escolar.

O subfinanciamento crónico da educação, em Portugal e em muitos outros países, não é resultado de falta de recursos, mas sim de políticas e prioridades que merecem enérgica contestação. **Redirecionar recursos para a educação** garantirá que é possível que cada aluno seja ensinado por um professor qualificado. O futuro das crianças — e das sociedades — depende disso.

7.5- A democratização da gestão das escolas

Como a FENPROF há muito vem afirmando, **o atual modelo de gestão tem agravado as condições de trabalho na escola pública**, constituindo um fator favorecedor do colapso da vida democrática das escolas e do desgaste pessoal e profissional dos docentes, o que vários estudos têm confirmado, como o encomendado pela FENPROF à Universidade Nova de Lisboa, em 2018, sobre “As condições de Vida e de Trabalho na Educação em Portugal”. A par de outros fatores (idade dos professores, burocracia, indisciplina...), o modelo de gestão é apontado como uma das causas dos elevados índices de cansaço e exaustão emocional. Os autores do estudo sublinham que as causas do mal-estar docente não são individuais, são problemas de organização do trabalho, pelo que se impõe alterar o modelo de governação das escolas.

Nos últimos 17 anos, foram muitos os momentos em que a FENPROF procurou, sem sucesso, colocar na agenda política a necessidade de uma alteração legislativa nesta área. **O anúncio de que, no decurso deste ano letivo, o governo iria proceder à alteração do atual regime de autonomia e gestão das escolas** poderia ser uma boa notícia, não fora o sentido apontado no programa do governo para essa revisão. A FENPROF recusa qualquer caminho que leve à criação da carreira de diretor (sublinhe-se: a gestão da escola é uma função e não uma profissão); que transfira a gestão de recursos humanos, designadamente os professores, para as escolas ou para as autarquias; que introduza no processo de recrutamento dos docentes critérios como o local de residência e a avaliação do desempenho; que desresponsabilize o Estado central pelo financiamento da educação pública; que prossiga com a municipalização da educação.

Considerando fundamental, no contexto desta revisão, tornar clara a posição dos professores sobre o que defendem que seja mudado no atual regime e o que recusam que lhes seja imposto, **a FENPROF realizou uma consulta, em que participaram 7168 docentes, de norte a sul do país.** As respostas não deixam dúvidas quanto ao grau de identificação dos professores com os princípios que enformam as propostas da FENPROF para a organização do sistema educativo e das escolas, que vão da matriz de direção e gestão da escola (assente na elegibilidade dos órgãos, na colegialidade do seu funcionamento e na participação da comunidade escolar na tomada de decisão), à rede escolar e a perspetivas de autonomia e descentralização. Recusam ainda o reforço de competências dos municípios na área da educação – apenas 2% dos respondentes inquiridos defende que a descentralização se faça através da transferência de mais competências para as câmaras municipais.

Depois de o ter feito publicamente, a FENPROF apresentará as conclusões desta consulta ao MECI, exigindo que sejam tidas em conta na revisão do atual regime de gestão e reafirmando que **uma escola que não esteja organizada de forma democrática não educa para a democracia.**

7.6- Municipalização, não, obrigado!

Sendo a favor da descentralização, **a FENPROF é contra a municipalização da educação**, considerando que este caminho levará à desestruturação e à desregulação do sistema educativo, pondo em risco o caráter universalista da educação pública e, mesmo, em alguns casos, a sua matriz democrática. Por isso se opôs à transferência de competências para os municípios e comunidades intermunicipais, quer através do programa «Aproximar Educação», quer da Lei 50/2018.

Esta lei, articulada com o DL 21/2019, enferma de vários problemas: transfere para o poder local **responsabilidades que devem continuar a pertencer ao poder central**; transfere para as autarquias e para as comunidades intermunicipais responsabilidades que deverão passar a pertencer ou permanecer nas escolas; anunciando descentralizar, continua a guardar para os governos decisões que, num processo de descentralização, deveriam caber às escolas, num quadro de reforço da sua autonomia.

Neste quadro, a FENPROF considera que é preciso repensar todo este processo, começando com uma **definição clara, e fundamentada, das competências que devem caber à administração central, à administração regional e local e às escolas.** Essa seria a primeira coisa a fazer num processo de verdadeira descentralização de competências em Educação.

A FENPROF alerta, mais uma vez, que **é essencial prevenir os riscos associados a processos de municipalização da educação**, que estão, de resto, sobejamente estudados noutros países, como sejam: o acentuar de assimetrias entre escolas de diferentes municípios; a desresponsabilização do Estado pelo financiamento da educação pública; uma maior permeabilidade à privatização e terceirização da educação; um maior controlo sobre as escolas; sistemas arbitrários e pouco transparentes de seleção de pessoal; o aumento do clientelismo, do sentimento de insegurança e da desmotivação dos professores.

São riscos que não podem ser ignorados, sobretudo num país onde **existem municípios e regiões com níveis muito diversos de desenvolvimento económico, social e cultural – e onde a educação é objeto de prioridades diversas.** Essas diferenças repercutir-se-ão, necessariamente, na qualidade das respetivas ofertas educativas e na disponibilidade de recursos, pondo em causa a igualdade de oportunidades e comprometendo o direito a uma educação de qualidade para todos, independentemente do concelho onde nasceram ou onde residem. E essa é uma responsabilidade que, por imperativo constitucional, tem de ser assumida pelo Estado. Algo que importa sublinhar quando comemoramos 51 anos de Abril.

7.7- Para a educação ser inclusiva, mais recursos e respeito pela lei

A mudança de paradigma consagrada pelo DL 54/2018 é positiva: **qualquer aluno tem direito ao acesso e ao sucesso educativos, independentemente da sua condição.** A legislação anterior era mais restritiva porque apenas abrangia os alunos com necessidades educativas especiais, apoiados pela educação especial, sendo que esta é apenas uma parte da educação inclusiva.

A alteração, sendo positiva, **exige mudanças estruturais na gestão educativa das escolas, desde logo ao nível dos recursos humanos.** A educação inclusiva implica mais docentes nas escolas, incluindo da educação especial, mais técnicos especializados, mais assistentes operacionais com formação adequada para trabalhar com todos os alunos, tendo em conta as suas características individuais.

A educação inclusiva diz respeito a toda a comunidade escolar (alunos, docentes e não docentes), mas **não pode negligenciar os alunos que precisam de apoios**

Notas

Notas

1 **mais individualizados e/ou mais específicos.** Estes apoios devem existir de forma
2 adequada e com qualidade, desde a intervenção precoce na infância até ao ensino
3 superior.

4 Desde 2018 que os sucessivos governos não respeitam estas especificidades ao
5 **não providenciarem os recursos (humanos, físicos e materiais) necessários** para
6 que as características individuais dos alunos sejam respeitadas.

7 Desrespeitam crianças e famílias quando não criam **o grupo de recrutamento da**
8 **intervenção precoce na infância**, grupo que contribuirá, por um lado, para garantir
9 a formação especializada dos docentes e, por outro, a estabilidade do corpo docente
10 para a continuidade do trabalho com as crianças e as famílias.

11 Desrespeitam os alunos dos ensinos básico e secundário (alunos com e sem
12 necessidades educativas específicas) e toda a comunidade escolar, quando **não**
13 **colocam os recursos humanos necessários para dar a resposta adequada a**
14 **cada um**, ou quando não reduzem o número de alunos por turma.

15 Desrespeitam os **alunos com necessidades educativas específicas no ensino**
16 **superior**, quando, por omissão, permitem que continue por criar uma legislação nacional
17 que garanta os apoios necessários, ficando eles dependentes da boa vontade ou da
18 indiferença das instituições.

19 A **equidade nas oportunidades deve ser garantida**, tendo em consideração
20 a diversidade social que na escola se reflete. Só assim teremos uma verdadeira e
21 efetiva escola inclusiva.

22 23 **7.8- Equidade, diversidade e inclusão**

24 A **sociedade é cada vez mais diversa.**

25 **Todas as pessoas são titulares dos mesmos direitos**, independentemente
26 da naturalidade, da nacionalidade, da religião, do género, da condição económica, da
27 identidade de género, ou da orientação sexual, da ideologia, da diversidade funcional
28 (condição física ou psíquica), da idade, da cor, entre outras características individuais.
29 Somos todos seres humanos. A equidade e a inclusão são direitos humanos.

30 Atualmente, as escolas têm uma **grande diversidade de pessoas, também**
31 **devido aos fluxos migratórios**, aumentando o número de alunos nas turmas de
32 diferentes origens culturais. A diferenciação pedagógica é fundamental, mas não é
33 suficiente para garantir a inclusão no acesso e no sucesso educativo de todos. São
34 necessários recursos humanos especializados (docentes, psicólogos, assistentes
35 sociais, assistentes operacionais, mediadores culturais e linguísticos, entre outros)
36 para dar a resposta adequada a todas as necessidades individuais.

37 A equidade exige **tratamento diferenciado ao que é diferente.** E todos os seres
38 humanos são diferentes. Devem ser garantidas as condições de ensino e aprendizagem
39 que salvaguardam essas diferenças. A redução do número de alunos por turma é uma
40 exigência para uma efetiva inclusão; a existência de recursos humanos em número
41 suficiente é outra.

42 A inclusão não pode ser vista apenas pelo acesso generalizado das crianças e jovens
43 às escolas. A **inclusão implica também garantir o sucesso de todos, respeitando**
44 **as suas competências** educativas e sociais.

45 46 **7.9- Os currículos escolares e a avaliação dos alunos**

47 Os currículos escolares e a avaliação dos alunos devem desempenhar um papel
48 central na garantia de um **sistema educativo democrático, inclusivo e promotor**
49 **de igualdade.**

50 Há vários anos que a FENPROF alerta para a necessidade de uma reflexão aprofundada
51 sobre uma revisão curricular coerente, bem como para a reavaliação dos programas
52 e do próprio **sistema educativo que se encontra excessivamente centrado nos**
53 **exames.** O vaivém das equipas ministeriais – ora refazendo, ora desfazendo reformas
54 educativas – tem gerado um panorama instável e inconsistente, em que tudo muda
55 para, no final, ficar tudo na mesma ou até piorar.

56 A equipa do MECI, de direita, neoliberal, não engana. Pretende, novamente, **alterar**
57 **os currículos, critica as aprendizagens essenciais e sobrevaloriza os exames**
58 **em detrimento de uma avaliação formativa.** Para além disso, reintroduz provas
59 que, na verdade, não são mais do que exames disfarçados em anos de escolaridade
60 do ensino básico em que já tinham sido extintas, insistindo na aplicação generalizada
61 de provas de aferição, cuja real utilidade é questionável. Acresce que esta obsessão
62 com exames e provas ditas de aferição também tem conduzido a uma ainda maior
63 sobrecarga de trabalho dos professores classificadores.

64 No plano curricular, voltam os críticos do pejorativamente chamado “eduquês”,
65 promovendo um **ensino elitista, no qual as disciplinas são hierarquizadas segundo**
66 **uma lógica de maior ou menor “nobreza”.** Já no ensino secundário, os exames não

servem apenas para certificar, mas também para selecionar, tanto na conclusão deste ciclo de estudos, como no acesso ao ensino superior. E servem ainda para promover os colégios privados, através da divulgação de *rankings*.

Sob tais opções, valorizam-se currículos centrados na memorização e na aquisição de conhecimentos, em detrimento do desenvolvimento de competências e da realização de aprendizagens globais. **A prioridade deixa de ser o ensino e passa a ser a melhoria de estatísticas, procurando subir algumas posições nos rankings.** Como consequência, o que é ensinado passa a ser ditado pelos exames, empobrecendo o currículo.

Difícilmente esta abordagem contribuirá para um sistema de ensino em Portugal ajustado à crescente diversidade dos alunos e aos diferentes percursos que trilharam ao longo da sua escolaridade. **A tendência de focalizar quase exclusivamente a educação na mensuração e na comparação dos resultados tem de ser alterada.** Urge retomar a discussão sobre os propósitos fundamentais da educação, onde os currículos deverão ser orientados para o desenvolvimento de capacidades críticas e criativas, bem como para a formação de cidadãos participativos e conscientes.

A FENPROF continuará a defender de forma persistente a **criação de condições que promovam o sucesso educativo de todos** os alunos.

7.10- A (adiada) valorização do ensino profissional

A valorização do ensino profissional (EP) tem sido, ao longo dos anos, uma promessa adiada, apesar do seu papel essencial na formação de jovens e na resposta às necessidades da sociedade e, em particular, do chamado mercado de trabalho. A FENPROF tem manifestado, de forma clara e consistente, **preocupação com a desvalorização desta via de ensino e com a falta de medidas estruturadas para a afirmar como uma opção de qualidade**, devidamente integrada no sistema educativo.

O EP enfrenta desafios que afetam tanto docentes como alunos. O subfinanciamento, a precariedade laboral dos professores e a desvalorização pedagógica desta via continuam a comprometer a qualidade e a atratividade, **perpetuando a sua perceção como ensino de segunda linha**, face ao ensino regular.

Um dos aspetos centrais apontados pela FENPROF é a **necessidade de reforçar o financiamento público do EP**. A dependência excessiva de fundos comunitários, muitas vezes instáveis e temporários, cria ciclos de incerteza e dificulta a implementação de projetos pedagógicos de longo prazo. A Federação defende um investimento público sustentado, que assegure a modernização de equipamentos, a adequação das infraestruturas e a atualização contínua dos programas curriculares, garantindo que o EP responda eficazmente quer à evolução verificada em cada área, quer às exigências da economia e do emprego.

A valorização desta via de ensino exige, ainda, um ajustamento da oferta formativa às necessidades dos territórios, reforçando a ligação entre as escolas, as comunidades e os setores produtivos. No entanto, **a FENPROF rejeita uma visão redutora do EP, assente numa lógica utilitarista e de resposta imediata às necessidades dos empregadores** e alerta para a necessidade de garantir uma formação sólida e abrangente, que não descure a preparação de cidadãos críticos e conscientes, capazes de se adaptar às transformações da sociedade e do mundo.

É essencial reforçar os mecanismos de monitorização e garantia da qualidade, bem como os sistemas de orientação escolar e profissional, assegurando **percursos mais qualificados e um maior número de diplomados com acesso ao ensino superior**.

A FENPROF reafirma o seu **compromisso com um ensino profissional digno, valorizado e integrado no sistema educativo**, defendendo políticas que promovam a igualdade de oportunidades e o sucesso de todos os alunos. A valorização desta via de ensino é um imperativo para o futuro da educação e para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e qualificada.

7.11- O ensino artístico especializado carece de resposta pública significativa

Educar para as artes é cada vez mais relevante, pois estimula a imaginação, a adaptabilidade e a capacidade de inovação, ferramentas essenciais para o sucesso, ao prepararem para os desafios de uma sociedade em constante evolução.

O ensino artístico especializado (EAE), para cumprir na íntegra o seu objetivo de elevada especialização técnica e artística, **destina-se a desenvolver “aptidões ou talentos em alguma área artística específica”**, conforme o previsto no artigo 11.º do DL 344/90. Este traço, que diferencia o EAE do ensino artístico genérico, determinou que “a Educação Artística Vocacional seja ministrada em escolas especializadas, públicas, particulares ou cooperativas” (n.º 1 do artigo 12.º do mencionado DL).

Neste âmbito, merecem consideração questões como a análise da evolução das ofertas educativas e formativas, bem como propostas de reordenamento da rede

Notas

Notas

1 pública. Ora, constata-se que **a reduzida expressão territorial da oferta educativa**
2 **pública condiciona objetivamente o desenvolvimento artístico das populações**
3 **escolares**. Com efeito, a inexistência de resposta do Estado na maior parte do território
4 nacional, para lá de apenas oito escolas públicas de ensino artístico especializado de
5 música e/ou de dança e de duas do ensino artístico de artes visuais e dos audiovisuais,
6 constituem um obstáculo à concretização de uma política de democratização do ensino
7 das artes e da educação artística.

8 Neste contexto, importa referir o desprezo a que continua votado o ensino artístico
9 de teatro, cuja lecionação nas escolas públicas, no âmbito de um processo de vinculação
10 de professores (PREVPAP), foi remetida para técnicos superiores de formação, ao invés
11 do que a FENPROF sempre exigiu: tratando-se do exercício de funções docentes,
12 deverá ser criado um **grupo de recrutamento de teatro e expressão dramática**
13 que integre estes professores.

14 A FENPROF defende o **alargamento da rede pública do EAE**, sendo criado, pelo
15 menos, um estabelecimento público de ensino artístico especializado em cada distrito
16 onde ainda não exista. A reestruturação e o reforço não poderão, contudo, dispensar
17 o governo de promover, reforçar e dignificar a educação artística no ensino genérico,
18 em todos os níveis de ensino, logo a partir da educação pré-escolar.

19

20 **7.12- Educação de adultos e aprendizagem ao longo da vida**

21 Os resultados do Inquérito às Competências dos Adultos (Programa Internacional
22 para a Avaliação das Competências dos Adultos – PIAAC) de 2023 evidenciam
23 **fragilidades preocupantes no domínio da educação de adultos** em Portugal.
24 Cerca de 30% dos adultos situam-se nos níveis mais baixos de proficiência em literacia,
25 numeracia e resolução de problemas, um valor muito acima da média da OCDE (18%).
26 Este desempenho coloca Portugal entre os países com piores resultados, superando
27 apenas o Chile, o que reflete um défice estrutural que compromete o desenvolvimento
28 pessoal, profissional e cívico dos cidadãos.

29 A FENPROF tem defendido, de forma consistente, a **educação e formação de**
30 **adultos (EFA) como uma componente essencial do sistema educativo e um**
31 **direito social fundamental**. A disparidade entre as competências da população adulta
32 em Portugal e as médias internacionais reforça a urgência de implementar políticas
33 eficazes que promovam a aprendizagem ao longo da vida. Muitos destes adultos
34 continuarão a ser trabalhadores e cidadãos ativos durante várias décadas, pelo que
35 investir na sua qualificação é determinante para o progresso individual e para a coesão
36 social e económica do país.

37 Apesar da sua importância, as políticas públicas nesta área têm sido marcadas por
38 descontinuidade, mudanças sucessivas e uma visão predominantemente economicista.
39 A FENPROF defende uma estratégia integrada e coerente que articule modalidades
40 formais, informais e não-formais, assegurando financiamento adequado e parcerias
41 educativas a nível local. É fundamental **garantir que a educação de adultos tenha**
42 **uma cobertura territorial ampla e acessível, assegurando oportunidades de**
43 **aprendizagem contínua para todos**.

44 A **formação contínua nos locais de trabalho** deve ser também incentivada,
45 reconhecendo as empresas como agentes fundamentais neste processo. Num contexto
46 de escassez de mão-de-obra qualificada em vários setores, a aposta na qualificação
47 dos trabalhadores assume um papel estratégico para a valorização profissional e para
48 um desenvolvimento sustentável.

49 A FENPROF considera a EFA e a formação ao longo da vida pilares fundamentais
50 para a construção de uma sociedade mais justa, qualificada e sustentável. Assim, exige
51 que o Estado assuma a educação de adultos como uma prioridade central, promovendo
52 políticas que garantam igualdade de oportunidades educativas e reforcem a participação
53 ativa dos cidadãos no seu próprio percurso de aprendizagem. **Sem um compromisso**
54 **sério e estruturado, Portugal continuará a desperdiçar potencial humano, a**
55 **aprofundar clivagens sociais e a comprometer o seu desenvolvimento**.

56

57 **8. O que a educação precisa e a FENPROF propõe**

58

59 **8.1- Para valorizar as profissões**

60 A valorização das profissões docente e de investigador, tornando-as atrativas
61 para os jovens e criando condições de satisfação para quem já nelas se encontra, é
62 primordial para que não se verifiquem mais abandonos e a escassez que continua a
63 crescer. **Valorizar passa por:**

- 64 • Melhorar os **estatutos de carreira** dos docentes e dos investigadores nos seus
- 65 múltiplos aspetos, tanto no plano profissional, como no social e no material;
- 66 • Assegurar que as **condições de exercício** das profissões são semelhantes, tanto

- 1 no público, como no privado, incluindo o particular, o cooperativo e o solidário;
- 2 • Aumentar **salários**, repondo o valor que perderam em anos com inflação a que
- 3 não corresponderam adequadas atualizações;
- 4 • Eliminar, de vez, a precariedade, em grande medida injustificada, e garantir condições
- 5 de estabilidade de emprego e profissional;
- 6 • Atribuir apoios aos **profissionais deslocados** da área de residência, quer para
- 7 deslocação, quer para fixação, quando tal se justifique;
- 8 • Garantir uma **formação de elevada qualidade**, tanto inicial, como contínua e
- 9 especializada;
- 10 • Aprovar medidas adequadas de **proteção na doença**;
- 11 • Promover o **rejuvenescimento** da profissão docente, desde logo recuperando
- 12 os milhares de docentes profissionalizados que abandonaram a profissão, mas
- 13 também atraindo mais jovens para nela ingressarem;
- 14 • Criar um regime específico de **aposentação** de docentes e regras de cálculo das
- 15 pensões que dignifiquem a situação de aposentado;
- 16 • Resolver **problemas de grupos específicos** de docentes que, há anos, se arrastam,
- 17 tais como: ultrapassagens e outras irregularidades relacionadas com a carreira
- 18 docente; perdas de tempo de serviço, exigindo-se a contagem integral para todos
- 19 os efeitos de natureza socioprofissional; abusos e ilegalidades impostos no âmbito
- 20 dos horários de trabalho; impedimento da manutenção na CGA; não criação de
- 21 grupos de recrutamento necessários, o que provoca o arrastamento de situações
- 22 de precariedade e respostas de menor qualidade; desigualdades que afetam o
- 23 exercício da profissão em regime de monodocência; discriminações salariais e
- 24 de condições de trabalho em função da natureza do vínculo; situações de grande
- 25 fragilidade por parte dos técnicos especializados; entre outros;
- 26 • Combater todas as **desigualdades e discriminações** de docentes e investigadores,
- 27 seja qual for a sua natureza;
- 28 • Promover **campanhas públicas de valorização** da profissão docente e da de
- 29 investigador;
- 30 • Assegurar **práticas efetivas e consequentes de negociação coletiva e de**
- 31 **contratação coletiva**, não transformando estes processos em meros rituais
- 32 destinados a permitir que entidades patronais, privadas ou públicas, os usem
- 33 para legitimar a sua vontade e fazer prevalecer os seus interesses sobre os dos
- 34 trabalhadores, desperdiçando contributos, propostas e soluções que são, também,
- 35 fatores de progresso social.

