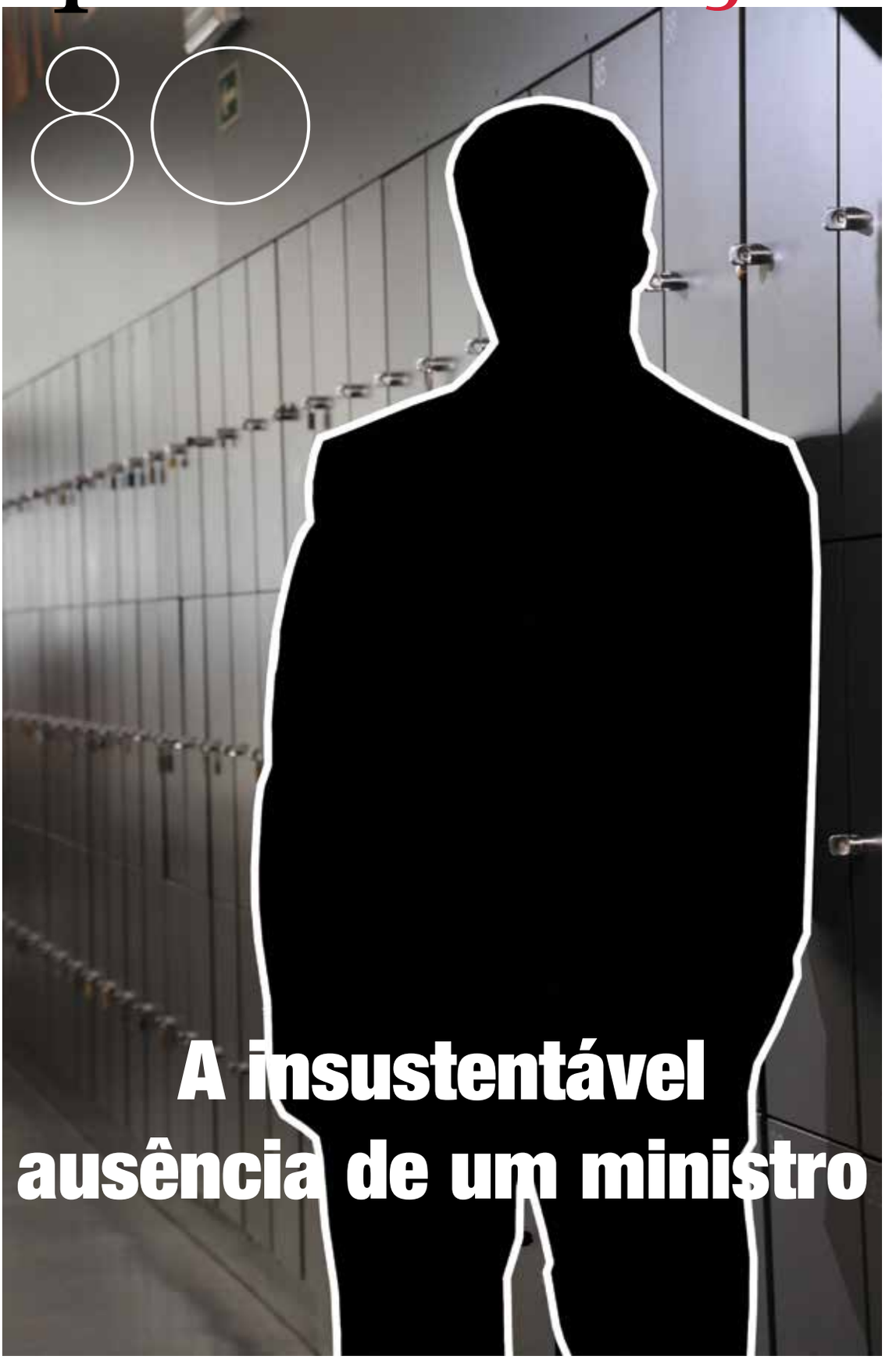
spinformação
80



A insustentável ausência de um ministro

PROPOSTAS DA FENPROF PARA O OE'2020

O Orçamento de Estado para 2020 terá de dar resposta a problemas que afetam fortemente os professores, pois o seu arrastamento retira atratividade à profissão docente e constitui a causa maior do êxodo profissional que continuará a verificar-se.