8.2- Para valorizar a Escola Pública

A Escola Pública de qualidade, democrática, para todos e inclusiva é uma das principais conquistas de Abril. De acordo com CRP, compete à Escola Pública satisfazer as necessidades de toda a população, ou seja, a CRP atribui ao Estado a obrigação de garantir a todas as crianças e jovens o acesso à educação, através de uma rede nacional de estabelecimentos públicos. A falta de investimento na escola pública está na origem da maioria dos seus problemas e dificuldades. Para alterar a atual situação, **a FENPROF considera indispensável:**

- 45 • Reforçar o **financiamento** da educação pública, bem como da ciência, cujos
- 46 impulsionamentos e promoção são da responsabilidade do Estado Português;
- 47 • Alterar o atual **regime de gestão** das escolas, democratizando-o, atribuindo caráter
- 48 deliberativo ao conselho pedagógico e reforçando as estruturas intermédias de
- 49 gestão;
- 50 • Reverter o **processo de municipalização** e definir de forma clara as competências
- 51 do poder central, das escolas e do poder local no sistema educativo;
- 52 • Dotar as escolas dos **recursos indispensáveis** para que promovam uma educação
- 53 efetivamente inclusiva;
- 54 • Criar condições de acolhimento, de educação e de ensino às crianças e aos jovens
- 55 **imigrantes e refugiados** que chegam ao nosso país, respeitando as respetivas
- 56 culturas e não visando ou promovendo a aculturação;
- 57 • Eliminar os **mega-agrupamentos**, organizando, em alternativa, uma rede escolar
- 58 humanizada e com racionalidade pedagógica;
- 59 • Acabar com as designadas **atividades de enriquecimento curricular** (AEC),
- 60 tal como continuam organizadas em muitos AE/EnA, nuns casos constituindo
- 61 currículo em cima de currículo e, noutros, substituindo atividades de ocupação
- 62 de tempos livres, que são de outra natureza e também fundamentais ao cabal
- 63 desenvolvimento de crianças e jovens;
- 64 • Rever os **regimes de avaliação dos alunos**, acabando com os exames nacionais
- 65 e provas que, disfarçadamente, os substituem, e melhorar as condições de trabalho

Notas

Notas

nas escolas, condição necessária para a melhoria das aprendizagens;

- Deixar de publicitar os resultados dos alunos em provas finais ou exames, o que é intencionalmente destinado à elaboração de **rankings** e à injusta, mas propositada, promoção dos privados;
- Atribuir à Escola Pública condições para que aumente substancialmente a capacidade de promoção da **educação pré-escolar, do ensino artístico e do ensino profissional**.

8.3- Para valorizar a educação, o ensino e a ciência

A educação, incluindo o ensino, e também a ciência são áreas essenciais ao desenvolvimento e ao progresso do país que, no entanto, vivem problemas que resultam do fraco investimento público que lhes é atribuído. Num caso como no outro, os valores inscritos nos orçamentos do Estado ficam pela metade do que é recomendado pelas organizações internacionais que intervêm nestas áreas. O Estado central tem desenvolvido **estratégias para aligeirar as responsabilidades no domínio do financiamento**, que passam pela substituição de financiamento nacional por fundos comunitários, transferência de competências – e problemas... – para os municípios, com desresponsabilização do Estado central, e, de forma muito impactante, a responsabilização das famílias pelos custos da educação.

No sentido de valorizar a educação, o ensino e a ciência, **a FENPROF defende:**

- O reforço do financiamento público da educação, devendo as verbas previstas em orçamento do Estado corresponder a **6% do PIB**;
- O financiamento público da ciência com verbas correspondentes a **3% do PIB**;
- A criação de uma rede pública de creches e o alargamento da **rede pública** de educação pré-escolar;
- A aposta firme na educação para o **exercício de uma cidadania democrática**, ainda mais importante num tempo em que forças de extrema-direita, populistas, intolerantes perante as diferenças e promotoras de ideologias de cariz fascista e, mesmo, neonazi, avançam também no nosso país;
- A clarificação de diversos aspetos relativos ao **currículo**, designadamente sobre programas, flexibilidade e matrizes curriculares;
- A aprovação de medidas de adequada **descentralização**, ao invés de prosseguir com a municipalização, que é um processo promotor de assimetrias e discriminação;
- A manutenção e o reforço da matriz democrática da **Lei de Bases do Sistema Educativo**;
- O reforço da **ação social escolar**, para que constitua um fator de discriminação positiva, ainda mais importante num quadro como o atual, em que a pobreza atinge centenas de milhares de famílias.

9. Uma FENPROF ainda mais forte

9.1- A importância dos sindicatos, da sindicalização e dos núcleos sindicais de base

Os sindicatos são pilares essenciais da sociedade democrática. O seu papel é insubstituível, dada a centralidade do trabalho na vida das pessoas. A negociação coletiva e a contratação coletiva foram apontadas como os instrumentos políticos mais eficazes para uma distribuição mais justa da riqueza ao longo da segunda metade do século XX e assim devem ser, em sentido contrário às estratégias desenvolvidas ao serviço dos interesses do capital. Entre outros aspetos, **a negociação deve garantir aos trabalhadores: condições de subsistência e a obtenção de salários dignos; direitos individuais e coletivos; direitos laborais e sindicais; e direitos sociais fundamentais.**

Contudo, **o papel dos sindicatos como parte importante dos movimentos sociais e, especificamente, como instituições de intermediação numa democracia, tem sido menorizado** ou ignorado por muitos governos. As alterações à legislação laboral que têm vindo a ser impostas retiram sucessivamente direitos aos trabalhadores e capacidade negocial aos seus sindicatos. As normas impostas sobre caducidade dos contratos ou a eliminação do princípio do “tratamento mais favorável” são disso apenas exemplo; o bloqueamento ou o esvaziamento da negociação coletiva são outros que têm incidência no setor público.

O agravamento das desigualdades sociais é terreno fértil para **a ascensão de forças ultraconservadoras e fascistas, a quem tem sido fácil manipular o desespero e a revolta de quem há muito não encontra resposta para os seus problemas.** Também aí os sindicatos têm um papel a desempenhar, na luta contra uma agenda neoliberal que coloca os interesses dos grandes grupos económicos e financeiros acima da vida e da dignidade das pessoas, contra o desmantelamento das funções

1 sociais do Estado, contra a regressão dos direitos dos trabalhadores e a erosão ou até
2 a eliminação dos valores democráticos.

3 **A força de uma organização sindical depende, decisivamente, da sua**
4 **representatividade e da capacidade de mobilização.** Quanto maior for a
5 representatividade, maior será a possibilidade de influenciar um diálogo social e político
6 eficaz com os governos e as entidades empregadores e, assim, de obter resultados
7 positivos para as profissões e os trabalhadores representados. Ou, quando isto não
8 acontece, de denunciar atropelos à negociação e mobilizar os trabalhadores para a
9 ação coletiva – a forma de garantir que a sua voz é ouvida e que as suas propostas
10 são consideradas. Foi o que aconteceu não raras vezes ao longo dos tempos, com
11 a FENPROF a ter de (re)agir, como organização mais representativa dos professores
12 e educadores em Portugal, contra tentativas de marginalização e acordos negociais
13 lesivos dos interesses dos professores, subscritos por outros sindicatos.

14 Por outro lado, quanto mais sócios tiver o coletivo, mais autonomia estratégica
15 haverá para planear as atividades a médio e a longo prazo, garantindo a sustentabilidade
16 e a independência financeira e política. Daí a importância da **sindicalização, questão**
17 **central para a afirmação e a capacidade dos sindicatos na defesa dos interesses**
18 **comuns dos trabalhadores que representam.** Incentivar os não membros a tornarem-
19 se membros, os membros a tornarem-se ativistas e os ativistas a tornarem-se delegados
20 e dirigentes, incentivar à militância sindical, são desafios para o movimento sindical
21 em todo o mundo.

22 Reconhecendo que não há respostas fáceis para problemas complexos, importa
23 **aprofundar a reflexão sobre estratégias de afirmação dos sindicatos da FENPROF,**
24 **desde logo através da presença nas escolas,** da mobilização em torno de ideias
25 e campanhas, do repensar as estruturas sindicais para criar culturas organizacionais
26 mais inclusivas, participativas e dinâmicas, da formação de quadros e da partilha da
27 liderança – o ativismo que mais conta é o que desenvolve o ativismo noutros.

28 Num país em que a profissão docente está tão envelhecida, este é um enorme
29 desafio. **Nos próximos anos entrarão novos professores no sistema, acelerando**
30 **o que já vem sucedendo para a substituição dos milhares que se aposentam.**
31 Aumentar o número de sindicalizados passa também por um trabalho de proximidade
32 com os futuros professores, nas escolas onde estão a ser formados, para estimular
33 o seu envolvimento e a sua participação na atividade sindical e, a partir daqui, para
34 promover o rejuvenescimento de quadros, quesito crucial para preparar o futuro.

35
36 **9.2- Organização interna, autonomia dos sindicatos, representação nacional;**
37 **natureza dos ataques que lhes são dirigidos**

38 A FENPROF tem uma estrutura e formas de organização consolidadas e testadas
39 desde a sua fundação, em 1983, e em contextos sociais e políticos distintos. **A estrutura**
40 **da FENPROF, com uma ou outra dificuldade, esteve à altura das necessidades**
41 da luta dos professores e educadores, mesmo nos tempos mais sombrios de Lurdes
42 Rodrigues, Manuela Ferreira Leite, da ingerência da *troika* em Portugal que teve o
43 conluio dos governos de então, ou até no período da COVID-19.

44 Foi sempre possível e deverá continuar a ser a **conciliação entre o papel da**
45 **FENPROF na direção da ação sindical e da luta e a autonomia dos seus sindicatos**
46 nas suas áreas de intervenção. Uma única orientação sindical decidida pelo Congresso,
47 Conselho Nacional e Secretariado Nacional da FENPROF é compaginável com a atividade
48 sindical que autonomamente cada sindicato desenvolve.

49 Este processo e modo de funcionamento assenta e deve continuar a desenvolver-se
50 em **regras democráticas que radicam na ligação estreita às direções sindicais, mas**
51 **sobretudo na ligação umbilical às escolas, aos professores e aos investigadores.**
52 É nas escolas que os professores e educadores são confrontados com os problemas e
53 as dificuldades da sua vida profissional e do seu trabalho. É, portanto, nas escolas – em
54 geral, nos locais de trabalho dos docentes e investigadores – que está o epicentro da
55 atividade sindical e é aí que se constrói a unidade necessária para a ação em defesa
56 da Escola Pública e da profissão.

57 **O “centrão” político, como é vulgar considerar, que tem governado o país**
58 **convive mal com a luta organizada e persistente dos trabalhadores,** por encontrar
59 nela resistências – que são indispensáveis e justas – às opções políticas e aos interesses
60 dominantes na sociedade. Na área da educação e da docência, convive mal com a
61 organização que trabalha em todas as áreas, estuda, tem propostas e organiza a luta
62 dos docentes – a FENPROF. No passado, com Lurdes Rodrigues e Valter Lemos, e,
63 antes ainda, com Manuela Ferreira Leite, tentaram limitar as condições do exercício da
64 atividade sindical. Ainda que criando dificuldades e diminuindo princípios democráticos,
65 não tiveram sucesso.

Notas

Notas

Agora, numa nova etapa, **o governo em funções deixou evidente a tentativa de marginalizar a FENPROF e colocar a mais representativa organização dos professores portugueses num papel secundário** ou irrelevante, neste caso, com narrativas, sem respaldo legal, acerca de protocolos negociais inaceitáveis que, por frete político-partidário ou sob chantagem, outras organizações assinam. A tentativa não terá sucesso, mais uma vez, desde logo porque a FENPROF é uma construção dos professores e está enraizada nas escolas e na classe.

A FENPROF não é uma organização contruída a partir de decisões de cúpulas partidárias. A FENPROF começa a ser construída antes do 25 de Abril, tendo por embrião os Grupos de Estudo e, posteriormente, as Reuniões Nacionais de Sindicatos que decorreram nos anos de 1982 e 1983, em torno de problemas e reivindicações concretas. A FENPROF está sempre ligada a questões decisivas para a Democracia, a Escola Pública e a profissão docente – a aprovação da LBSE, o primeiro ECD (1989/90), a defesa da gestão democrática, construída após a revolução de Abril, e o combate fundamental em defesa da Escola Pública. **A FENPROF estará sempre ligada à luta pela transformação social, pugnando por uma sociedade justa, solidária e inclusiva.**

9.3- Rejuvenescimento e renovação sindicais, a formação de quadros e o reforço da sindicalização

A estrutura sindical, tal como o corpo docente, está envelhecida, ou não fosse construída no seio daqueles que representa. Assim, **o grande desafio dos sindicatos para esta década é o de rejuvenescer e renovar toda a estrutura**, dos delegados aos dirigentes, das responsabilidades locais às nacionais. É uma necessidade político-sindical que também vai impor-se por força da entrada, nos próximos anos, de um número crescente de docentes mais jovens na profissão.

A atividade sindical é uma atividade eminentemente política, de participação na vida pública, neste caso na defesa dos direitos dos educadores, professores e investigadores. O sindicalismo docente é uma prática, com reflexão sobre a educação, a escola e a profissão, sobre a investigação e a ciência, mas é uma prática. A formação para uma tarefa assim é exigente e morosa. Os quadros mais experientes no movimento sindical docente, com maiores ou menores responsabilidades, são sindicalistas com décadas de vida e atividade sindical. Aqueles que serão os quadros sindicais daqui por dez anos não possuem esta mundividência. O desafio é, portanto, **garantir que os que saem passam memórias, conhecimentos, experiências aos que ficam e aos que chegam, sem veleidades de formatação** que acabariam por ser negativas.

O património principal da FENPROF está na luta intransigente na defesa dos interesses dos educadores, professores e investigadores, do setor público e do setor privado, da educação pré-escolar ao ensino superior e à investigação, uma luta nas creches, nos jardins de infância, nas escolas, nas faculdades e nos centros de investigação, que envolve representantes e representados. Esse património da Federação está também na manutenção de uma agenda dinâmica que, como deve ser, não dá tréguas ao patronato, seja ele privado ou público. **É na reunião na escola, na construção da proposta, no apoio aos associados, na reflexão sobre a profissão e o sistema educativo e nas lutas de todos os dias que se forma o quadro sindical.** O quadro sindical nasce no local de trabalho e na luta, de ativista a delegado sindical, de delegado a dirigente sindical.

Segundo o Conselho Nacional de Educação (CNE), eram 207 385 os educadores e professores, do setor público e privado, em 2022/2023. São grandes as potencialidades de sindicalização dos sindicatos da FENPROF. **Para manter os sindicalizados e para fazer novas sindicalizações** há que: garantir um apoio de qualidade aos associados, com destaque para as delegações sindicais, e, principalmente, no trabalho sindical nas escolas; envolver os professores na discussão dos problemas e na construção das reivindicações, reunindo nas escolas, fazendo plenários, dos locais aos nacionais, presenciais e *online*; manter uma agenda dinâmica e diversa, que leve para o espaço público os anseios dos docentes e investigadores os desafios da escola, da educação e da investigação.

A FENPROF, para continuar a ser o que é, necessita de **continuar a transformar em ação e prática sindical a memória e a experiência acumuladas**, ou não fosse o sindicalismo, perdoe-se a expressão, uma prática praticada.

9.4 O financiamento da FENPROF e a sua autonomia face a quaisquer poderes externos.

A liberdade sindical é um princípio fundamental, reconhecido pela CRP e pela própria lei ordinária que concretiza o preceito institucional, o qual estabelece que *“as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores são independentes do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou de associações de outra natureza”*.

Notas

1 **Foi a Revolução de Abril que mudou o paradigma e consagrou a liberdade**
2 **sindical**, pondo fim ao corporativismo fascista, que não reconhecia aos trabalhadores
3 a liberdade de se organizarem, não permitindo a constituição de sindicatos que não
4 tivessem enquadramento estatal e que não fossem submetidos a forte controlo político
5 e administrativo.

6 Ousar quebrar esta “regra” exigia coragem e foi coragem que alguns professores
7 tiveram, quando constituíram, em plena ditadura, os Grupos de Estudo (GEPDES) e,
8 com esse passo dado, conquistaram a confiança dos colegas para **a ideia de que**
9 **apenas arriscando conseguiriam alcançar objetivos indispensáveis para uma**
10 **vida digna como docentes**, incluindo as condições de trabalho básicas para um
11 ensino com qualidade.

12 É a esses docentes, com elevada consciência profissional, que devemos a iniciativa
13 da construção de uma **dinâmica associativa que permitiu o nascimento (já**
14 **organizado) de um movimento sindical forte**, logo após Abril de 1974.

15 A FENPROF e os seus sindicatos, herdeiros diretos deste movimento, sempre
16 caracterizaram a sua **forma de atuar através da mobilização e de uma forte**
17 **intervenção dos professores no campo da ação reivindicativa e da luta** em defesa
18 da valorização da profissão docente e de uma escola pública de qualidade.

19 Esse é o reconhecimento feito pela esmagadora maioria dos docentes, desde logo
20 pelos milhares de professores, educadores e investigadores sindicalizados nos sindicatos
21 da Federação que a transformam na **maior e mais representativa organização**
22 **sindical de professores em Portugal**.

23 Foi um percurso construído com base nos **princípios invioláveis da autonomia**
24 **e da independência sindical**, imune a interferências ou influências exteriores, sendo
25 este um dos pilares fundamentais da liberdade sindical e condição para um sindicalismo
26 de ampla e firme ação e também de aprofundada reflexão. Uma autonomia e uma
27 independência sindical garantidas, também, no financiamento, pois a FENPROF é
28 financiada pelos sete sindicatos que a integram (SPN, SPRC, SPGL, SPZS, SPM, SPRA
29 e SPE), cujos orçamentos são garantidos pelas quotizações dos associados.

30 É este papel de sujeito ativo que a FENPROF tem assumido plenamente, na luta e
31 no confronto, quando necessários, mesmo em contextos históricos e políticos adversos,
32 **centrando a atividade nas escolas, com os professores, e não com recurso a**
33 **meras táticas de acordos e desacordos gizados em gabinetes**.

34 Este é o caminho que continuará a guiar a ação da FENPROF na vontade de construir
35 e transformar, com a certeza de que garantir a liberdade sindical é condição necessária,
36 ainda que não suficiente, para **lograr a construção de uma democracia política,**
37 **económica, social e cultural**.

38 39 **9.5- Respostas da FENPROF aos docentes e investigadores – compromisso** 40 **e ação sindicais**

41 A FENPROF tem desempenhado um papel insubstituível na defesa dos direitos e
42 interesses dos docentes e investigadores. Através de uma **abordagem multifacetada,**
43 **que inclui negociação, ação reivindicativa, apoio jurídico e outros serviços**, a
44 FENPROF posiciona-se como um pilar fundamental para os profissionais da educação
45 e da investigação.

46 **Um dos eixos da atuação é a negociação coletiva.** A Federação participa ativa
47 e fundamentadamente em mesas de negociação com o governo e outras entidades,
48 defendendo melhores condições de trabalho, carreiras dignas e revalorizadas, melhorias
49 salariais e de condições de vida e estabilidade profissional. As reivindicações apresentadas
50 são fruto da reflexão sobre as condições de exercício da profissão e de um diálogo
51 permanente com os docentes e os investigadores, refletindo as reais necessidades
52 dos trabalhadores representados. Este esforço contínuo visa não apenas a resolução de
53 problemas imediatos, mas também a construção de um futuro mais justo e sustentável
54 para a educação e a Escola Pública e para a ciência em Portugal.

55 **Quando a negociação não é justa e transparente**, quando desrespeita o
56 quadro legal vigente, ou quando nela os legítimos anseios e propostas dos docentes e
57 investigadores são desconsiderados, para alcançar os objetivos propostos, a FENPROF
58 recorre à ação reivindicativa. Manifestações, greves e outras formas de protesto são
59 organizadas com o intuito de pressionar governo, ministérios e patronato e sensibilizar a
60 sociedade para os problemas com que docentes e investigadores se confrontam. Estas
61 ações são conduzidas de forma coordenada, visando ampla e consciente participação.

62 Um dos serviços mais valorizados pelos sindicalizados é o **apoio jurídico**
63 disponibilizado pela FENPROF e pelos seus sindicatos. Este serviço cobre uma ampla
64 gama de necessidades, desde questões relacionadas com contratos de trabalho e
65 progressões na carreira, até à defesa em processos disciplinares ou judiciais. A equipa
66 jurídica dos sindicatos membros da FENPROF oferece orientações personalizadas e

1 representação legal, pugnando para que os direitos dos profissionais sejam efetivamente
2 salvaguardados.

3 Sem perder o foco no que é a essência do sindicalismo – a defesa dos direitos e
4 interesses dos profissionais representados, a que a Federação sempre associou a luta
5 pela melhor educação e a melhor escola possíveis –, a FENPROF e os seus sindicatos
6 continuarão também a apostar em **oferecer oportunidades de formação contínua**
7 **de reconhecida qualidade aos associados dos seus sindicatos e também a**
8 **promover parcerias e protocolos** em diferentes âmbitos, de que resultam benefícios
9 diversos de que os associados dos sindicatos podem usufruir.

10 11 **9.6- A natureza de classe e a identificação com os objetivos do movimento** 12 **sindical unitário**

13 **A FENPROF afirma-se como uma organização sindical de classe.** Assume
14 inequivocamente a sua identidade no movimento sindical unitário (MSU) e a sua
15 integração na CGTP-IN. A sua ação funda-se nos princípios da solidariedade, da
16 democracia sindical, da independência face aos poderes político, económico, religioso
17 e administrativo, e na luta pela defesa dos direitos e interesses dos professores,
18 educadores e investigadores.

19 Inspirando-se nos princípios estatutários da CGTP-IN e no legado histórico do
20 sindicalismo unitário, a FENPROF tem pautado a sua intervenção por uma ação
21 reivindicativa consequente, ancorada em decisões tomadas de forma coletiva e
22 transparente, em reuniões de escola, plenários e outros fóruns de discussão e debate,
23 tendo em vista a unidade e a mobilização dos docentes e investigadores. **A unidade**
24 **é determinante** na resistência a políticas que desvalorizam a profissão docente
25 e desmantelam funções sociais do Estado, sendo fundamental na construção de
26 alternativas que garantam justiça social, estabilidade profissional e melhores condições
27 de vida e de trabalho.

28 A natureza de classe traduz-se, igualmente, na **recusa de visões corporativistas**
29 **e na defesa intransigente de uma educação inclusiva e democrática, como**
30 **direito fundamental** de todos. A luta da FENPROF inscreve-se na exigência de
31 políticas públicas que promovam o desenvolvimento humano e social, reconhecendo
32 a educação como um pilar para o progresso do país.

33 A convergência da FENPROF com o movimento sindical unitário não se limita à
34 solidariedade entre grupos e setores profissionais, no âmbito da classe trabalhadora;
35 reflete uma **visão integrada da luta dos trabalhadores, onde a defesa dos**
36 **direitos dos docentes e investigadores se insere num combate mais amplo**
37 **contra desigualdades estruturais e políticas que desvalorizam o trabalho.** A
38 desvalorização dos salários e das carreiras profissionais, bem como a precariedade
39 laboral, não são fenómenos isolados, são parte de um modelo que enfraquece, de
40 forma deliberada, os direitos laborais em diversos setores, intensificando a exploração
41 e promovendo instabilidade e desproteção social.

42 A ação sindical da FENPROF assume um papel estratégico na resistência a tais
43 dinâmicas e **a sua filiação e presença na CGTP-IN e a participação na Frente Comum**
44 **de Sindicatos da Administração Pública (FCSAP) evidenciam os compromissos**
45 **com a unidade, a solidariedade e a construção de uma sociedade justa e igualitária.**
46 A FENPROF tem representantes ativos nos órgãos dirigentes da CGTP-IN, intervindo
47 diretamente nos processos de decisão desta central sindical. Além disso, na Frente
48 Comum, desempenha um papel relevante na construção de agendas que considerem
49 tanto as especificidades do setor educativo, como as necessidades mais amplas da
50 Administração Pública. Este envolvimento garante que a luta dos professores esteja
51 sempre integrada numa dinâmica de solidariedade e coesão com outros trabalhadores.

52 Tal articulação dá mais força ao MSU, criando **sinergias que ampliam o impacto**
53 **das ações reivindicativas e das negociações.** Ao mesmo tempo, a FENPROF mantém
54 a autonomia enquanto federação, o que lhe permite articular as suas ações específicas
55 com os objetivos mais gerais do sindicalismo de classe do movimento sindical unitário.

56 57 **9.7- A representatividade das organizações e o combate ao divisionismo**

58 **A FENPROF é, de longe, a mais representativa organização sindical dos docentes**
59 **e investigadores em Portugal.** É resultado de décadas de luta consequente, assente
60 na unidade, na ação reivindicativa coerente e na defesa intransigente dos direitos dos
61 docentes e investigadores. A sua força reside na mobilização e na participação ativa
62 dos professores e investigadores, agindo para que as reivindicações comuns sejam
63 respeitadas e para que os seus direitos sejam defendidos com firmeza e determinação.

64 Num momento em que os professores enfrentam graves ataques à sua profissão,
65 a unidade sindical torna-se ainda mais essencial. No entanto, de forma aparentemente
66 paradoxal, **assiste-se a um aumento do divisionismo**, promovido por organizações,

Notas

1 desde logo as filiadas na UGT e outras com nenhuma ou pouca representatividade,
2 que assinam acordos e protocolos negociais contrários à vontade e às reivindicações
3 dos professores. Ao legitimarem políticas que não respondem às necessidades da
4 profissão e ao ignorarem as posições expressas pela maioria, essas organizações
5 traem a luta dos docentes e enfraquecem as capacidades coletivas de resistência e
6 de conquista de direitos. Para algumas, a subserviência ao poder traduz esforço de
7 sobrevivência, para outras, as da UGT, confirma o cumprimento de um dever que a
8 sua origem e natureza impõem.

9 O combate ao divisionismo implica **desmascarar manobras que visam desmobilizar**
10 **a luta e rejeitar acordos que não respondem às reais aspirações** dos docentes
11 e investigadores. A história tem demonstrado que as conquistas dos professores,
12 com destaque para as maiores, resultaram da unidade e da luta determinada e não de
13 concessões que traem os seus interesses.

14 Neste contexto, **a FENPROF exige o cumprimento das normas previstas na**
15 **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), no que respeita à negociação**
16 **coletiva**, e defende a criação de um sistema de aferição da representatividade sindical,
17 podendo o que acontece noutros países ser tido em conta para a criação de um modelo
18 próprio. Este sistema deverá garantir que a constituição das mesas negociais reflète, de
19 forma justa e proporcional, a representatividade efetiva das diversas organizações sindicais,
20 assegurando que as decisões tomadas correspondam à vontade da maioria dos trabalhadores
21 que representam. De imediato, a legitimidade para a participação em processo negociai
22 não pode passar pela subscrição ou não de protocolos escritos pelo governo, ou outros
23 condicionamentos que este force, mas do que o artigo 349.º da LTFP consagra.

24 Neste quadro, uma FENPROF ainda mais forte é imprescindível. Para isso, tem
25 investido na ampliação da sua base de associados, que decorre do aumento de
26 associados nos seus sindicatos ao longo do triénio, no reforço da ligação aos professores
27 em cada escola e em cada região e na transparência das suas decisões e ações.
28 Através de práticas democráticas e participativas, **a FENPROF mostra que a força do**
29 **sindicalismo reside na capacidade de mobilizar e envolver os trabalhadores na**
30 **construção consistente das suas próprias lutas**. Além disso, tem dado prioridade
31 à comunicação eficaz e à formação sindical, criando espaços para que os professores
32 compreendam os desafios e as estratégias do movimento sindical.

33 **Reforçar a FENPROF permitirá fortalecer a luta dos professores, educadores**
34 **e investigadores**, assegurando que a sua voz se mantém firme na defesa da
35 dignificação e da valorização das profissões, da contagem integral do tempo de serviço
36 cumprido por cada docente, do fim da precariedade, da defesa da Escola Pública e da
37 afirmação da investigação e da ciência. Só com unidade, coerência e combatividade
38 será possível resistir aos ataques e conquistar as justas reivindicações dos docentes
39 e dos investigadores.

40 **9.8- A defesa da liberdade e dos direitos sindicais**

41 **Os direitos sindicais integram o conjunto de direitos consagrados na**
42 **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, estipulando o artigo 23.º o direito
43 ao trabalho, à proteção contra o desemprego, a salário igual por trabalho igual, a uma
44 remuneração que permita ao trabalhador e à sua família uma existência conforme com
45 a dignidade humana e ainda o direito de criar e de se filiar em sindicatos para a defesa
46 dos seus interesses.

47 **Só após o 25 de Abril de 1974, a sociedade portuguesa pôde organizar-se em**
48 **moldes democráticos, assentes nomeadamente nas liberdades de expressão,**
49 **de reunião e de associação**. Até essa data, os governos da ditadura não só não
50 permitiam a realização de eleições gerais livres, como proibiam, e perseguiam, todas as
51 movimentações que visassem a criação de sindicatos livres ou de movimentos sociais
52 que apostassem na defesa dos Direitos Humanos, da solidariedade entre povos e na
53 entreaajuda entre trabalhadores.

54 A CRP, aprovada em 1976, é uma lei progressista, que consagra um importante
55 conjunto de direitos políticos, económicos, sociais e culturais, entre os quais o direito ao
56 trabalho, à segurança social, à saúde, à habitação, à educação, à cultura e à ciência. No
57 capítulo referente aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, **a CRP consagra**
58 **a liberdade sindical como condição e garantia da construção da unidade dos**
59 **trabalhadores para defesa dos seus direitos e interesses comuns**. Consagra ainda
60 o direito das associações sindicais a participar na elaboração da legislação do trabalho
61 e o de exercer o direito de contratação coletiva, que é garantido nos termos da lei.

62 Ora, tal como acontece com muitos outros direitos, uma coisa é a consagração
63 em lei, outra é a sua concretização. Cabe ao movimento sindical, como instrumento
64 para a transformação da sociedade, um papel fundamental na **luta pela efetivação**
65 **desses direitos**.

Notas

Notas

Definitivamente, **defendemos os direitos sindicais exercendo-os**. A FENPROF continuará a bater-se pelo livre exercício desses direitos, nomeadamente o direito à greve, que vem sendo limitado, entre outras razões, pela inclusão indevida da educação na lista das necessidades sociais consideradas impreteríveis.

A FENPROF continuará igualmente a **reclamar o direito a uma negociação coletiva e a uma contratação coletiva que respeitem as posições e a representatividade das organizações**. Isto remete para a rejeição de qualquer abastardamento ou desconsideração da negociação coletiva na Administração Pública, assim como para o fim da caducidade dos contratos e da desconsideração do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, que tanto têm prejudicado os docentes do ensino particular e cooperativo.

Perante as **crescentes violações de direitos sindicais em vários países**, é de sublinhar a importância do trabalho que a Internacional da Educação (IE) tem levado a cabo, designadamente na denúncia junto da OIT e da ONU e no apoio a organizações e dirigentes sindicais em situações críticas. As ações de solidariedade entre as suas 384 organizações membros são instrumentos valiosos de defesa dos direitos sindicais e de promoção dos direitos humanos. Como afirmam vários testemunhos, “a solidariedade internacional salva vidas”.

9.9- Filiação e participação na atividade internacional

Valorizando a solidariedade internacional como uma componente indispensável da atividade sindical, a FENPROF desenvolve, desde a sua criação, **relações bilaterais de cooperação com um conjunto alargado de sindicatos, estando filiada em várias estruturas internacionais**.

Desde logo, a IE, de que é membro fundador, e em cuja comissão executiva **tem assento** desde 2015. Representando mais de 33 milhões de educadores em todo o mundo, a IE tem-se afirmado como a voz do setor da educação a nível mundial, desenvolvendo iniciativas e campanhas em torno de uma série de prioridades, nas quais se incluem: proteger os sistemas públicos de ensino e os direitos dos profissionais da educação e dos estudantes; promover o estatuto dos professores, investigadores e pessoal não docente; enfrentar os ataques aos sindicatos da educação e aos seus membros; lutar contra a erosão dos valores democráticos e sociais; promover os direitos humanos, os direitos sindicais, a igualdade e a paz.

A FENPROF destaca a **relevância de várias campanhas que a IE tem vindo a promover**, nomeadamente: *Unidos por uma educação pública de qualidade*, *Os alunos antes do lucro*, *Ensinar para o Planeta e pela Escola Pública*, *Investir na Educação*. Esta última, lançada há dois anos, em resposta à alarmante crise de falta de professores a nível mundial, pretende tornar pública a exigência do aumento do financiamento da educação pública e do investimento na profissão docente, garantindo direitos laborais e boas condições de trabalho, mas também valorizando o estatuto dos professores, respeitando e confiando nos seus saberes pedagógicos e assegurando que estão no centro da tomada de decisão.

A FENPROF participa regularmente também nas iniciativas promovidas pelo **Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE), que integra desde a sua criação**. Atualmente, a FENPROF tem representantes em dois dos conselhos consultivos do CSEE – o Conselho Consultivo para o Ensino Superior e Investigação e o Conselho Consultivo para a Igualdade.

Ainda no plano internacional, a FENPROF orgulha-se de ter estado na base da **criação da Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa** (CPLP-SE), cujo secretariado integra. Esta estrutura reúne atualmente 14 sindicatos dos países lusófonos, tendo a FENPROF ajudado a cimentar a respetiva ligação à IE, o que tem permitido obter mais meios para o importante trabalho que desenvolve, nomeadamente no apoio aos sindicatos africanos com maiores necessidades, em especial ao nível da formação e organização sindical.

A FENPROF integra ainda a **Federação Mundial dos Trabalhadores Científicos** (FMTS), estando igualmente representada na sua comissão executiva.

Num mundo cada vez mais globalizado e dominado pelos grupos financeiros, muitos problemas não têm solução e muitos combates não se fazem apenas à escala nacional, sem uma **articulação entre o nacional, o regional e o global**. Por isso é tão importante o trabalho que a FENPROF faz nas estruturas em que participa e que funcionam simultaneamente como pontos de apoio e plataformas de ação conjunta à escala internacional.

9.10- O relacionamento institucional

A FENPROF tem mantido **um franco relacionamento institucional com organizações e entidades da área da educação, mas também com as diversas**

Notas

1 **instâncias dos poderes político e judicial, independentemente de desacordos,**
2 alguns profundos, em relação a muitos aspetos da educação, da investigação científica
3 e da vida social. Porém, tal não significa que a FENPROF capitule diante de interesses
4 daqueles poderes.

5 Por exemplo, **a FENPROF mantém um relacionamento positivo com as**
6 **organizações representativas de outros trabalhadores e profissionais** das escolas. O
7 mesmo acontece em relação ao Conselho das Escolas (CE) e às associações de diretores,
8 ao movimento associativo de pais e encarregados de educação, ao representativo de
9 pessoas com deficiência, a associações que agem em defesa do ambiente, contra as
10 alterações climáticas provocadas por ação humana, e pela preservação do Planeta.

11 Ainda é de assinalar o **relacionamento positivo com o CRUP, o CCISP, a CNIS a**
12 **UM ou a CNEF**, apesar das profundas diferenças de pensamento em relação a vários
13 assuntos. Com CNIS, UM e CNEF têm decorrido difíceis processos negociais em que
14 estas entidades vêm apresentando posições fechadas e posturas antinegociáveis, cobertas
15 por um Código do Trabalho alterado para servir os interesses do patronato. Têm sido
16 muitas as reuniões realizadas com essas entidades e organizações. Em alguns casos
17 tornou-se possível dar passos em frente, mas, noutros, o diálogo é extremamente difícil,
18 também pela desconfiança que continuam a manifestar pelos sindicatos.

19 Em relação ao governo, **a FENPROF reúne diretamente com o MECI e, integrando**
20 **a Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública (FCSAP), com o**
21 **Ministério das Finanças e com o da Administração Pública.**

22 Tanto as **reuniões com entidades empregadoras privadas, como públicas,**
23 realizadas respetivamente no âmbito da contratação coletiva e da negociação coletiva
24 são extremamente exigentes e difíceis. Desde logo, porque, uns e outros, tentam levar
25 por diante as suas intenções e vão contando, para suportar as suas posições, com
26 organizações sindicais, em particular a FNE, que revela grande disponibilidade para
27 assinar acordos que estão longe de proteger os interesses dos trabalhadores.

28 No setor público, **a força dos professores e as lutas que desenvolvem**
29 **contrabalançam, por vezes em significativa medida, o desequilíbrio existente**
30 **entre as partes em negociação** (neste caso, sindicatos e governo). Porém, no setor
31 privado, também porque as normas da contratação coletiva estão feitas para isso, é
32 ainda mais complicado, porque há evidentes fragilidades por parte dos trabalhadores e
33 a sua capacidade de movimentação e os patrões, com os aliados de ocasião, continuam
34 a impor carreiras muito piores do que as do setor público.

35 No plano sindical, como se refere noutro ponto, **o relacionamento privilegiado**
36 **vai para as organizações que se integram no movimento sindical unitário e, em**
37 **especial, as que estão filiadas na CGTP-IN.** Tal não invalida que haja momentos em
38 que se verifica convergência na ação com outras organizações, designadamente quando
39 estão em cima da mesa processos de grande injustiça para docentes ou investigadores
40 e de especial desprezo pela sua atividade profissional. As convergências podem dar-se
41 em momentos político-sindicais que, objetivamente, as permitem e quando tal se revela
42 favorável à defesa dos direitos e dos legítimos interesses de docentes e investigadores.

43 Importa sublinhar que **a FENPROF nunca se intrometeu em aspetos internos**
44 **de outras organizações** e entidades. Como tal, tem inteira legitimidade para exigir
45 que o mesmo aconteça em relação a si.

46 Voltando ao poder político, a Assembleia da República (AR) é casa que a FENPROF
47 bem conhece e na qual apresenta preocupações, desacordos e propostas sobre
48 situações não resolvidas ou mal resolvidas pela tutela. Os **contactos diretos com a**
49 **AR e, principalmente, com os deputados da Comissão de Educação e Ciência são**
50 **frequentes, mas não apenas, uma vez que também são habituais reuniões com**
51 **grupos parlamentares**, nas quais se expõem muitas das já citadas preocupações e são
52 apresentadas propostas defendidas pela Federação para dar resposta aos problemas.

53 Neste âmbito, contudo, o 15.º Congresso Nacional dos Professores reafirma que
54 **a FENPROF não deverá ter qualquer tipo de relacionamento com partidos de**
55 **extrema-direita** que semeiem discursos de ódio, intolerância perante as diferenças,
56 racismo e xenofobia e que assumam posições que ponham em causa os valores
57 democráticos, promovendo “valores” fascistas e pró-nazis, como é o caso do partido
58 que, em Portugal, dá pelo nome “Chega”. O Congresso considera que não vale tudo
59 para obter os objetivos reivindicativos que a FENPROF define e não duvida que a matriz
60 populista daquele partido o leva a, aparentemente, acolher o que lhe é apresentado e
61 solicitado, mas com um objetivo preciso: obter apoio político reforçado que lhe confira
62 representação parlamentar acrescida, no sentido de, tendo condições políticas, corroer
63 os pilares da Democracia que Abril devolveu a Portugal.

64 A FENPROF também não descarta o poder judicial, apresentando, na Procuradoria-
65 Geral da República (PGR) e nos tribunais, ações sobre os mais variados assuntos, quando
66 se justifiquem e sempre que a via judicial for considerada adequada, o que, reconheça-

se, nem sempre se verifica. Também a Provedoria de Justiça tem sido e continuará a ser uma entidade a que a FENPROF recorre, face a situações que, para além de injustas são ilegais ou, mesmo, inconstitucionais. **A FENPROF, porém, não se ilude com a opção por esta via, não a considerando como alternativa à ação e luta reivindicativas, mas apenas um complemento.**

9.11- A solidariedade nos planos nacional e internacional; a defesa da Paz

A FENPROF tem pautado a sua ação, também, por atos de solidariedade ativa, quer no plano nacional, quer internacional, estando igualmente presente em fóruns e manifestações públicas em **defesa da Paz e da Solidariedade**, bem importantes para o bem-estar das pessoas, dos povos e o progresso e o desenvolvimento das nações.

No plano nacional, a FENPROF continuará a marcar presença em todas as ações e iniciativas que visem manifestar solidariedade e exigir que se resolvam os problemas dos que, no nosso país, são **vítimas de políticas que provocam pobreza e exclusão, sejam portugueses, imigrantes ou refugiados** que continuam a ser alvo de situações de exploração e, também, de palavras e atos que não disfarçam que o preconceito, a xenofobia e o racismo marcam presença na sociedade portuguesa, por muito que tal seja negado.

Estará solidária com ações em defesa de habitação digna para todos, bem como com as iniciativas que visem **denunciar e combater todos os tipos de violência**, incluindo a violência doméstica, ou a que resulta da intolerância face a diferenças.

No plano internacional, **a FENPROF continuará a pugnar e a agir solidariamente em defesa dos povos que são vítimas de agressões violentas**, com destaque para o palestiniano e o saharauí, de atos de terrorismo organizado, como acontece em Moçambique, na Etiópia ou no Iémen, ou de atos de grosseira violação dos direitos humanos, como decorre do criminoso bloqueio imposto há 66 anos pelos Estados Unidos da América ao povo cubano.

Estará **solidária com as organizações sindicais que, nos seus países, lutam contra governos que desenvolvem políticas que põem em causa os direitos dos trabalhadores**, incluindo os direitos sindicais, como acontece, por exemplo, na Argentina de Milei ou nos Estados Unidos de Trump.

A FENPROF também se manterá **firme na defesa da Paz**, até porque, em contextos de guerra, como atualmente acontece, recursos financeiros que deveriam ser investidos em áreas como a educação, a saúde ou a segurança social são consumidos na indústria da guerra. Ademais, a morte de pessoas, atingidas pela fúria belicista, não pode ser justificada por razão alguma; será, sempre, ato criminoso.

Como tal, **para a FENPROF, é urgente encontrar soluções diplomáticas** que resolvam o conflito bélico na Ucrânia, que se agravou com a invasão russa de parte do seu território; é preciso manter, em definitivo, o cessar fogo na Palestina e reconhecer o Estado Palestiniano, não competindo a Israel ou aos Estados Unidos ditar ordens e decidir quem pode ou não entrar naquele território, incluindo as agências humanitárias sob a égide da ONU; é necessário garantir segurança aos povos que continuam a ser alvo de ataques de milícias étnicas ou alegadamente religiosas, mas que, na verdade, não passam de movimentos terroristas. Neste domínio, a FENPROF contesta atos e ameaças expansionistas, como os perpetrados pela administração dos Estados Unidos em relação a diferentes territórios terrestres e marítimos.

A solidariedade da FENPROF continuará a manifestar-se pela **participação em atos públicos, pela tomada de posição e também, quando necessário, através de entidades credíveis**, como a IE, a HELPO ou outras, contribuindo com recursos financeiros e/ou materiais, se estes forem solicitados.

No plano interno, a FENPROF manter-se-á disponível para colaborar com o Conselho Português para a Paz e Cooperação (CPPC), o Movimento pelos Direitos do Povo Palestino e pela Paz no Médio Oriente (MPPM) e a CGTP-IN nestas frentes da sua ação.

O Secretariado Nacional da FENPROF

Siglas e acrónimos

- 1.º CEB – 1.º ciclo do ensino básico
- 2, 3 CEB e SEC – 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário
- AE/EnA – Agrupamento de escola ou de escola não agrupada
- AEC – Atividades de enriquecimento curricular
- AR – Assembleia da República
- CCISP – Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos
- CCT – Contrato coletivo de trabalho
- CE – Conselho das Escolas
- CGA – Caixa Geral de Aposentações
- CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional
- CNE – Conselho Nacional de Educação
- CNEF – Confederação Nacional de Educação e Formação
- CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade
- CPLP-SE – Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa
- CPPC – Conselho Português para a Paz e Cooperação
- CRP – Constituição da República Portuguesa
- CRUP – Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas
- CSEE – Comité Sindical Europeu da Educação
- DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
- EAE – Ensino artístico especializado
- ECD – Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário
- ECDU – Estatuto da Carreira Docente Universitária
- ECIC – Estatuto da Carreira de Investigação Científica
- ECPDESP – Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico
- EFA – Educação e formação de adultos
- EP – Ensino profissional
- EPC – Ensino particular e cooperativo
- EPE – Educação pré-escolar
- EPEstr – Ensino português no estrangeiro
- FCSAP – Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública
- FENPROF – Federação Nacional dos Professores
- FMTIC – Federação Mundial dos Trabalhadores Científicos
- GEPDES – Grupos de Estudo dos Professores do Ensino Secundário

PROPOSTA DE PROGRAMA DE ACÇÃO DEVOLVER O PODER AOS PROFESSORES

1 - INTRODUÇÃO

É o Congresso da FENPROF o seu Órgão máximo – e por isso lhe compete analisar a situação dos Professores e do Ensino em Portugal, efectuando um balanço crítico da acção concretizada nos últimos 3 anos e traçando linhas de rumo que potenciem as capacidades da FENPROF e dos seus Sindicatos para vencerem a gravíssima situação a que a acção de sucessivos governos conduziu os Professores – e Portugal.

Sendo certo que a **Vitória** só será possível com a manutenção e o reforço da unidade de todos os Professores.

Unidade que permitiu alcançar os resultados já obtidos.

Unidade que constituirá a base para novas conquistas – ou reconquistas.

Unidade que só se reforçará, se for cimentada em torno de Princípios Sindicais em que todos os Professores se revejam – Independência, Democracia, Combatividade.

Princípios que terão de se corporizar num Plano de Acção que responda às mais prementes aspirações e necessidades dos Professores, proponha medidas eficazes de luta (porque só na luta se forja a verdadeira unidade), e garanta que todo o processo reivindicativo será conduzido com transparência e democraticidade – porque só estas assegurarão a confiança e empenhamento dos Professores, garantindo-lhes que o seu esforço não será desvirtuado por interesses estranhos à vontade da Classe.

É a essa necessidade que o presente Plano pretende responder. Ele não pretende ser, **e não é, deliberadamente**, um catálogo enciclopédico de problemas e de hipotéticas soluções.

O que este Plano pretende ser, é um **guia para a acção**, apontando os grandes eixos reivindicativos, gerais e sectoriais, e a metodologia a adoptar na acção sindical, assentando nos Grandes Princípios Sindicais que sempre nos nortearam – **Independência, Democracia, Combatividade**.

Da sua concretização depende o Futuro – e desse ninguém pode demitir-se.

2 - A SITUAÇÃO ACTUAL

Em Março de 2024, o Povo português decidiu – e dessa decisão resultou uma Assembleia da República (AR) sem qualquer maioria absoluta. Situação que poderá, eventualmente, ser favorável à satisfação das nossas reivindicações.

É de referir que, nas eleições de 2024, e ao contrário do sucedido em 2021, a FENPROF aproveitou o período da campanha eleitoral para desenvolver também a sua campanha – com uma caravana automóvel que percorreu Portugal continental de Norte a Sul, realizando um conjunto de comícios em todas as capitais de distrito.

Com a posse do Governo saído das eleições, as primeiras posições do novo ministro (da Educação, Ciência e Investigação – MECI), Sr. Fernando Alexandre, aparentaram uma mudança positiva em relação ao anterior responsável ministerial.

O que nada teria de espantoso, se pensarmos no descabro que constituiu a passagem do Sr. João Costa (JC) pelo Ministério da Educação.

Todavia, as expectativas criadas foram rapidamente diminuídas pelo facto de o MECI começar a privilegiar “acordos” “cozinhados” nos bastidores com a FNE – pretendendo impô-los, seguidamente, aos restantes sindicatos de professores.

Atitude que a FENPROF rejeitou – **E BEM**, não se intimidando com as ameaças pífias da Secretária de Estado da Administração Pública, Sra. Marisa Garrido, de que a FENPROF poderia ser excluída das negociações.

Declarações pueris de quem, obviamente, não tem noção do que diz.

De qualquer forma, e ignorando esses disparates, o que nos espera agora é algo de extrema importância – **a negociação de um novo ECD**.

Negociação que se afigura dura e prolongada.

Essa a **Luta** fundamental que iremos enfrentar.

Luta que terá de ser coerente, global, organizada.

Luta – a única via que, como sempre, nos conduzirá à VITÓRIA.

3 - PRINCIPAIS PROBLEMAS SECTORIAIS – QUE RESPOSTAS?

Os problemas com que os Professores se confrontam neste momento, sendo muitos e diversificados, poderão, todavia, ser enquadrados em cinco categorias:

- Recuperação integral do tempo de serviço roubado.
- Precariedade docente – 15 000 Professores profissionalizados “descartados” do ensino.
- Condições de trabalho e de ensino.
- Gestão das Escolas.
- Direitos sociais e laborais.

Notas

Acerca de cada um destes conjuntos de problemas, sem cair na tentação de elaborar análises pretensamente exaustivas (na verdade, por muito extensas que sejam, **nunca** serão exaustivas), importa estabelecer ideias claras e firmes sobre **quais os problemas fundamentais** que requerem uma solução rápida.

3.1 – RECUPERAÇÃO INTEGRAL DO TEMPO DE SERVIÇO ROUBADO.

A recuperação integral terá de incluir o tempo perdido nas transições entre carreiras, nos termos definidos na proposta apresentada pela FENPROF e ratificada pelos Professores Portugueses em inquérito nacional.

3.2 - COMBATE À PRECARIIDADE DOCENTE/ REJUVENESCIMENTO DA PROFISSÃO

- Vinculação imediata de TODOS os Professores e Educadores contratados.
- Estabelecimento de um número máximo de 20 alunos por turma.
- Alargamento da rede pública de educação pré-escolar
- Passagem para a contratação pelo Estado, através de concurso nacional, dos Professores necessários à concretização das Actividades de Enriquecimento Curricular.
- Criação imediata dos lugares de apoio necessários na educação pré-escolar e no ensino básico e secundário
- Reorganização do ensino de segunda oportunidade, garantindo o efectivo direito à educação para todos os cidadãos, e oportunidades adequadas de formação ao longo da vida

3.3 - MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE ENSINO

- Garantia de financiamento adequado para todos os níveis do Ensino Público.
- Máximo de 20 alunos por turma (18 no 1º CEB, 15 no Pré-Escolar, 15 no Ensino Recorrente).
- Máximo de 3 níveis e de 5 turmas por professor (no 1º CEB, e a título absolutamente excepcional, máximo de 2 anos de escolaridade por professor).
- Horário lectivo de 20 horas no Pré-escolar e em todo o ensino Básico e Secundário.
- Passagem para a componente lectiva de toda a actividade directa com alunos.
- Garantia de complementos de formação adequados para os professores do ensino particular e cooperativo, utilizando os recursos existentes na UA.
- Garantia de acesso imediato à profissionalização a todos os professores actualmente em exercício ou que venha a ser necessário contratar para satisfação das necessidades do sistema educativo e que ainda a não possuam.
- Criação de equipas multidisciplinares, no 1º CEB, integrando as áreas das Expressões e da Educação Física e as Actividades de Enriquecimento Curricular.
- Rejeição de qualquer tentativa de introdução do regime de mono docência no 2º CEB.
- Regulamentação urgente, em todas as suas vertentes, das condições mínimas de funcionamento dos estabelecimentos de ensino.
- Entrada urgente em funcionamento das Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho, há muito previstas na Lei.

3.4 - UMA GESTÃO DEMOCRÁTICA PARA AS ESCOLAS

- Reposição da efectiva eleição dos Órgãos de gestão pela comunidade escolar.
- Combate decidido à municipalização do ensino e às tentativas em curso de privatização do Ensino Público.
- Reversão das escolas detidas pela Parque Escolar para a posse directa do Estado.

3.5 - GARANTIA E APROFUNDAMENTO DOS DIREITOS SOCIAIS E LABORAIS

- Continuar a Luta por uma nova revisão, globalmente favorável, do CCT do Ensino Particular e Cooperativo, tendendo para as condições do Ensino Público.
- Equiparação salarial de todos os docentes das IPSS's aos do Ensino Particular e Cooperativo.
- Criação de quadros de dotação global para as carreiras docentes do Ensino Superior Público, permitindo a normal progressão dos docentes nas carreiras.
- Negociação de um CCT para o Ensino Superior Particular.
- Efectivação do direito dos docentes do pré-escolar a um calendário escolar igual ao dos restantes professores.
- Equiparação das pensões de aposentação aos salários dos professores no activo, em idênticas condições.
- Contagem integral, pela Segurança Social/CGA, para efeitos de aposentação ou subsídios de desemprego, do tempo de serviço prestado com horário incompleto.

4 - A ESTRUTURA DA FENPROF

A actual situação política, cuja complexidade nunca é demais salientar, reforça a necessidade de adoptar medidas organizativas que reforcem a prossecução dos objectivos

Notas

da FENPROF – sendo o fundamental a defesa dos interesses dos Professores e, também, a luta por uma Escola Pública democrática e de qualidade.

4.1 - UMA ESTRUTURA MAIS DEMOCRÁTICA E EFICAZ

E a nível interno uma coisa é óbvia – a estrutura organizativa da FENPROF tem de ser capaz de dar uma resposta rápida e eficaz à situação decorrente das actuais condições políticas – quer estas evoluam positivamente, quer se instale um bloqueio negocial ou o MECI pretenda impor “acordos” lesivos dos direitos dos Professores, “cozinhados” nos bastidores com outras organizações.

Essa capacidade de resposta terá de passar por uma estrutura mais ligeira e operacional, com um Conselho Nacional (órgão máximo entre Congressos) que seja verdadeiramente representativo do Congresso, que se reúna mais vezes, e cujos membros se envolvam verdadeiramente na actividade da FENPROF, integrando os grupos de trabalho que se revelarem necessários.

Passa também pela **assunção definitiva, também a nível estatutário**, do princípio de que as grandes questões estratégicas e qualquer acordo global com o Governo sobre questões fundamentais para o futuro dos Professores deverão ser democraticamente referendados por estes.

Como foi feito, **e bem**, em Abril de 2008 (dia D), em Junho de 2015 (Referendo sobre a municipalização), em Junho de 2018 e Março de 2019 (inquéritos sobre objectivos reivindicativos e formas de acção) – **e terá de ser feito em relação ao novo ECD, em negociação com o MECI**.

4.2 - REFORÇO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL – MELHOR RESPOSTA AOS PROBLEMAS – UM DEBATE DEMOCRÁTICO

Uma melhor resposta aos problemas existentes implica um maior reforço da ligação da FENPROF aos Professores e do debate democrático das questões sectoriais e gerais que a estes afectam, o que é indissociável de uma ampla informação aos Professores.

Fundamental também se torna melhorar a preparação e capacidade de intervenção dos Quadros Sindicais, a nível nacional.

Para alcançar estes objectivos propomos a concretização das seguintes acções:

- Convocar Conferências Nacionais sectoriais para debate dos respectivos problemas
- **Convocar uma Conferência Nacional, com Delegados eleitos nas Escolas, para debate dos problemas globais que afectam a Escola Pública e os Professores em Portugal, tal como foi deliberado no Plano de Acção aprovado no XIV Congresso da FENPROF, em 2022.**
- Realizar iniciativas nacionais, eventualmente descentralizadas ou por meios telemáticos, para formação de Quadros Sindicais.
- Editar um Boletim nacional, comportando uma versão electrónica, para formação e informação de dirigentes, delegados e activistas sindicais.
- Reorganizar o “Jornal da FENPROF”, com elaboração de um estatuto editorial próprio, a aprovar no Conselho Nacional da FENPROF. Abertura **efectiva** das suas páginas às diversas correntes de opinião sindical.

4.3 - PROPAGANDA E CONTRA-INFORMAÇÃO – UMA FRENTE FUNDAMENTAL DE LUTA

O combate político-sindical passa cada vez mais por uma eficaz gestão dos meios de propaganda e contra-informação – **essenciais para a conquista da Opinião Pública**.

Nos últimos anos a actuação da FENPROF nesta frente melhorou notavelmente. Todavia, ainda há muito a fazer, nomeadamente adoptando, com urgência, as seguintes medidas:

- Criação de um Departamento de Informação e Propaganda, com uma estrutura ligeira, com a exclusiva responsabilidade de planificar, coordenar e concretizar as acções de propaganda, contra-propaganda, informação e contra-informação da FENPROF.
- Levantamento de, e participação e intervenção sistemáticas em, todas as acções e acontecimentos relacionados com os Professores e o Ensino, garantindo uma exposição clara e convincente das posições da FENPROF.
- Em momentos de crise, envio célere e sistemático, através da Internet, para as Escolas e para os sócios dos Sindicatos da FENPROF, de **comunicados sintéticos**, dando conta do evoluir da situação.
- Manutenção da prática, saudavelmente democrática, da realização de Plenários Nacionais de Professores, através do ZOOM.

5 - AS RELAÇÕES DA FENPROF COM O MOVIMENTO SINDICAL

5.1 - A NÍVEL NACIONAL

A FENPROF deverá continuar a pautar o seu relacionamento com o Movimento Sindical em geral, na base da não ingerência mútua e da unidade possível na acção, para defesa dos

Notas

interesses dos Trabalhadores em geral, e das liberdades democráticas as quais, de modo encoberto (e não só...), se encontram cada vez mais ameaçadas.

O RELACIONAMENTO COM A CGTP:

Actualmente, todos os Sindicatos componentes da FENPROF integram a CGTP.

Central Sindical que, agrupando a maioria dos sindicatos mais representativos de Portugal, é também aquela com a qual, ao longo dos anos, a FENPROF e a maioria dos Sindicatos que a constituem sempre mantiveram relações privilegiadas.

Deve, todavia, reconhecer-se que esse relacionamento se traduziu, em diversas ocasiões, por uma clara subalternização dos interesses dos Professores em relação aos da CGTP, designadamente quanto à calendarização das acções de luta.

Situação que tem provocado, e ainda provoca, justificado descontentamento em muitos professores, sócios dos sindicatos da FENPROF.

Por tudo isto, a FENPROF deverá continuar a pautar a sua conduta por um estreito relacionamento com a CGTP, **sem pôr em causa, todavia, em momento algum**, o desenvolvimento de **uma linha estratégica autónoma** que garanta efectivamente a defesa dos reais interesses dos Professores.

A FRENTE COMUM DE SINDICATOS DA FUNÇÃO PÚBLICA

A integração da FENPROF e dos seus Sindicatos na Frente Comum da Função Pública (FC) não tem tido resultados particularmente satisfatórios.

Isso deve-se fundamentalmente à pouca flexibilidade das estruturas da FC e ao facto de, em diversas ocasiões, o calendário de acção mais vantajoso para os Professores ter sido postergado pelos supostos interesses da generalidade dos Trabalhadores da Função Pública (TFP's), sem que se vejam, na prática, as vantagens deste procedimento. Situação que, aliás, já levou o SPN a abandonar a FC.

Por tudo isto, torna-se indispensável:

- Repensar a necessidade de uma nova estrutura de coordenação dos Sindicatos dos TFP's;
- Sem pôr em causa a unidade de acção em questões comuns, **não subordinar, em caso algum**, os calendários reivindicativos dos Professores às decisões da FC.

5.2 - A NÍVEL INTERNACIONAL

A IE E A CEES:

A participação da FENPROF nas actividades da IE e da CEES tem sido globalmente positiva.

Não sendo possível esquecer, neste contexto, a acção persistente desenvolvida a favor da auto-determinação e independência nacional do povo de Timor-Leste (a partir da aprovação no III Congresso da FENPROF, em 1989, de uma moção nesse sentido, apresentada pelo Grupo de Sindicalistas Independentes).

Todavia, é fundamental que a agenda e a constituição das delegações da FENPROF aos Congressos promovidos por estas organizações passe a ser debatida e ratificada pelo Conselho Nacional, órgão máximo entre Congressos.

Sendo também fundamental que a FENPROF não adopte uma atitude seguidista aplicando, acriticamente, todas e quaisquer decisões tomadas por aquelas organizações.

AS RELAÇÕES COM AS ORGANIZAÇÕES DE PROFESSORES DOS PAÍSES DE LÍNGUA PORTUGUESA – A CPLP-SINDICAL DA EDUCAÇÃO

Num contexto mundial em que a influência política passa, também e cada vez mais, por uma política cultural consequente, e a afirmação da identidade nacional de cada país é indissociável da capacidade de afirmação da sua especificidade cultural, a qual passa também pela língua, património comum de Portugal, Brasil e das nações resultantes da descolonização portuguesa, a aproximação às organizações sindicais de docentes daqueles países é uma necessidade imperiosa e como tal tem sido entendida pela FENPROF, que com elas tem mantido estreitos laços de colaboração, que conduziram, por ocasião do 8º Congresso, à formalização da CPLP-Sindical da Educação, para cuja constituição a FENPROF deu um contributo decisivo.

No contexto actual em que as pressões imperiais e neo-coloniais inerentes à chamada "Globalização" se acentuam, e em que, simultaneamente, os Professores de alguns desses países atravessam situações particularmente difíceis, torna-se indispensável que a FENPROF reforce os laços de colaboração existentes, apoiando, na medida das suas possibilidades, as organizações sindicais de professores desses países, solidarizando-se publicamente com as suas lutas, e continuando a dar, cada vez mais, o seu contributo decidido para que a CPLP-SE se torne um parceiro respeitado na definição das políticas educativas dos diversos países envolvidos.

6 - AS RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DA FENPROF

A FENPROF deverá continuar, como é óbvio, a participar em todos os Órgãos nos quais tem assento de pleno direito, como o Conselho Nacional de Educação.

Notas

As relações da FENPROF com outros parceiros educativos, como a CONFAP, a CNIPE e as Associações de Estudantes, deverão ser mantidas e intensificadas, na medida do possível, não se podendo, **todavia, em momento algum**, esquecer o facto de os interesses dessas organizações poderem ser, por vezes, contraditórios com os dos Professores, os quais a FENPROF deve defender a todo o custo.

Quanto às relações com Órgãos políticos ou de soberania (Associação Nacional de Municípios, Presidência da República, Partidos Políticos, etc.), a intervenção junto destes poderá revestir-se de grande importância.

Cabe aqui, todavia, referir o facto de actual PR nunca ter encontrado disponibilidade de agenda para receber, pessoalmente, os Dirigentes da FENPROF.

Todavia, tais contactos não poderão, em caso algum, subalternizar a acção sindical, devendo a FENPROF continuar a **manter uma atitude de rigorosa independência** em relação a qualquer poder político ou partidário.

7- A OFENSIVA GLOBAL CONTRA OS PROFESSORES E A ESCOLA PÚBLICA

Nos últimos 20 anos, tem-se assistido a uma progressiva tentativa, por parte dos sucessivos Governos, de retirar direitos sócio-profissionais aos Professores e de proceder a uma sistemática desvalorização da Escola Pública.

Acção sistemática, cujas consequências sectoriais são muitas – e graves.

Estatuto da Carreira Docente do Ensino não Superior

A “revisão” feita em 2007, pode ser sintetizada em duas palavras – **uma pulhice**.

E o facto de algumas das disposições desse ECD terem sido revertidas – **graças à luta dura e prolongada dos Professores portugueses** – não pode fazer-nos esquecer tudo o que nele e na legislação associada ainda existe de negativo, e cuja revogação exigirá ainda uma luta dura:

- O roubo do tempo de serviço, cuja recuperação **integral** ainda não foi conseguida.
- O sistema de avaliação adoptado – **tudo, menos justo**.
- As “quotas” e as vagas.
- A ausência de mecanismos justos de vinculação dinâmica dos Professores contratados.
- As ultrapassagens na Carreira Docente.

Tudo isto terá de ser revertido, na negociação de um novo ECD.

Legislação sobre Contratação de Professores

A legislação actualmente em vigor permite e incentiva a contratação apenas para os períodos de leccionação efectiva, permitindo que muitos dos Professores contratados **deixem de ganhar nas férias**.

Ensino Superior e Investigação

A situação continua a ser de grande precariedade para todos os Professores e Investigadores contratados ou bolseiros, incluindo aqueles que trabalham para entidades ligadas às instituições do Ensino Superior.

Para todos eles, a FENPROF terá de continuar a exigir a imediata vinculação, através do PREVPAP, em condições que terão de estar conformes com a Lei Geral de Trabalho.

O que implica a rejeição do actual sistema de exploração do trabalho dos investigadores, através do regime de “bolsas de investigação”.

A FENPROF terá também de continuar a acompanhar a revisão do RJIES, exigindo a sua participação no processo de revisão.

Fundamental também será o processo reivindicativo a desenvolver em torno da revisão do ECDU e do ECPDESP (tendendo para a sua unificação), e do ECIC.

Municipalização do Ensino Público

A legislação criada pelo Governo do Sr. Coelho sobre a municipalização do ensino não superior, permitindo a desresponsabilização do Governo em relação a todo o Ensino Público não Superior, criou, simultaneamente, condições objectivas para o aparecimento de regimes diferenciados para as mesmas funções – à semelhança do que já sucede hoje em Espanha, no Brasil e nos EUA, por exemplo.

Neste campo, a mudança ocorrida em 2024, não trouxe perspectivas de alterações positivas.

Pelo contrário, o programa do actual Governo prevê transferir ainda mais competências, em matérias de educação, para os Municípios.

Alteração das condições de Aposentação

A pretexto da “crise”, foram drasticamente reduzidos Direitos já adquiridos pelos Professores. Neste contexto, torna-se indispensável a reposição da justiça:

- Com a equiparação das pensões de aposentação aos salários dos professores no activo, em condições equivalentes.

Notas

- Com a redução do tempo de serviço necessário para a aposentação sem penalizações.
- Com a criação de um efectivo e adequado regime de pré-reforma (de adesão voluntária).

As actividades de enriquecimento curricular (AEC) – A privatização do Ensino Público

A criação das AEC, foi uma medida que, em si, se bem aplicada, poderia assumir um cariz positivo.

Infelizmente, nada disso sucedeu.

Na prática, a aplicação das AEC apenas tem servido para encher os bolsos a umas quantas empresas privadas de contratação de docentes, os quais são miseravelmente explorados e forçados a actuar num contexto de quase total ausência de condições pedagógicas.

Sendo também óbvio que este pode ser um primeiro passo no caminho da privatização do Ensino Público.

Este é, indubitavelmente, um sector em que a FENPROF **tem que intervir muito mais do que o tem feito**. Nomeadamente, exigindo que os Professores colocados nas AEC sejam admitidos através de Concurso Nacional e que beneficiem de todos os direitos consignados no ECD.

Ainda no que se refere aos riscos de privatização do Ensino Público, não se podem ignorar aqueles que advêm da passagem para o património da Parque Escolar das escolas por esta intervencionadas.

A desresponsabilização pelo Ensino Superior Público

O Governo do Sr. Pinto de Sousa enveredou decididamente por medidas que, no âmbito de “recomendações” da OCDE e da OMC, transferiram a maior parte do Ensino Superior Público para um limbo (“fundações” com algum financiamento público, com muito controlo privado e com reitores pseudo-eleitos pelo poder económico) – tudo muito adequado à sua privatização.

O Governo do Sr. Coelho reforçou, acentuadamente, essa tendência, reduzindo, substancialmente, o financiamento das Instituições de Ensino Superior Público.

Os Governos do Sr. António Costa adoptaram, como uma das suas primeiras medidas para o Ensino Superior, a “restauração” da possibilidade de transição das Universidades para o regime fundacional – a qual havia sido transitivamente abolida.

Tendo, a partir dessa medida, incentivado as Universidades a aderirem ao regime fundacional.

Política que vem coincidindo, naturalmente, com o crónico subfinanciamento do Ensino Superior público.

Quanto à situação actual, até ao momento, nada indica que o actual governo pretenda alterar significativamente esta situação.

Pelo que, neste campo, a FENPROF terá de:

- Continuar o combate decidido ao regime fundacional, incluindo a reversão do processo onde este já ocorreu.
- Continuar a exigir um financiamento adequado para todo o Ensino Superior Público.

8 - A RESPOSTA DA FENPROF

Durante muito tempo as respostas do SN da FENPROF à ofensiva, cada vez mais violenta, de sucessivos Governos limitaram-se às “tradicionais” greves de 1 dia.

E foi só a ofensiva do Governo dos Srs. Coelho e Crato, em Maio de 2013, ao pretender aumentar o nosso horário de trabalho para 40 horas semanais, com reflexo directo na componente lectiva, e lançar para o desemprego mais uns milhares de professores, que levou as cúpulas sindicais a lançar mão daquilo que os Professores, há muito, nas escolas, exigiam – **greve às avaliações**.

Greve de grande dureza, na qual alguns dirigentes não acreditavam, mas que, ao fim de 3 semanas, trouxe a **Vitória aos Professores** – a primeira grande vitória, desde há muitos anos.

Demonstrando - se tal ainda fosse necessário - que, quando as Direcções sindicais (da FENPROF), assumem uma posição de combate decidido, em torno de objectivos claros e com formas de luta creíveis, a grande massa dos Professores se levanta e luta, decididamente, até à vitória.

Todavia, algo se manteve igual – **a falta de uma visão global dos problemas**.

E esta é uma crítica fundamental a fazer à acção do SN – a ausência de uma visão estratégica para a luta sindical.

9 - AUSÊNCIA DE UMA ESTRATÉGIA SINDICAL CLARA – SUAS CONSEQUÊNCIAS

Desde sempre que o Grupo de Sindicalistas Independentes (GSI), tem vindo a defender, **no seio da FENPROF e dos seus Sindicatos**, a imprescindibilidade da existência de uma estratégia sindical de acção – única forma de responder eficazmente e com antecipação à política anti-educativa e anti-sindical que os diversos Governos têm, sucessivamente, posto em prática.

Notas

E foi a ausência de visão estratégica que levou à subavaliação do potencial de luta acumulado no seio da classe docente – o qual irrompeu no movimento, largamente auto-organizado, de Dezembro de 2022 e Janeiro de 2023, e em relação ao qual a FENPROF tardou a assumir o papel de direcção que lhe competia (que lhe compete – SEMPRE), como a maior organização sindical docente.

Quando, finalmente o fez, os resultados dessa assunção viram-se, culminando na manifestação de 150.000 Professores, em Fevereiro de 2023.

Tudo isto reforçando a necessidade daquilo que o Grupo de Sindicalistas Independentes/Autonomia Sindical há muito vem defendendo – a adopção de um Plano de Luta Global, Coerente e Democrático.

10- UM PLANO DE LUTA GLOBAL, COERENTE E DEMOCRÁTICO

Uma tarefa fundamental deste Congresso será a definição de linhas de orientação para os próximos 3 anos.

Orientação indissociável da existência de um Plano de Luta coerente e democrático.

Plano que terá de ter **objectivos claros e mobilizadores** da generalidade dos Professores.

Em primeiro lugar, uma revisão globalmente positiva do ECD, a qual terá de comportar obrigatoriamente:

- Uma redução do tempo de serviço necessário para atingir o topo da carreira.
- Uma integração nos escalões da nova estrutura de carreira, que corresponda rigorosamente à totalidade do tempo de serviço prestado, eliminando ultrapassagens.
- Eliminação de quaisquer entraves artificiais (vagas, quotas ou outros) à progressão na carreira.
- Manutenção do concurso nacional como forma de vinculação ou contratação.
- Uma revalorização salarial significativa, com recusa de qualquer integração na TRU da administração pública (e mantendo a equiparação salarial do topo, ao topo da carreira técnica superior da administração pública).
- Fim das discriminações existentes entre professores do quadro e professores contratados, no referente a horários de trabalho e condições salariais.
- Garantia de vinculação dinâmica dos professores contratados.
- Para além da revisão do ECD, o Plano terá de integrar os seguintes objetivos:
- Combate decidido à Municipalização e às tentativas de privatização do Ensino Público.
- Restauração da gestão democrática das escolas.
- Melhores condições de ensino nas Escolas – **máximo de 20 alunos por turma**
- Garantia de um regime justo de mobilidade por doença.
- Garantia de subsídios para todos os Professores deslocados.
- Consideração dos estagiários como professores, em tudo o que se refere ao seu salário, tempo de serviço e segurança social.

11 - DEVOLVER O PODER AOS PROFESSORES – LUTAR PARA VENCER

Os Professores portugueses e a Escola Pública encontram-se num momento crucial, para a definição do seu futuro.

Os Professores continuam a ser confrontados com condições de trabalho nas Escolas absolutamente insustentáveis, com situações de tremendo desgaste e exaustão, com um sistema de avaliação injusto e totalmente inadequado, com um modelo de gestão autocrático, propiciador de todo o tipo de abusos, com condições de precariedade e de instabilidade que já afastaram mais de 15.000 colegas da profissão e que não podem atrair novos candidatos ao ensino.

Vão ter ainda de enfrentar uma revisão do ECD que condicionará, não apenas o seu futuro socioprofissional, mas também, aquilo que será a Escola Pública nos próximos anos.

A superação desta situação exige a adopção de medidas fortes e eficazes. Exige um **Plano de Luta**, Global, Coerente e Democrático.

Plano cujas linhas gerais constarão de uma Moção de Estratégia que apresentaremos ao Congresso. Plano cuja aplicação e resultados terão de continuar a ser democraticamente ratificados pelos Professores.

Por que é necessário Devolver o Poder aos Professores

1º Subscritor:

Carlos Vasconcellos – SPGL

Notas

Proposta de Regulamento de Funcionamento (Regimento)

Artigo 1.º Horário de Funcionamento

16 de maio de 2025 – sexta-feira

08h30: Receção e registo dos delegados e convidados;

10h00: Sessão de Abertura;

11h30: Apresentação, discussão e votação do Regulamento de Funcionamento (Regimento);

12h00: Apresentação e debate do Relatório de Atividades do triénio 2022-2025;

13h00: Final do prazo para apresentação de propostas de alteração aos Estatutos da FENPROF;

13h00: Intervalo para almoço;

14h30: Apresentação, debate e votação das propostas de alteração aos Estatutos da FENPROF;

15h30: Apresentação, debate e votação das propostas de Regulamento Eleitoral;

16h00: Apresentação e debate na generalidade das propostas de Programa de Ação para o triénio 2025-2028;

17h00: Final do prazo para apresentação de moções estranhas à Ordem de Trabalhos;

17h30: Votação na generalidade das propostas de Programa de Ação;

Pausa;

18h00: Início do debate, na especialidade, do Programa de Ação;

19h00: Final do prazo para entrega das listas candidatas ao Conselho Nacional e ao Conselho de Jurisdição, bem como as dos elementos indicados pelas direções dos Sindicatos para integrarem o Secretariado Nacional;

20h30: Final do prazo para notificação, pelo Conselho de Jurisdição, sobre eventuais irregularidades nas candidaturas ao Conselho Nacional e ao Conselho de Jurisdição;

21h00: Encerramento dos trabalhos do 1.º dia.

22h00: Final do prazo para:

- apresentação de propostas de Resolução sobre Ação Reivindicativa;
- as candidaturas ao Conselho Nacional e ao Conselho de Jurisdição sanarem eventuais irregularidades;
- apresentação de propostas de alteração, na especialidade, ao Programa de Ação.

17 de maio de 2025 – sábado

09h00: Apresentação das candidaturas ao Conselho Nacional e ao Conselho de Jurisdição, bem como dos elementos indicados pelas direções dos Sindicatos para integrarem o Secretariado Nacional;

10h00: Continuação do debate, na especialidade, do Programa de Ação;

10h45: Votação, na especialidade, das Propostas de Alteração ao Programa de Ação;

11h15: Votação final global do Programa de Ação;

11h30: Início da votação para eleição de membros de Conselho Nacional e do Conselho de Jurisdição; **(até 13.º: 10 horas)**

11h30: Apresentação e debate das Propostas de Resolução sobre Ação Reivindicativa;

12h30: Fim da votação para eleição de membros do Conselho Nacional e do Conselho de Jurisdição;

13h00: Votação na generalidade das Propostas de Resolução sobre a Ação Reivindicativa;

13h15: Divulgação dos resultados da votação para o Conselho Nacional e para o Conselho de Jurisdição;

13h30: Intervalo para almoço;

14h30: Reunião do Conselho Nacional eleito]

15h30: Final do prazo de entrega de propostas de alteração à Resolução sobre Ação Reivindicativa

15h30: Debate, na especialidade, das propostas de alteração à Resolução sobre Ação Reivindicativa;

17h30: Votação das propostas de alteração à Resolução sobre Ação Reivindicativa;

18h00: Votação final global da Resolução sobre Ação Reivindicativa;

18h15: Apresentação, debate e votação das moções estranhas à Ordem de Trabalhos;

18h45: Apresentação dos membros eleitos ou indicados para o Conselho Nacional, o Conselho de Jurisdição e o Secretariado Nacional;

19h00: Sessão de Encerramento.

Artigo 2.º Mesa do Congresso

A Mesa do Congresso será constituída por membros do Conselho Nacional e do Secretariado Nacional da FENPROF.

Artigo 3.º Funcionamento do Congresso

1. O Congresso funcionará em Plenário.
2. O Congresso funcionará estando presente a maioria dos delegados nele inscritos.
3. Caso algum dos pontos previstos no se esgote antes da hora prevista, será antecipado o início da discussão do ponto seguinte.
4. O referido no número 3 não se aplica aos horários de votações.

Nota: Estes dois pontos constavam do Regulamento do 13.º Congresso, embora dentro do artigo 1.º.

Artigo 4.º Período antes da Ordem de Trabalhos

No início de cada sessão plenária, com exceção da Sessão de Abertura e da Sessão de Encerramento, poderá haver um período de 10 minutos destinado à leitura do expediente pela Mesa.

Artigo 5.º Período da Ordem de Trabalhos

1. O período da Ordem de Trabalhos terá início imediatamente após o referido no Artigo 4.º.
2. Serão automaticamente admitidas para debate as propostas apresentadas nos termos do Artigo 10.º do Regulamento do Congresso, nos seguintes tempos:
 - 2.1. No que respeita às alterações aos Estatutos, até às 13h00m do dia 16 de maio;
 - 2.2. No que respeita às alterações ao Programa de Ação, até às 22h00m do dia 16 de maio;
 - 2.3. No que respeita às propostas de Resolução sobre Ação Reivindicativa, até às 22h00m do dia 16 de maio.

Artigo 6.º Moções Estranhas à Ordem de Trabalhos

Podem ser aprovadas moções estranhas à Ordem de Trabalhos, desde que se circunscrevam aos seguintes temas: democracia, situação internacional, solidariedade, paz, igualdade, ambiente e desenvolvimento.

Artigo 7.º Debate

Os projetos e propostas apresentados em relação a cada ponto da Ordem de Trabalhos serão debatidos nos termos previstos no Artigo 1.º deste Regulamento.

Artigo 8.º

Apresentação de Propostas

1. No início do debate de cada um dos pontos da Ordem de Trabalhos terá direito a usar da palavra, por ordem de apresentação, um representante dos subscritores de cada proposta global, apresentada nos termos dos Artigos 9.º e 10.º do Regulamento do Congresso.
2. As intervenções referidas no n.º 1 destinam-se a apresentar ao Congresso as respetivas propostas e não poderão exceder dez minutos.

Artigo 9.º

Intervenções

1. As intervenções far-se-ão por ordem de inscrição, sendo, no entanto, dada preferência:
 - a) ao 1.º subscritor, ou qualquer outro representante, da proposta de alteração;
 - b) aos delegados que ainda não tenham usado da palavra no âmbito de cada tema em discussão.
2. As intervenções dos delegados não poderão ultrapassar os cinco minutos.
3. A apresentação dos grandes temas da ação reivindicativa, da responsabilidade do Secretariado Nacional da FENPROF, considerados de particular importância para definição da ação sindical, não poderá exceder os sete minutos.
4. Por proposta da Mesa, o Congresso poderá deliberar sobre a alteração da duração do tempo definido nos números anteriores, caso o volume dos pedidos de intervenção o justifique, no sentido de dar a palavra a um maior número de delegados.
5. As intervenções não poderão sair do ponto da Ordem de Trabalhos, competindo ao Presidente da Mesa advertir o orador quando tal acontecer e, se este persistir, retirar-lhe a palavra.
6. O período de discussão encerrará de acordo com o horário previsto no Artigo 1.º deste Regulamento, com prejuízo dos oradores inscritos, salvaguardando-se o orador que estiver no uso da palavra.

Artigo 10.º

Deliberações e votações

1. A votação para a eleição do Conselho Nacional e do Conselho de Jurisdição far-se-á por voto secreto e direto.
2. A votação dos projetos e propostas admitidos far-se-á em plenário, por braço levantado, com a apresentação do cartão de voto, e de acordo com o horário previsto no Artigo 1.º deste Regulamento.
3. Durante as votações, nenhum delegado poderá usar da palavra.
4. As votações far-se-ão:
 - a) na generalidade, por votos a favor, contra e abstenções, no caso de haver um só documento, e em alternativa, se houver mais de um documento;

b) na especialidade, tomando como base a proposta aprovada na generalidade, em alternativa.

5. As propostas serão votadas nos termos deste Regulamento e aprovadas nos termos dos Estatutos da FENPROF.
6. Salvo resolução em contrário, por deliberação da Mesa ou a requerimento de qualquer delegado, apenas se procederá ao registo dos votos contra e das abstenções em cada momento da votação.
7. As declarações de voto serão apresentadas por escrito à Mesa, constando obrigatoriamente das atas do Congresso.

Artigo 11.º

Requerimentos

1. Os requerimentos serão obrigatoriamente apresentados à Mesa por escrito e não poderão conter qualquer fundamentação ou explicitação dos motivos que os justifiquem.
2. A Mesa tem competência para aceitar ou rejeitar um requerimento. Em caso de aceitação, o requerimento será imediatamente lido e votado, sem qualquer discussão.

Artigo 12.º

Comissão de Redação

1. Será constituída uma Comissão de Redação, cuja composição será definida pelo Secretariado Nacional e na qual poderão ser chamados a participar subscritores das propostas de alteração.
2. A Comissão de Redação deverá procurar o entendimento possível entre os projetos e as propostas em discussão.
3. Antes das votações, a Comissão de Redação apresentará ao Congresso os textos finais, fundamentando sucintamente as razões da aceitação ou da rejeição das propostas de alteração.

Artigo 13.º

Comissão Eleitoral

1. Será constituída uma Comissão Eleitoral, composta pelo Conselho de Jurisdição da FENPROF e por um representante de cada lista candidata, sendo presidida pelo Presidente do Conselho de Jurisdição.
2. A Comissão Eleitoral velará pelo ato eleitoral, fará o apuramento dos resultados e deles dará conhecimento ao Congresso.

Artigo 14.º

Intervenção de Convidados

A Mesa do Congresso poderá dar a palavra, nas ocasiões que considerar convenientes, aos convidados, para dirigirem saudações ao Congresso.

Artigo 15.º

Aplicação deste Regimento

Os casos omissos e as dúvidas resultantes do presente Regimento serão resolvidos por deliberação do Secretariado Nacional da FENPROF.

Notas



Por uma segurança Social Pública e Solidária



A FENPROF realizou um debate aberto sobre a **Segurança Social que temos e a Segurança Social que queremos**, em 17 de março, organizado pelo Departamento de Professores Aposentados. Um debate em formato misto (presencial e on-line), para o qual convidou **José Correia** (CGTP-IN) e **Clara Murteira** (Investigadora CES-UC).

A FENPROF defende que a segurança social que garanta a proteção de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica ou laboral.

Um **sistema público** assegura que os direitos sociais não fiquem reféns de interesses privados, priorizando o bem-estar coletivo. A **solidariedade** é essencial para equilibrar as contribuições e prestações, permitindo que quem mais precisa receba apoio digno. A **universalidade** garante que ninguém seja deixado para trás, promovendo a coesão social e combatendo as desigualdades.

Só um regime assim assegura a sustentabilidade e a justiça social, reconhecendo a proteção social como um direito humano fundamental. Esta visão reforça a responsabilidade do Estado no apoio aos trabalhadores, reformados e suas famílias, promovendo uma sociedade mais justa e igualitária.

Por isso, a FENPROF luta por um sistema que proteja as pessoas, valorize o trabalho e assegure dignidade em todas as fases da vida.

A CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional) tem uma posição bastante clara e ativa em relação à Segurança Social em Portugal. A confederação defende o sistema público, universal e solidário, financiado pelo regime de repartição, onde as contribuições dos trabalhadores no ativo garantem as pensões e prestações sociais dos aposentados e beneficiários.

Aqui estão alguns pontos centrais da posição da CGTP-IN:

- **Defesa do Sistema Público:** A CGTP-IN rejeita qualquer tentativa de privatização ou desmantelamento do sistema público de Segurança Social, considerando que ele é um pilar essencial do Estado Social.

- **Sustentabilidade e Financiamento:** Defende que a sustentabilidade financeira

do sistema deve ser garantida através da criação de mais e melhores empregos, com salários dignos, combatendo a precariedade e promovendo a justiça fiscal. Também propõe o alargamento das fontes de financiamento, incluindo a tributação de lucros e dividendos das grandes empresas.

- **Rejeição de Cortes e Austeridade:** A CGTP-IN tem sido contra políticas que cortem pensões ou limitem direitos sociais, argumentando que tais medidas penalizam os mais vulneráveis e aprofundam as desigualdades sociais.

- **Melhoria das Prestações Sociais:** Defende o reforço das prestações sociais, como subsídio de desemprego, abono de família, e complementos para idosos, para garantir que nenhuma pessoa fique abaixo do limiar da pobreza.

- **Diálogo Social e Participação:** A confederação exige maior participação dos sindicatos e dos trabalhadores na definição das políticas de Segurança Social, para assegurar que as decisões refletem os interesses da maioria da população.

Em resumo, a CGTP-IN luta por uma Segurança Social forte, que proteja os direitos dos trabalhadores e promova a coesão social, sendo uma voz ativa contra medidas que enfraqueçam este sistema essencial para a sociedade portuguesa. •



Em breve a FENPROF divulgará o acesso à gravação vídeo da sessão realizada no dia 17 de março.

• Ponto prévio:

Em reunião realizada no dia 27 de dezembro de 2024, a FENPROF apresentou algumas contrapropostas à proposta de protocolo para a negociação que lhe foi entregue pelo MECI. A não aceitação de qualquer das contrapropostas apresentadas não permitiu a assinatura daquele protocolo. Tal não retira legitimidade à FENPROF para ser parte ativa do processo negocial, pois esta Federação de Sindicatos de Professores reúne os dois requisitos previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) que lhe confere: representação na Concertação Social, através da CGTP-IN, confederação em que é filiada, e o número de associados do conjunto dos seus Sindicatos que supera largamente os 5% dos docentes, tanto a nível nacional, como, por via de cada um dos seus Sindicatos de Professores, em cada região.

Apesar de não ter assinado aquele protocolo, a FENPROF respeitará os termos gerais da negociação que nele se preveem, designadamente os que correspondem ao disposto na LTFP. Ademais, não deixará de defender, ao longo da negociação, as propostas que apresentou na já referida reunião de 27 de dezembro de 2024, designadamente:

- A previsão da duração do processo negocial, contrapondo ao mês de novembro de 2025, proposto pelo MECI em 21 de outubro de 2024, o final de julho de 2025;
- A consideração, nas matérias a rever, para além de outras que se encontram no texto de protocolo, de “estrutura da carreira, escala indiciária e regime de transição entre estruturas; aposentação, direitos e deveres; faltas, férias e licenças; regime disciplinar”;
- A negociação, com caráter prioritário, de “Estrutura da carreira, escala indiciária e regime de transição entre estruturas” e “avaliação de desempenho”;
- A rejeição do item “Revisão da carreira docente não revista”, na medida em que tal se traduziria na extinção da carreira do corpo especial docente, com escala indiciária própria, e integração dos docentes na Tabela Remuneratória Única (TRU), com todas as consequências que daí adviriam, alteração significativa contra a qual os professores e os educadores se batem desde a aprovação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, imposta pelo governo de José Sócrates e Maria de Lurdes Rodrigues;
- A proposta de que as reuniões das quais possa resultar a celebração de acordos ocorram em formato que não confronte organizações com textos já subscritos antes e, portanto, fechados, podendo ser em mesa única, em mesas separadas, mas simultâneas, ou em mesas separadas, mas com o texto final a ser apresentado no final de todas as reuniões, podendo, assim, reunir contributos de todas as organizações.

A FENPROF esclarece que, como sempre fez e é legitimamente exigido pelos docentes,

divulgará no seu site, no sítio específico relativo à negociação, as atas do processo negocial após serem assinadas.

Coerentemente com a posição que defendeu em 27 de dezembro de 2024, a FENPROF elabora esta proposta global não pela ordem em que os assuntos se deverão suceder no ECD, mas de acordo com as prioridades que apresentou no documento que enviou ao MECI em 8 de novembro de 2024.

Independentemente do formato encontrado para a abordagem do atual ECD e a negociação dos diversos temas, a FENPROF discorda de uma eventual publicação de decretos-lei com partes/capítulos do ECD; a FENPROF entende que, após a negociação por assunto, deverá realizar-se uma revisão global das diversas soluções, a sua reordenação e, por último, a aprovação de uma versão completa, global, do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, vulgo, Estatuto da Carreira Docente (ECD). Recorda-se, a este propósito, que a integração do diploma relativo a estrutura da carreira e escala indiciária (na origem, Decreto-Lei n.º 409/89, de 18 de novembro) no corpo do ECD (na origem, Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril) foi concretizada por reivindicação dos professores e da FENPROF, tendo merecido acordo do governo.

1. Carreira: conteúdo funcional, ingresso, remunerações (estrutura, duração, escala indiciária e transição entre a atual e a nova carreira)

No final do século passado, os docentes portugueses viram ser conferida à sua carreira alguma dignidade há muito merecida e o reconhecimento das especificidades da sua função. Houve, contudo, disposições que criaram constrangimentos ao normal desenvolvimento da carreira, mas que os docentes, com as suas propostas e a sua luta, foram eliminando.

Em 1996, foi abolida a absurda e injustificada prova de candidatura de acesso ao então 8.º escalão; em 1999, conseguiu-se a, há muito esperada, contagem integral do tempo de serviço, assim como um mais do que justo e, também, longamente reivindicado encurtamento da duração da carreira, de 29 para 26 anos, conjuntamente com uma revalorização salarial, ambos faseados por um período de 3 anos (entre 1999 e 2001).

Ainda assim, a carreira docente em Portugal continuou a ser, na Europa, das mais longas e das menos atrativas no início e mesmo nos escalões intermédios.

Nem uma década passada, em 2007, foram introduzidas alterações, pelo governo de José Sócrates e Maria de Lurdes Rodrigues, todas com um impacto extremamente negativo, com destaque para a fratura da carreira em categorias hierarquizadas, que limitava o acesso aos escalões mais elevados, através de uma dotação específica (quota)

nunca superior a 1/3 do total de docentes, por escola e departamento curricular.

Aquela fratura artificial na carreira docente não demorou muito a ser eliminada, graças à forte e determinada luta dos educadores e professores e dos seus sindicatos, em generalizada congregação de esforços.

Mas, da carreira instituída entre 2007 e 2009, apesar de várias alterações posteriores, ficou sempre, desde logo, uma muito maior extensão, tendo-se passado de 26 anos em 2006 para os atuais 34, uma duração claramente excessiva, diríamos mesmo absurda.

Tendo em conta este contexto, como a FENPROF já deixou expresso no primeiro documento entregue ao MECI no âmbito do processo de revisão do ECD, defendemos, para a carreira docente:

- A eliminação da discriminação de docentes em função da natureza do vínculo;
- Uma redução significativa da duração, sendo retomada a duração de 26 anos, antes existente;
- A valorização de toda a escala indiciária, com particular incidência nos primeiros escalões;
- A recuperação da paridade, no topo, com a carreira dos técnicos superiores da Administração Pública;
- A consagração de impulsos indicitários semelhantes entre os vários escalões;
- A eliminação das vagas na progressão na carreira e de quotas na avaliação, sem substituição por outros mecanismos que constituam constrangimentos à progressão, retirando-lhe previsibilidade;
- Um regime de transição que tenha em conta a contagem integral do tempo de serviço de cada docente, única forma de eliminar situações injustas como ultrapassagens ou perdas de tempo de serviço.

Para a concretização daqueles seis princípios, propõe-se:

A- Eliminação da discriminação de docentes em função da natureza do vínculo

1. Revogação dos números 1 a 6 do Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio;

2. Concretização, em sede do ECD, da previsão da não discriminação de

docentes em função da natureza do vínculo, assumindo expressamente que os docentes contratados a termo resolutivo serão remunerados pelo índice aplicável aos docentes integrados na carreira em situação idêntica no que respeita à qualificação profissional, à avaliação do desempenho docente e ao tempo de serviço prestado e contabilizado para efeito de carreira.

B- Redução significativa da duração da carreira, que garanta a valorização de toda a escala indiciária, com particular incidência nos escalões iniciais e intermédios, a consagração de impulsos indicitários semelhantes entre os vários escalões e a recuperação da paridade, no topo, com a carreira dos técnicos

superiores da Administração Pública

A tabela I, que retrata a carreira em vigor (valores de 2025), ilustra vários aspetos que a FENPROF considera ser urgente alterar, se se pretende verdadeiramente apostar numa efetiva revalorização da profissão docente e da carreira:

- Carreira muito longa, no plano teórico, de 34 anos, mas que as transições entre estruturas, em 2007, 2009 e 2010, as quotas na avaliação do desempenho, as vagas de acesso aos 5.º e 7.º escalões ou até, por vezes, o desperdício de parte dos primeiros 1018 dias de tempo recuperado no âmbito do primeiro processo de recuperação de tempo de serviço, fizeram alongar na maior parte dos casos para bem mais do que 34 anos para um docente atingir o último escalão, mesmo quando todo o tempo de serviço dos congelamentos tiver sido recuperado;
- Impulsos salariais, entre escalões, de valores muito desiguais, que, em 2025, se situam entre os 95,73 € (do 5.º para o 6.º) e os 408,99 € (do 8.º para o 9.º), e em que os quatro valores mais elevados são precisamente os registados nas últimas quatro transições, o que comprova a desvalorização dos escalões iniciais e intermédios;

- Perda de paridade no topo com a carreira técnica superior da Administração Pública, cuja remuneração, em 2025, é de 3746,80 €.

Para contrapor a esta realidade que tanto tem contribuído para afastar da profissão muitos milhares que a chegaram a exercer e tão pouco apela a que os jovens estudantes sequer equacionem a docência como saída profissional, a FENPROF apresenta uma proposta de desenvolvimento de carreira, cuja construção resultou, além dos princípios atrás expostos, da consideração da diferença entre as remunerações do atual 1.º escalão – 1714,11 € – e do atual topo da carreira técnica superior – 3746,80 € –, diferença que totaliza 2032,69 €, pretendendo igualmente reduzir o designado leque salarial, com um aumento mais significativo no ingresso. Nesta proposta, a carreira terá uma duração global de 26 anos, com o primeiro escalão a ter uma duração de 2 anos e os restantes de 3 anos cada.

Cada progressão deverá ter lugar no momento em que o docente complete o tempo de serviço globalmente prestado exigido nos termos que se propõem na tabela II e não na sequência do cumprimento de módulos de permanência. Eventuais acelerações ou penalizações na carreira, decorrentes da menção obtida em sede de avaliação de desempenho, bem como acelerações que decorram da aquisição de novos graus académicos, repercutir-se-ão na duração global da carreira proposta naquela tabela.

A FENPROF considera que deverá ser reposta a organização da carreira, sendo respeitada uma escala indiciária, para o que se impõe a fixação de um valor para o índice 100,

Tabela I – Escala remuneratória e extensão aplicáveis à atual Estrutura da Carreira Docente

Carreira docente atual			
Escalão	Duração (anos)	Vencimento bruto 2024	Diferença de vencimento para escalão anterior
1.º	4	1714,11 €	0
2.º	4	1910,67 €	196,56 €
3.º	4	2073,43 €	162,76 €
4.º	4	2197,89 €	124,46 €
5.º	2	2360,65 €	162,76 €
6.º	4	2456,38 €	95,73 €
7.º	4	2715,45 €	259,07 €
8.º	4	2982,61 €	267,16 €
9.º	4	3391,60 €	408,99 €
10.º		3690,84 €	299,24 €

Tabela II – Proposta de estrutura da carreira docente e respetiva escala remuneratória proposta pela FENPROF (valores para o ano 2025)

Proposta			
Escalão	Anos de serviço	Índice / Vencimento bruto	Impulso indiciário / diferença de vencimento para escalão anterior
1.º	0 - 2	200 / 2025,30 €	0
2.º	>2 - 5	220 / 2227,83 €	20 / 202,53 €
3.º	>5 - 8	240 / 2430,36 €	20 / 202,53 €
4.º	>8 - 11	260 / 2632,89 €	20 / 202,53 €
5.º	>11 - 14	279 / 2825,29 €	19 / 192,40 €
6.º	>14 - 17	298 / 3017,70 €	19 / 192,41 €
7.º	>17 - 20	317 / 3210,10 €	19 / 192,40 €
8.º	>20 - 23	336 / 3402,50 €	19 / 192,40 €
9.º	>23 - 26	353 / 3574,65 €	17 / 172,15 €
10.º	>26	370 / 3746,80 €	17 / 172,15 €

Nota: A FENPROF propõe e exige que a transição da atual para a futura estrutura de carreira tenha em conta o tempo de serviço integralmente cumprido por cada docente, evitando perdas de tempo de serviço e pondo fim às ultrapassagens. Os valores apresentados deverão ser atualizados anualmente, tendo em conta, designadamente, na base, o aumento do custo de vida e, no topo, a atualização da carreira técnica superior.

que deverá ser de 1012,65 €, premissa que também se encontra plasmada na tabela II.

A integração na carreira, a aplicar a partir de 1 de setembro de 2025, deverá respeitar integralmente o tempo de serviço prestado, contabilizado para efeito de progressão, bem como eventuais situações de bonificação / aceleração conferidas no passado, por efeito de obtenção de graus académicos superiores ou decorrentes do processo de avaliação. Dessa forma será feita justiça e serão resolvidos problemas, desde logo as inaceitáveis e, na opinião da FENPROF, inconstitucionais ultrapassagens na carreira por docentes com menos tempo de serviço cumprido.

A FENPROF está disponível para encontrar um período curto de faseamento, durante o qual tenha lugar a transição entre estruturas de carreira, de acordo com o

critério já explicitado (contagem integral do tempo de serviço), com prioridade para a resolução do problema das ultrapassagens.

2. Avaliação de desempenho

O ECD limita-se a referir os aspetos gerais da avaliação do desempenho docente, nomeadamente, a caracterização e os objetivos genéricos (art.º 40.º); os efeitos gerais da avaliação na carreira (art.º 41.º); o âmbito e periodicidade (art.º 42.º); os intervenientes no processo (art.º 43.º); os elementos de referência (art.º 45.º); o regime especial de avaliação (art.º 45.º – A); a escala de classificação quantitativa e a sua conversão em menções qualitativas (art.º 46.º); as normas genéricas para reclamação e recurso (art.º 47.º); os efeitos particulares da avaliação em função da menção atribuída

(art.º 48.º); as garantias do processo de avaliação (art.º 49.º).

Estas matérias não podem deixar de ser analisadas em paralelo com o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, e demais legislação entretanto produzida, que, em cumprimento do n.º 4 do art.º 40.º, as regulamenta. Aquele diploma, para além de aprofundar e desenvolver todos os aspetos que tinham sido tratados, de uma forma genérica, no ECD, descreve as competências de cada um dos intervenientes no processo avaliativo (Secção II, em cumprimento do n.º 5 do art.º 43.º); define os procedimentos da avaliação do desempenho (Secção III) e estipula prazos para cada uma das fases do processo.

Em termos gerais, a Federação Nacional dos Professores critica o atual modelo de avaliação do desempenho docente por o considerar burocratizado, injusto e orientado para a progressão na carreira, em detrimento da melhoria do desempenho.

Em termos concretos, a FENPROF destaca como aspetos negativos:

- A burocratização, uma vez que o modelo em vigor assenta em procedimentos excessivamente burocráticos, o que obriga os docentes a despendar grande parte do tempo, energia e atenção no cumprimento de procedimentos inúteis ou mesmo prejudiciais, impedindo-os de se focar na identificação de constrangimentos inerentes à sua prática e no desenvolvimento de estratégias de melhoria profissional.

- A instrumentalização da avaliação, através da colagem à progressão na carreira: a avaliação está focada na determinação dos ritmos de progressão na carreira, em vez de se concentrar na melhoria do desempenho dos professores.

- A injustiça das quotas: a utilização de quotas impede, de facto, o reconhecimento do mérito profissional dos docentes. A atribuição de menções inferiores à classificação obtida, devido às quotas, tem criado desigualdades entre professores de diferentes escolas. Tem, também, gerado efeitos perversos no clima relacional nas escolas, entre docentes, com efeitos negativos, nomeadamente ao nível do trabalho colaborativo, de troca de experiências e de apoio mútuo entre colegas; o mesmo em relação ao relacionamento hierárquico dentro das escolas. Este sentimento de profunda injustiça acaba por acarretar constrangimentos sérios no próprio desempenho profissional.

- A desvalorização do cariz formativo da avaliação, uma vez que não se traduz em medidas que promovam o desenvolvimento profissional dos docentes, ao contrário do que prevê o art.º 40.º do ECD.

A FENPROF considera que qualquer modelo de avaliação do desempenho docente deve obedecer aos seguintes princípios:

- ter um carácter formativo;
- ser simples, claro e objetivo, a fim de

permitir identificar dificuldades e definir estratégias de superação;

- ter os docentes como principais agentes da avaliação, uma vez que são os detentores do saber profissional;

- visar a qualidade da educação e o trabalho desenvolvido por professores e educadores.

3. Condições de trabalho, incluindo horário de trabalho e suas componente

Aos mesmos deveres deverão corresponder iguais direitos, pelo que, nesta revisão do ECD, deverá ter lugar a uniformização dos horários de trabalho, num sentido que valorize e melhore as condições de trabalho de todos os docentes, seja qual for o nível de educação/ensino ou a natureza do curso e modalidade que lecionam, bem como o estabelecimento de reduções da componente letiva de igual natureza para todos os setores e níveis de educação e ensino e, ainda, a atribuição das reduções ou suplementos remuneratórios decorrentes do exercício de cargos, como é o caso do Diretor de Turma (cuja redução deverá incidir, exclusivamente, na componente letiva), sendo, dessa forma, superadas desigualdades e injustiças que se arrastam entre profissionais com diferentes regimes de docência.

Para o exercício dos cargos de direção de turma, direção de curso, tutoria, coordenação de departamento, de grupo ou de estabelecimento, entre outros, deverão ser garantidas as condições necessárias, incluindo tempo, espaço e recursos materiais.

Reitera-se a necessidade de uniformização nos horários de trabalho e desempenho de cargos para todos os níveis e setores de ensino, assim como em relação às reduções da componente letiva por idade e tempo de serviço.

É absolutamente necessária, também, uma clarificação da organização do trabalho docente nas suas componentes letiva e não letiva.

Princípios subjacente à organização da componente de trabalho

A duração semanal do horário de trabalho do pessoal docente em exercício de funções é de 35 horas semanais. Este limite tem de deixar-se ser uma mera referência discursiva para, como disposição legal que é, passar a ser escrupulosamente respeitado, na prática, pela administração educativa.

O horário semanal dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva, que se desenvolve, no máximo, em cinco dias de trabalho no estabelecimento.

Todas as reuniões de carácter ordinário devem ser registadas no horário de estabelecimento do docente. O horário de atividades reveste-se de carácter excecional, nomeadamente quando estejam em causa necessidades ocasionais – que, no caso de reuniões, importa distinguir da periodicidade

semanal ou não –, o que nunca poderá significar prejuízo para a componente do horário para trabalho individual do docente ou, muito menos, serviço não remunerado.

A FENPROF assinala também que se verifica, frequentemente, contradição entre o que são funções letivas e em resultado da não definição clara de ambas no ECD, pelo que se propõe:

A duração semanal global do serviço não letivo prestado a nível do estabelecimento, registado no horário do docente, não pode exceder os 150 minutos.

Componente letiva

O Estatuto deve definir a natureza geral da componente letiva, devendo esta compreender toda a atividade desenvolvida diretamente com alunos, integrando, designadamente:

- Aulas com os alunos das turmas atribuídas ao docente;
- Apoio a alunos, individual ou em grupo;
- Tempos destinados ao desenvolvimento de projetos com os alunos ou a atividades como desporto escolar ou outras que impliquem trabalho direto com alunos.

A componente letiva do pessoal docente corresponde a 20 horas semanais, num máximo de 1000 minutos de atividade letiva por semana.

Organização da componente letiva

Na organização da componente letiva é considerado o máximo de turmas e de níveis curriculares a atribuir a cada docente, de molde a, considerados os correspondentes programas, assegurar-lhe o necessário equilíbrio global, contribuindo para um elevado nível de qualidade ao ensino e garantindo dignidade no exercício das funções docentes. É, ainda, garantido, o exercício de cargos e funções, como sejam os diferentes cargos de coordenação e a direção de turma, cujas condições de exercício devem ser alargadas aos responsáveis por turmas e grupos da Educação Pré-Escolar e do 1.º Ciclo.

Por norma, não poderão ser atribuídos mais de três níveis curriculares disciplinares, ou não disciplinares, distintos, de 5 turmas e de 100 alunos. No caso do 1.º Ciclo, por norma, não poderão ser constituídas turmas com mais do que um ano de escolaridade. Sempre que seja, de todo, inviável o cumprimento de quaisquer daqueles limites, tal dará origem à aplicação de uma redução da componente letiva, em número de horas a negociar, do horário do docente implicado, a acrescer à que o mesmo já beneficie nos termos do artigo 79.º do ECD.

Deverá ser vedada ao docente a prestação diária de mais de cinco tempos letivos consecutivos ou sete interpolados.

Componente não letiva

A componente não letiva do pessoal docente

abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino.

O trabalho a nível individual pode compreender, para além da preparação das aulas e da avaliação do processo ensino-aprendizagem, a elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica. A componente não letiva para trabalho individual é uma dimensão fundamental das funções dos docentes que tem de ser rigorosamente preservada para que se garanta a qualidade e a dignidade no seu desempenho, o que, manifestamente, precisa de afirmativa consagração estatutária.

A componente não letiva de estabelecimento (CNLE) compreende as atividades a desenvolver na escola/agrupamento sem alunos.

A componente não letiva de estabelecimento destina-se, entre outras, a atividades como a realização de trabalho colaborativo, a coordenação e participação em projetos do AE/EnA ou participação em reuniões, independentemente da sua periodicidade, e em ações de formação contínua.

Sempre que possível, dever-se-á reservar um período de meio-dia, manhã ou tarde, sem marcação de componente letiva e integrando o horário de estabelecimento, para que possa ficar alocado à realização de reuniões legalmente convocadas.

Redução da componente letiva em função da idade e tempo de serviço

A componente letiva de trabalho semanal a que estão obrigados os docentes deverá ser progressivamente reduzida, nos termos seguintes: duas horas quando os docentes atinjam 45 anos de idade e 10 anos de serviço; mais duas horas quando os docentes atinjam 50 anos de idade e 15 anos de serviço; mais duas horas quando os docentes atinjam 55 anos de idade e 20 anos de serviço; mais duas horas quando os docentes atinjam 60 anos de idade e 25 anos de serviço. Independentemente de qualquer outro requisito, os docentes com 30 anos de serviço beneficiarão de 8 horas de redução da componente letiva.

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

Dispensa total ou parcial da componente letiva

O docente incapacitado ou diminuído para o cumprimento integral da componente letiva, pode ser, por decisão de junta médica, total ou parcialmente dispensado da componente letiva.

Nestas situações, o número total de horas em que o docente deverá permanecer na escola não deverá ultrapassar o somatório de horas da componente letiva e componente

não letiva de estabelecimento assinalado no horário de trabalho dos docentes em igual situação de tempo de serviço e idade.

Serviço docente noturno

Considera-se serviço docente noturno o que se realizar a partir das 19 horas, sendo este bonificado com a ponderação 1,5.

4. Aposentação

O atual regime de aposentação dos docentes é, a par de outros condicionalismos impostos à carreira, um dos principais elementos que está a determinar o elevado índice de envelhecimento na profissão, gerando desgaste entre os profissionais e um impressionante número de situações de cansaço e exaustão emocional.

A revisão do Estatuto da Carreira Docente (ECD) é oportunidade para melhorar o atual modelo de aposentação dos docentes, sendo aprovado um regime que se adegue às especificidades da profissão, salvaguarde os interesses da Escola Pública, garanta a saúde dos seus profissionais, assim como os superiores interesses dos alunos. Um regime que contribua, ainda, para o regresso de docentes que abandonaram a profissão, que reforce a atratividade da profissão e evite ruturas geracionais. Em suma, um regime que valorize os trabalhadores docentes, atenda às consequências do exercício continuado da profissão e defenda o futuro da Escola Pública.

Por diversas vezes, os docentes viram a sua carreira ser alterada, amputada, suspensa, penalizando praticamente todos e, em particular, os que há mais anos contribuem para a afirmação da Escola Pública e a formação das novas gerações. No âmbito do processo de revisão do ECD, há que encontrar medidas de compensação destes professores e educadores.

A FENPROF defende a aprovação de um regime específico de aposentação justo e adequado às especificidades da profissão docente, que assegure:

- A aposentação com pensão completa aos 36 anos de serviço, admitindo-se um período de faseamento até à sua aplicação plena;
- A possibilidade de aposentação voluntária e imediata, sem qualquer penalização, dos docentes com 40 ou mais anos de serviço (carreira contributiva completa);
- A aplicação do regime de pré-reforma, criado para carreiras contributivas prolongadas, como é o caso dos docentes.

O atual regime não tem em conta o desgaste que resulta do exercício continuado da profissão, para além de ser excessivamente penalizador dos docentes que, perante a obrigatoriedade de conjugar o tempo de serviço com a idade, acabam por trabalhar muitos mais anos do que seria legitimamente expectável e adequado, frustrando as expectativas de quem dedica

a vida aos alunos, à profissão, à Educação e à Escola Pública.

Nota: A FENPROF, como tem vindo a propor, considera ser necessária a atualização das pensões de aposentação, que, ao longo dos anos, se degradaram, e, já num plano mais recente, prever a compensação pelo facto de milhares de docentes terem perdido tempo de serviço durante os períodos de congelamento e não o terem recuperado por já se encontrarem aposentados ou em escalões do topo da carreira, com prejuízo para o valor das suas pensões que, por esse motivo, deverá ser recalculado. A FENPROF não desiste desta justa reivindicação.

5. Formação de docentes Formação inicial

A falta de professores nas escolas é hoje um tema central que suscita grandes preocupações, sendo um fenómeno que se agrava de ano para ano. A sua resolução implica uma abordagem séria e bem estruturada.

O sistema educativo está em mutação também com o crescimento do número de alunos migrantes, sendo esta uma realidade cada vez mais presente nas escolas portuguesas e um desafio que se impõe a toda a comunidade escolar.

As projeções apontam para a necessidade de contratar mais de 30 000 professores até 2030/31; este é o total cumulativo necessário, segundo tais projeções, o que obriga a recrutar, em média, cerca de 3450 professores por ano.

Para a FENPROF, a formação inicial de docentes deverá ser sempre de nível superior e de igual duração para todos os ciclos de ensino, integrando as componentes científica, pedagógico-didática, geral e também a pessoal, cultural e profissional.

Entende-se, ainda, que a Prática de Ensino Supervisionada (PES) deve ser, no processo de Formação Inicial de docentes, mais valorizada, tornando-se aspeto central.

O estatuto do estagiário que frequenta esta componente de PES deverá ser uma relação de trabalho estabelecida por contrato a termo resolutivo e com produção de efeitos para todos os fins de natureza laboral, social e profissional.

Os orientadores cooperantes que, nas escolas, acompanham e orientam a atividade dos estagiários, deverão ter redução significativa da componente letiva (quatro horas para o primeiro estagiário e mais duas horas por cada um até um máximo de quatro estagiários) e um suplemento remuneratório mensal condizente com a responsabilidade do trabalho que desenvolvem (duzentos euros).

Formação Contínua

Esta é um direito e também um dever dos docentes. Deverá ser promovida pelas escolas, através dos respetivos centros de formação, e assegurada pela entidade

empregadora, o MEC/ Estado, tendo também em consideração as necessidades de cada docente na definição do seu percurso formativo. É fundamental a garantia da sua gratuidade e deve satisfazer dois grandes tipos de necessidades: necessidades do sistema educativo e das escolas; necessidades individuais dos docentes.

A atual exigência de frequência de formação contínua, de apresentação de horas de formação certificada, como condição de progressão na carreira tem vindo a desvirtuar o sentido do desenvolvimento profissional dos educadores e professores. Por isso se entende que a formação contínua deve libertar-se de espantalhos que a burocratizam e limitam as opções dos docentes, deve realizar-se através de modalidades que promovam a reflexão sobre situações, problemas e contextos reais, onde os docentes sejam encarados como profissionais com conhecimentos, saberes e experiências próprios.

Deve ser garantida a dispensas de serviço, também com incidência em períodos de atividade letiva, para frequência de ações de formação contínua, no respeito pela autonomia profissional dos docentes.

Formação Especializada

A FENPROF concorda com o que já se encontra consagrado no ECD: a formação especializada de docentes visa a qualificação dos docentes para o desempenho de funções ou atividades educativas especializadas, sendo obtida em instituições de ensino superior.

Efeito da aquisição de novos graus académicos ou acréscimos de formação

A aquisição de graus académicos superiores, bem como de acréscimos de formação, designadamente no âmbito da formação especializada, independentemente de quando são concluídos, terão, como efeito, a bonificação da progressão na carreira de três anos para doutoramento, dois para mestrado e um por especialização. A FENPROF entende que é relevante valorizar a aquisição de outras habilitações, propósito que foi desvalorizado pelo ECD hoje em vigor.

6. Recrutamento e seleção: quadros de pessoal docente: ingresso e vinculação

O ECD deve estabelecer, com clareza, o concurso como processo normal e obrigatório de recrutamento e seleção, regendo-se por princípios gerais – com adaptações – dos concursos na Administração Pública.

A atual versão do ECD revogou – ou manteve a revogação – de uma série de artigos que continham especificações que integraram, noutra âmbito, a legislação específica dos concursos. Há, no entanto, um aspeto fundamental em matéria de concursos que a FENPROF propõe que fique consagrado no ECD, mais propriamente na parte sobre

recrutamento e seleção: a graduação profissional como critério primordial, na orgânica dos concursos para recrutamento e seleção dos docentes.

O ECD estabelece os requisitos gerais e específicos para admissão a concurso. Desde logo, nos gerais, limita a admissão à posse de habilitações profissionais; nenhuma referência, pois, a detentores de habilitação própria que hoje são necessários em grande número – vão continuar a ser e têm de ser considerados – nas escolas. A FENPROF defende a possibilidade de admissão destes docentes a concurso, ainda que em segunda prioridade, e o seu acesso a lugar de quadro, ainda que, evidentemente, com nomeação provisória, acautelando-se noutra sede o acesso à necessária profissionalização.

Deixou de ter sentido o requisito geral que exigia o cumprimento dos “deveres militares ou de serviço cívico, quando obrigatório[s]”.

Deverá ser eliminado tudo o que ainda faz referência à extinta prova de avaliação de conhecimentos e capacidades.

Não se exigindo, para já, mais do que alguma reflexão, há requisitos cuja definição, não acompanhada de critérios bastantes, podem, porventura, abrir espaço a discricionariedades e injustiças. São disso exemplo os designados requisitos físicos, características de personalidade ou de natureza neuropsiquiátrica, alcoolismo ou toxicodependência.

A verificação de alteração dos requisitos físicos e psíquicos remete, já hoje, para ações periódicas de rastreio, nos termos da legislação sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Trata-se de disposições sem aplicação prática generalizada e que remeterão, hoje, para a Medicina do Trabalho. A FENPROF propõe a inscrição do tema da Medicina do Trabalho como um instrumento naquele domínio, mas, também, o acesso à mesma como direito reconhecido no ECD, no âmbito do inalienável direito a condições de trabalho condignas.

Quanto aos quadros de pessoal, eles são fundamentais para garantir condições de estabilidade às escolas/agrupamentos e, também aos docentes, pelo que se rejeita a sua substituição por mapas de pessoal, como acontece em alguns serviços.

A tipificação de quadros (agrupamento, escola não agrupada, de zona pedagógica) não levanta objeções. Os problemas colocam-se a jusante, quando os lugares de quadro não são abertos de acordo com as necessidades reais, ou quando se opta, como tem sucedido, por um recurso extensivo dos QZP, agravado por algumas regras dos concursos. A FENPROF retoma a proposta de que o recurso sucessivo a docentes contratados, em mobilidade ou de QZP seja reconhecido como indicador para a abertura de lugar de quadro. Três anos continua a ser o referencial que deverá ser tido em conta.

O ECD (art.º 25.º, sobre a estrutura dos quadros) não dirige o enfoque para a relação entre necessidades e quadros. Apresenta-os como instrumentos para fixar dotações para a carreira docente, o que é errado e pode ajudar a explicar a insuficiência que acaba por ser disfarçada pelo recurso abusivo à contratação a termo. Esta lógica tem de ser alterada. A proposta de indicador para abertura de lugares de quadro (3 anos) ajudará a fazê-lo.

Há outro enfoque (art.º 25.º) que tem prevalecido de forma negativa nas opções para lugares de quadro que é “conferir maior flexibilidade à gestão de recursos humanos”. A primazia da flexibilidade tem resultado, por exemplo, no sobredimensionamento dos QZP que deixaram de servir a natureza que deviam ter. A flexibilidade deve ser um propósito a realizar com os QZP devidamente, e não excessivamente, dotados de lugares.

A FENPROF defende o rigoroso cumprimento das finalidades descritas para os QZP. Aliás, o propósito anunciado de flexibilizar a tal gestão no âmbito geográfico de cada QZP e de, presume-se, aí acorrer a necessidades não permanentes, não vem sendo sequer alcançado.

Uma das finalidades dos QZP é “garantir a promoção do sucesso educativo”. É uma formulação que merece discussão. Primeiro não é – não pode ser – um exclusivo destes quadros; segundo, parece só ter sentido se for para, a partir dos QZP, garantir o reforço do corpo docente nas escolas e agrupamentos. A FENPROF propõe que se torne claro e assumido esse sentido, o que implica dotações de lugares que o corporizem.

Em relação ao artigo 27.º, que caracteriza os QZP, a FENPROF propõe uma revisão dos conteúdos. Não se justifica a referência específica a ausências temporárias no ensino secundário “sem prejuízo das tarefas de ocupação educativa de alunos [...]” que emerge da obsessão pela designada ocupação plena dos alunos.

A caracterização dos outros quadros (QE/ QEnA) parece adequada (cf. art.º 26.º). A FENPROF propõe a inscrição de uma norma que se torne referência para a abertura de lugar de quadro (ver acima, 3 anos).

A contratação de pessoal docente a termo resolutivo está prevista nesse artigo. A FENPROF propõe a consagração no ECD dos princípios insitos na Diretiva 1999/70/CE e no respetivo acordo quadro (não abuso e não discriminação; a discriminação tem diversas expressões ao longo do ECD, não só salariais, que é imperativo resolver). Quanto ao não abuso, propõe-se a inscrição do referencial de 3 anos de serviço para que qualquer docente contratado a termo tenha acesso a lugar de quadro.

Também no sentido da não discriminação dos trabalhadores contratados a termo, a FENPROF considera que o ECD tem de aplicar, de forma inequívoca e em pleno, a todos os docentes que trabalham na Escola

Pública, independentemente do vínculo contratual, com idêntica situação quanto a habilitações e tempo de serviço.

A FENPROF defende a eliminação do período probatório. Mais do que discutir a teia de normas com que ele é disposto no ECD, umas que aderem pouco ou nada à realidade, outras que acrescentam sobrecargas e perturbações ao trabalho docente, defende-se a eliminação de um ritual, um roteiro que nada acrescenta no sentido de “verificar a capacidade de adequação”, uma formulação que é um logro. Tal inutilidade – ou perversidade – é consagrada, curiosamente, no mais longo artigo, o art.º 31.º, de todo o ECD, o qual contempla 17 pontos. O período probatório é uma criação artificial que tem como motivação mais visível a de retardar o pagamento de vencimentos de acordo com o que a estrutura da carreira determina.

Em sua substituição a FENPROF propõe um período de indução, com a duração de um ano, coincidente com o primeiro ano de exercício da profissão.

Deverá ser eliminado o conceito de nomeação provisória ligado ao período probatório ou, de acordo com a proposta apresentada, ao período de indução. A nomeação provisória apenas deverá estar associada ao enquadramento dos docentes de habilitação própria que integrem os quadros, até à conclusão da profissionalização, que deverá ter um prazo de quatro anos, cabendo à tutela assegurar o acesso gratuito a essa importante componente da formação de professores e educadores.

7. Mobilidades

O ECD consagra, nos artigos 64.º e seguintes, os instrumentos de mobilidade do pessoal docente.

No que se refere a este capítulo, a FENPROF concorda com a integração, no ECD, dos princípios gerais da mobilidade por doença. Assim, o leque de instrumentos de mobilidade deverá passar a ser o seguinte: concurso; permuta; requisição; destacamento; comissão de serviço; mobilidade por doença.

A inclusão da mobilidade de docentes por motivo de doença incapacitante, que não dispensa regulamentação em diploma próprio, justifica-se tendo em conta os direitos, liberdades e garantias consagrados na Constituição da República Portuguesa e em convenções europeias e internacionais, que importa efetivar, no que concerne aos direitos laborais de proteção na doença.

Sendo há largos anos reconhecido, em Portugal, o direito à proteção na doença dos docentes com incapacidade comprovada ou com ascendentes ou descendentes a seu cargo nessa situação, esse direito foi fortemente limitado pelo Decreto-Lei n.º 41/2022, de 17 de junho, com milhares de professores a verem negada a efetivação do direito pela aplicação de

critérios administrativos introduzidos pelo referido diploma. Assim, importa retomar aquela efetivação, alargando, também, a sua abrangência a outros familiares com incapacidade comprovada, a cargo do docente, centrando a proposta naquilo que é essencial: a existência de uma incapacidade comprovada que careça de mobilidade por doença.

Importa, também, que este instrumento possibilite, nos casos em que a incapacidade do docente a isso obrigue, a garantia de redução da componente letiva atribuída, tornando-a compatível com o clinicamente recomendado, à semelhança do que já sucede no âmbito da Medicina do Trabalho.

Relativamente às doenças a considerar para o efeito de MpD, dada a desatualização da atual lista que consta do Despacho conjunto n.º A-179/89-XI, de 22 de setembro, deverão também ser consideradas outras que, embora não integrando aquela lista, são provocadas ou agravadas pelo exercício de funções docentes.

Entende ainda a FENPROF que esta revisão do ECD é oportunidade para definir uma lista de doenças profissionais que afetam o pessoal docente, tarefa que deverá ser atribuída à Medicina do Trabalho para a Educação que, segundo informação do MECI, irá ser criada.

Para consubstanciar o anteriormente referido é necessário criar um novo artigo no articulado do ECD, o qual estipule que:

- Os docentes portadores de doença incapacitante ou que tenham a seu cargo ascendentes, descendentes ou outros familiares com doença incapacitante podem requerer mobilidade por doença;

- O requerimento de mobilidade por doença pode ser apresentado em qualquer momento, até final do ano letivo, sendo a mobilidade automaticamente renovada, caso se mantenha a situação que a desencadeou;

- No requerimento, o docente indica o(s) agrupamento(s) de escola ou escola(s) não agrupada para o(s) qual(is) pretende a mobilidade;

- A confirmação dos requisitos da mobilidade por doença, quando tida por necessária, é garantida por junta médica;

- Os docentes colocados ao abrigo da mobilidade por doença não são considerados na distribuição de serviço, aquando da determinação das necessidades a declarar no âmbito do preenchimento de necessidades temporárias;

- Caso a incapacidade o justifique, pode não ser atribuída componente letiva ou, independentemente dessa atribuição, o horário de trabalho ser a tempo parcial e a atribuição de serviço compatível com a recomendação;

- A mobilidade por doença, nos termos definidos no ECD, é regulamentada em diploma próprio.

Relativamente às diversas modalidades

de mobilidade a prever no ECD:

- O concurso visa o preenchimento das vagas existentes nos quadros de agrupamento, escola não agrupada ou de zona pedagógica, podendo constituir ainda um instrumento de mudança dos docentes de um para outro quadro ou para a satisfação de necessidades transitórias dos agrupamentos e escolas não agrupadas.

- A permuta consiste na troca, entre estabelecimentos de educação e/ou ensino, de docentes pertencentes ao mesmo nível e grau de ensino e ao mesmo grupo de recrutamento.

- A requisição de docentes visa assegurar o exercício transitório de funções nos serviços e organismos centrais e regionais do Ministério da Educação, bem como nos órgãos e instituições sob a sua tutela, podendo, ainda, visar: o exercício transitório de tarefas excecionais em qualquer serviço da administração central, regional ou local; o exercício de funções docentes em estabelecimentos de ensino superior; o exercício de funções docentes de educação ou de ensino não estatal; o exercício de funções docentes ou técnicas junto de federações desportivas que gozem do estatuto de utilidade pública desportiva; o exercício temporário de funções em empresas dos setores público, privado ou cooperativo; o exercício de funções técnicas em comissões e grupos de trabalho; o exercício de funções docentes no ensino e ou divulgação da língua e cultura portuguesas em instituições de ensino superior; o exercício de funções em associações exclusivamente profissionais de pessoal docente; a mobilidade dos docentes entre os quadros da administração central e das administrações regionais autónomas.

- O destacamento de docentes é admitido apenas para o exercício de funções docentes em estabelecimentos de educação ou de ensino públicos, de funções docentes na educação extraescolar ou de funções docentes nas escolas europeias.

- A comissão de serviço destina-se ao exercício de funções dirigentes na Administração Pública, de funções em gabinetes dos membros do Governo ou equiparados ou ainda de outras funções para as quais a lei exija esta forma de provimento.

- A mobilidade por doença, obedecendo a normas gerais já antes referidas e cuja regulamentação deverá constar de diploma próprio.

O ECD deverá continuar a prever modalidades de mobilidade de outra natureza, como sejam a transição entre níveis de ensino e grupos de recrutamento, neste caso por via do concurso, assim como o exercício de funções docentes por outros funcionários, em ambos os casos ficando condicionado à existência de qualificação específica para a docência.

Por último, no que concerne a este capítulo, é necessário prever a acumulação de funções.

8. Incentivos à fixação em áreas carenciadas e apoios à deslocação

A necessidade de fixar pessoas em determinadas áreas ou regiões do país é tão antiga como a própria nacionalidade. As Cartas de Foral, por exemplo, tinham como objetivo atrair ou manter pessoas nas regiões mais repulsivas de população. Os objetivos eram variados e podiam ter, entre outras, motivações económicas ou militares.

Nos nossos dias, as discrepâncias da distribuição da população pelo território nacional são enormes, sendo que as zonas urbanas, supostamente as mais atrativas, enfrentam problemas decorrentes do custo de vida ou da enorme carência de habitações, a que não é alheio o aumento exponencial do turismo.

Ao Estado cabe, por imperativo constitucional, envidar esforços para garantir coesão territorial e social; contudo, para satisfazer estas obrigações, terá de se atingir um índice de desenvolvimento humano que garanta a inclusão e a qualidade de vida da população, para o que o contributo de uma Escola Pública de qualidade é insubstituível.

São tarefas fundamentais do Estado, que a Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra, entre outras, “promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais” e “assegurar o ensino e a valorização permanente...”

Neste quadro constitucional, incumbe prioritariamente ao Estado “promover a coesão económica e social de todo o território nacional, orientando o desenvolvimento no sentido de um crescimento equilibrado de todos os setores e regiões e eliminando progressivamente as diferenças económicas e sociais entre a cidade e o campo e entre o litoral e o interior”, assim como “promover a correção das desigualdades derivadas da insularidade das regiões autónomas...”

Ora, hoje em dia, a possibilidade de os alunos residentes nas áreas da Grande Lisboa ou Algarve terem todos os professores devidamente habilitados é uma realidade distante, o que cria uma situação de desigualdade, face aos de outras regiões. Reforça-se que o problema da falta de docentes, hoje, em grandes centros urbanos, terá um efeito ainda mais abrangente por ocorrer em grandes centros urbanos, atingindo um maior número de alunos.

Face ao exposto, propõe-se a integração no ECD de um artigo que preveja o reforço dos apoios à deslocação de docentes e a criação de incentivos à fixação de pessoal docente em áreas carenciadas. Discorda-

se de uma lógica de discriminação de escolas, devendo os apoios e os incentivos ser aplicados a todos os AE/EnA das áreas carenciadas, pois o problema não é pontual, mas estrutural nessas áreas.

Os incentivos propostos deverão ter diversas componentes:

1. Atribuição, por uma única vez, de um suplemento remuneratório de apoio à fixação nas áreas identificadas como carenciadas, nos casos em que o docente tenha domicílio fiscal que diste mais de 50 Km e declare a intenção de se fixar na localidade de colocação em QA/QE e aí se mantenha por um período de, pelo menos, 5 anos, de valor correspondente ao índice salarial do topo da carreira;

2. Apoio pecuniário, nunca abaixo de 40% da remuneração base do escalão de ingresso na carreira, tal como acontece na carreira médica, para todos os docentes que exerçam atividade nas áreas identificadas como carenciadas;

3. Aumento da duração do período de férias, enquanto permanecer na área carenciada;

4. Acesso prioritário a formação contínua de pessoal docente, bem como garantia de participação em atividades de investigação ou desenvolvimento das correspondentes competências e qualificações profissionais;

5. Juros bonificados na aquisição de habitação de família no concelho em que se situa a escola/agrupamento de colocação em quadro, ou em concelho limítrofe, e aí se mantenha por um período de, pelo menos, 15 anos;

6. Garantia de transferência de escola para a área de colocação, por parte de filhos menores.

Relativamente aos apoios à deslocação, defende-se a criação de um subsídio de valor igual ao previsto na lei para as ajudas de custo na Administração Pública, dependendo o montante da necessidade de o docente usar viatura própria ou de essa utilização ser de interesse próprio, devidamente autorizado ou, ainda, do uso de transportes públicos.

9. Direitos e Deveres

No que respeita aos direitos profissionais, exige-se a efetivação dos que o ECD já prevê: participação no processo educativo; formação e informação para o exercício da função educativa; apoio técnico, material e documental; segurança na atividade profissional; consideração e reconhecimento da sua autoridade pelos alunos, suas famílias e demais membros da comunidade educativa; colaboração das famílias e da comunidade educativa no processo de educação dos alunos; negociação coletiva nos termos legalmente estabelecidos.

A acrescentar àqueles, propõem-se outros três: direito a condições de trabalho condignas e adequadas à função docente; direito a estabilidade de emprego e profissional; direito a não discriminação.

Em relação ao direito a condições de trabalho condignas e adequadas à função docente, é importante estabelecer inequivocamente o direito a um horário de trabalho que tenha em conta a exigência e a complexidade do exercício profissional. Há que assegurar condições para uma boa prática pedagógica, incluindo os tempos adequados para a preparação da prática letiva, do trabalho de avaliação dos alunos e também para o trabalho colaborativo com os restantes docentes. Isso implica o respeito pelos limites legalmente estabelecidos para a organização dos horários de trabalho, integrando na componente letiva toda a atividade desenvolvida diretamente com alunos.

Como já referido, a FENPROF considera que esta revisão terá de prever um regime específico de aposentação que conjugue a idade e o tempo de serviço do docente, tendo em conta o elevado desgaste físico, psíquico e psicoemocional que decorre do exercício continuado de uma profissão marcada por permanentes desafios relacionais e cada vez mais sujeita a exigências de elevada complexidade que a comunidade educativa e a sociedade, em geral, reclamam da escola e dos seus profissionais.

Ademais, os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, competindo ao empregador assegurá-las. Urge, por isso, implementar mecanismos que garantam aos docentes este direito fundamental.

Nesse sentido, deverão ser organizados os serviços adequados de prevenção, sendo mobilizados todos os meios necessários à organização e ao funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, vulgo Medicina do Trabalho, incluindo no que respeita à vigilância do estado de saúde, sem encargos para os docentes, o que remete, também, para a identificação e o necessário reconhecimento de doenças profissionais.

Ainda em relação às condições de trabalho condignas e adequadas, deverá ser assegurada uma remuneração mensal compatível e que reconheça a importância social da função que os docentes desempenham, sendo nesse sentido que a FENPROF apresenta uma tabela específica, rejeitando a intenção de integração na TRU e defendendo a manutenção de uma carreira de corpo especial, devidamente valorizada.

Em relação ao direito a estabilidade de emprego e profissional, entende-se que a estabilidade do corpo docente nas escolas é fator determinante para a qualidade da resposta educativa e da Escola Pública. A estabilidade também é elemento indispensável para a qualidade do desempenho dos docentes, bem como para promover a atratividade da profissão. Com vista à prossecução deste desiderato, é obrigação do MECI converter as vagas

ocupadas sistematicamente por docentes contratados, em mobilidade ou de QZP em lugares de quadro de agrupamento ou de escola não agrupada (AE/ EnA), sem que tal impeça, como é evidente, a abertura de outros lugares por reconhecimento da existência de necessidades permanentes das escolas ou agrupamentos ou do sistema.

Relativamente ao direito à não discriminação, ele deverá ser cumprido em todas as suas vertentes, desde logo, sendo respeitado o disposto na Diretiva 1999/70/CE que impede tratamentos diferentes, decorrentes da natureza do vínculo. Há, contudo, outros domínios a considerar: deficiência, características genéticas, língua, religião, convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, origem étnica ou social, nascimento, nacionalidade, idade, sexo, orientação sexual ou expressão de género.

Uma última nota sobre o direito à negociação coletiva, para referir que este deverá respeitar, como já se afirma no ECD, os termos legalmente estabelecidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), nos artigos 347.º e seguintes. Extrapolaria o estabelecido em lei exigências como a de assinatura de protocolos de negociação para integrar mesa negocial, devendo, outrossim, ser respeitado o disposto no artigo 349.º da LTFP sobre legitimidade negocial. Deverá a tutela respeitar a obrigação de consenso entre as partes, quando tal é obrigatório, e não, como tem sido norma, impor as suas propostas quando o consenso não se verifica. Não poderão, ainda, algumas organizações sindicais ser confrontadas com acordos já celebrados com outras organizações, pelo que as reuniões que tenham por objetivo a possível celebração de acordo deverão realizar-se em mesa única, mesas simultâneas ou, se a sua realização for sequencial, a eventual assinatura de acordo só deverá ter lugar após terminarem todas as reuniões.

No que respeita aos deveres profissionais, entende-se que os professores e educadores, além de estarem obrigados ao cumprimento dos deveres gerais estabelecidos por lei para todos os trabalhadores da Administração Pública, deverão, ainda, respeitar os que decorrem do seu Estatuto próprio e que configuram guias de orientação da ação, referências éticas comuns que, funcionando como eixos de identidade, possam servir para balizar a prática docente, em todas as suas dimensões. Consideram-se, nesse âmbito, deveres gerais, deveres para com os alunos, deveres para com os outros docentes, deveres para com as famílias e/ou encarregados de educação, deveres para com a comunidade.

São disso exemplos:

- Apoiar todos os esforços para promover

a liberdade, a democracia e os direitos humanos através da educação.

- Respeitar a dignidade pessoal de cada educando, conforme o disposto na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças, salvaguardando os interesses e o bem-estar de todos os alunos, protegendo-os de intimidações e de abusos físicos e psicológicos, solicitando, quando necessário, a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escola.

- Defender e promover os interesses e o bem-estar dos docentes, desenvolvendo laços de cooperação e de solidariedade profissional, apoiando-os face a intimidações e abusos, assim como aconselhando os que se encontram em início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional.

- Intervir com vista a garantir uma educação de qualidade, recusando a imposição de tarefas ou de condições de trabalho que dificultem ou impossibilitem o desenvolvimento da sua atividade profissional.

- Promover o envolvimento dos pais/ encarregados de educação na educação escolar dos filhos, criando condições para uma integração bem-sucedida de todos os alunos e uma colaboração efetiva no seu processo de aprendizagem.

- Reconhecer e respeitar as diferenças culturais e pessoais dos alunos e demais membros da comunidade educativa, valorizando diferentes saberes e culturas e combatendo processos de exclusão e discriminação.

10. Faltas, férias, licenças e dispensas

A FENPROF propõe que o número base de dias de férias do pessoal docente volte a ser 25 dias úteis.

Àquele número deverá acrescentar-se 1 dia a partir dos 39 anos de idade e de 10 em 10 anos. Para além deste direito a férias, alargado em função da idade, deverá manter-se o direito, atualmente previsto, de mais um dia por cada década de trabalho.

Período de férias

As férias do pessoal docente em exercício de funções são, em regra, gozadas entre o termo de um ano letivo e o início do ano letivo seguinte, exceto nos casos em que as férias ainda não gozadas relativas a ano anterior, por motivos de maternidade, paternidade ou parentalidade, possam ser gozadas em período imediatamente após as correspondentes licenças, ou, na sequência de faltas por doença prolongada, possam ser gozadas imediatamente após a concessão de alta clínica.

Acumulação de férias

Defende-se que o período de acumulação de férias dos docentes possa ser aumentado para 40 dias.

As férias respeitantes a determinado ano

escolar podem ser gozadas no ano escolar imediato, em acumulação com as vencidas neste, até ao limite de 40 dias úteis, mediante acordo com o respetivo órgão executivo.

Faltas a exames e reuniões de avaliação sumativa

Para além dos motivos já constantes no ECD passíveis de justificar faltas a serviço de exames, bem como a reuniões de avaliação sumativa (n.º 9 do art.º 94.º), deverá acrescentar-se “por incidente comprovado pelas autoridades competentes”.

Faltas por conta do período de férias

O docente pode faltar, por conta do período de férias, dois dias úteis por mês, até ao limite de 13 dias por cada ano escolar. As faltas a tempos por conta do período de férias são computadas como tal, correspondendo cada 5 tempos a 1 dia de trabalho, até ao limite de 4 dias por ano escolar.

Licenças

Para além das licenças de carácter geral, como licença de parentalidade, licença de casamento, licença por nojo, licença sem vencimento, entre outras, deverão ser reconhecidas e, principalmente, efetivadas outras, tais como licença sabática ou licença por equiparação a bolseiro. Nestes dois últimos casos, deverá ser negociado, anualmente, o número de licenças a conceder.

Dispensas

Aos docentes deverá ser reconhecido o direito a dispensas para formação, com incidência em dias de componente letiva.

Os docentes corretores de exames e provas finais de âmbito nacional ou internacional e os que exercem funções no secretariado de exames têm direito a cinco dias de dispensa de serviço.

11. Regime disciplinar

Ao pessoal docente aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime que vigora para os demais trabalhadores da Administração Pública.

A instauração de processos disciplinares é da competência do órgão de administração e gestão do estabelecimento de educação ou de ensino, exceto se o presumível infrator for membro daquele órgão, sendo, neste caso, competência do delegado regional da DGEstE ou da Inspeção-Geral de Educação e Ciência.

Não deverá competir aos docentes a instrução de processos disciplinares.

Lisboa, 7 de fevereiro de 2025

O Conselho Nacional da FENPROF

É possível e é urgente reforçar o Serviço Nacional de Saúde



O Governo PSD/CDS, através da Ministra da Saúde, defendeu recentemente a possibilidade do regresso

às PPP – Parcerias Público Privadas e ao modelo de concessão e gestão privada, em “muitas unidades de saúde”. Segundo notícias vindas a público, verifica-se que esta opção das PPP já estava a ser preparada, uma vez que o Conselho de Ministros terá aprovado uma resolução que visa adotar este modelo aos hospitais de Braga, Amadora-Sintra, Vila Franca de Xira, Loures e Garcia de Horta.

O alerta foi dado pela CGTP-IN, que, além de caracterizar a grave situação que se vive no setor, deixa um conjunto de perspetivas e soluções fundamentais para o Serviço Nacional de Saúde (SNS):

- A existência de um SNS universal, geral e

gratuito, com gestão pública, descentralizada e participada, concedendo para tal autonomia administrativa e financeira às entidades e estabelecimentos que o compõem;

- O fim da promiscuidade entre o público e o privado, com o Estado a assumir o papel de financiador, prestador e regulador, que a Constituição lhe atribui, não se demitindo desta obrigação e limitando a transferência para terceiros de atribuições, competências e recursos, designadamente para os grandes grupos privados;

- A valorização das carreiras, remunerações e condições de trabalho, por forma a atrair os profissionais de que necessita, incentivando o regime de trabalho a tempo completo e a dedicação exclusiva ao SNS;

- A melhoria dos cuidados de saúde primários no quadro do SNS;

- A concretização da nova Lei de Bases da Saúde, com a alteração da regulamentação do estatuto do Serviço Nacional de Saúde, de modo a refletir os conteúdos mais progressistas da nova Lei de Bases da Saúde e priorizar a implementação dos sistemas locais de saúde;

- O alargamento da rede pública de cuidados continuados e paliativos;

- O termo das nomeações políticas para órgãos de gestão e direção, respeitando a carreira hospitalar dos profissionais de saúde;

- O reforço do investimento em equipamentos, tecnologia e recursos humanos, substituindo gradualmente as unidades de saúde que funcionem em regime de Parcerias Público Privadas pelo modelo de gestão pública. •



Encontro Nacional de Educação Inclusiva

Educação Especial e Inclusão: desafios reais, respostas necessárias

– este o tema do Encontro Nacional de Educação Inclusiva que a FENPROF realiza a **21 de março** (sexta-feira) na Escola Secundária D. Dinis, em Lisboa. A iniciativa está marcada para as 9h00 e terá a sua sessão de encerramento às 17h30, depois do debate em torno da carta reivindicativa. O encontro contará com vários dinamizadores convidados que abordarão temas relacionados com a intervenção precoce na infância; educação pré-escolar, ensino básico e secundário; ensino superior e vida pós-escolar. **INFO** www.fenprof.pt



Encontro pela Paz em 31 de maio

O Conselho Português para a Paz e Cooperação (CPPC) e outras organizações sociais promovem em 31 de maio, no Seixal, o IV Encontro pela Paz, que visa contribuir para a promoção da mobilização e intervenção em defesa da Paz e da cooperação internacional, pela rejeição do militarismo, da corrida aos armamentos e da guerra, tendo presentes os princípios constantes na Constituição da República Portuguesa e na Carta das Nações Unidas. O Encontro pela Paz, que ocorre nas proximidades dos 50 anos da aprovação da Constituição da República Portuguesa (2 de abril de 1976) terá como lema "Pela Paz, todos não somos demais! Cumprir a Constituição de Abril!". Esta iniciativa surge na sequência de anteriores Encontros pela Paz, afirmando a vontade de continuar a unir esforços em Portugal na defesa da paz no mundo, e, além do CPPC, conta com a participação da Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto (CPCCRD); Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN); Federação Nacional de Professores (FENPROF); Juventude Operária Católica (JOC); Movimento Democrático de Mulheres (MDM); o Movimento dos Municípios pela Paz (MMP); Movimento pelos Direitos do Povo Palestino e pela Paz no Médio Oriente (MPPM); Obra Católica Portuguesa de Migrações (OCPM); União de Resistentes Antifascistas Portugueses (URAP), Câmara Municipal de Évora (coordenadora em Portugal da rede Mayors for Peace); Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia (local do III Encontro pela Paz) e Câmara Municipal do Seixal (anfitriã do IV Encontro pela Paz, que decorrerá entre as 10h30 e as 17h00. ●



A companhia do Teatro Aberto, em Lisboa (Bairro Azul, frente à mesquita) apresenta Nora Helmer, um espetáculo de cinema e teatro, numa criação desenvolvida a partir da reescrita das peças "Casa de Bonecas" (1879), de Henrik Ibsen, e "Casa de Bonecas, 2ª Parte" (2017), de Lucas Hnath. A ação de Nora Helmer desenrola-se nos anos 50 e nos anos 70 do século XX e é apresentada primeiro em filme e, depois, representada ao vivo em palco.

Com dramaturgia de Vera San Payo de Lemos e encenação e cenário de João Lourenço, o espetáculo tem luz de Anabela Gaspar e música de Ernesto Rodrigues. O filme é de João Lourenço e Nuno Neves e os figurinos de Marisa Fernandes. Em palco estão: Carolina Picoito Pinto, Cleia Almeida, Patrícia André, Renato Godinho, Benedita Pereira, Filipe Vargas, Miguel Damão e Rita Correia. A estreia ocorreu no Dia Internacional da Mulher (8 de março). ●

Porto Rodrigo Leão na Casa da Música

Rodrigo Leão regressa à Casa da Música, no Porto, no dia 29 de março, para um espetáculo baseado no álbum Os Portugueses (2018). Instrumentos tradicionais, como o adufe ou o bombo, encontram-se com outros mais clássicos e contemporâneos, para dar corpo e riqueza a temas originais cantados em português. A acompanhar Rodrigo Leão, estarão oito elementos, entre os quais Ana Vieira (voz) e Celina Piedade (acordeão). O concerto decorrerá na sala Suggia, às 21 horas. ●

Concerto em Lagoa

"Há mar e mar, há ir e voltar"

Uma viagem pelo mar à volta do mundo, saindo a regressando ao porto de Lisboa, com escalas em França, Brasil, Córsega, Sicília e até um encontro com o Titanic... Esta é a proposta (anunciada pela Orquestra do Algarve) do concerto "Há mar e mar, há ir e voltar", que decorrerá em 13 de abril, no auditório Carlos do Carmo, na cidade de Lagoa, organização do município local. Com direção do maestro Pablo Urbina, o programa inclui obras de vários autores, entre os quais Strauss, Debussy, Bach, Price e Tomasi. O concerto está marcado para as 16h30. ●

"Telectu" em Coimbra

"Telectu" é sinónimo de música eletrónica e o duo (Ilda Castro nos sintetizadores e Vitor Rua na guitarra) promete um espetáculo enriquecido pela luminotecnia, o vídeo e a instalação, no próximo dia 29 de março, no Teatro Académico Gil Vicente, em Coimbra, às 21h30. ●

EXPOSIÇÃO COLETIVA

E COMEMORATIVA EM HOMENAGEM AOS ANOS DE LUTA DOS PROFESSORES



1 Patente de 13 de Março a 8 de Maio de 2025 |

ENTRADA LIVRE



Até 8 de maio pode ser visitada no Espaço António Borges Coelho, na sede do SPGL em Lisboa (Bairro Azul), a exposição coletiva e comemorativa de homenagem aos anos de luta dos professores. ●

ctt

Taxa Paga
Portugal
Contrato 577668

Publicações
Periódicas

Pode abrir-se para
verificação postal
Autorizado a circular
fechado D160022025ES

*Combater
a falta de professores*

VALORIZAÇÃO, JÁ!

**Profissão com Futuro.
Escola Pública
de qualidade.**

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