Nesta perspetiva, a Federação Nacional dos Professores (Fenprof) propõe ao Governo e à Assembleia da República:

Carreira Docente: recuperação de 598 dias, ¼ dos dias ainda por recuperar (6 anos, 6 meses e 23 dias = 2.393 dias), devendo o tempo estar totalmente contabilizado no final da legislatura (2023); correção do problema das ultrapassagens; desbloqueamento das progressões aos 5.º e 7.º escalões, onde são retidos milhares de docentes;

Aposentação: possibilidade de aposentação dos docentes com 40 ou mais anos de serviço e vida contributiva, sem penalizações (idade ou fator de sustentabilidade); acesso dos docentes à pré-reforma já em 2020;

Horários de trabalho: a partir de janeiro, inclusão de todas as reuniões não ocasionais na componente não letiva de estabelecimento; a partir de setembro, integração de toda a atividade desenvolvida com alunos na componente letiva;

Combate à precariedade: abertura de concursos extraordinários de vinculação, com vista a garantir que, até ao final da legislatura, todos os docentes com três ou mais anos de serviço estejam integrados nos quadros – devendo em 2020 ingressar todos os que têm 10 ou mais anos de serviço (em 2019, a média de ingresso foi de 15,5 anos de serviço).

6% do PIB para a Educação

O relatório *Estado da Educação 2018* (CNE, 2019) confirma que, entre 2009-18, o financiamento público da Educação sofreu uma redução de 12% (867 milhões de euros) – em 2017 e 2018, a Educação 'valeu' apenas 3,6% do PIB, bem longe dos 5,2% do início do milénio (2002) e mesmo abaixo do verificado em 2014 (4%).

A Fenprof considera que o financiamento da Educação deverá aumentar para os níveis recomendados pelas organizações e instituições internacionais do setor, ou seja, 6% do PIB, valor que deverá ser atingido até final da legislatura. Para 2020, a Fenprof defende 4%, como início do combate à escalada de desvalorização da Educação.

spninformação

Diretora Manuela Mendonça • **Editor** António Baldaia
Conselho de Redação Abel Macedo, Henrique Borges, José Manuel Costa, Rogério Ribeiro, Rogério Reis
Fotografia Henrique Borges • **Impressão** Multiponto, S.A.
Capa imagem elaborada a partir de fotografia inserta na «Revista Frontline» (out, 2017) - http://www.revistafrontline.com/grande-entrevista/tiago-brandao-rodrigues/
Propriedade Sindicato dos Professores do Norte (SPN) • **Redação e Administração** Rua D. Manuel II, 51/C - 3º · 4050-345 Porto • **Tel.**: 226 070 500 • **Fax**: 226 070 595/6
E-mail spninfo@spn.pt • **Site** http://www.spn.pt
Tiragem média 15.000 exemplares • **Registo no ICS** 109963 • **Depósito legal nº** 238855/06 • **Distribuição gratuita aos sócios do SPN**
¬ Os artigos assinados não refletem, necessariamente, as opiniões e os critérios da Direção do SPN.

EM 2020, O SPN CONTINUARÁ A FAZER A SUA PARTE

[editorial]

Manuela Mendonça
Coordenadora do SPN

A manutenção, no XXII Governo Constitucional, dos responsáveis pelas pastas da Educação e da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior levanta fundados receios de que muitos dos problemas nestes setores continuem a ser ignorados, com o Ministério das Finanças a governar, na prática, áreas que mereciam outra centralidade no âmbito das políticas públicas.

Particularmente preocupante é a recondução do ministro da Educação, já que à inoperância demonstrada na resolução dos problemas, se junta a incapacidade de ter com os representantes dos professores um diálogo construtivo, ou até qualquer tipo de diálogo. Confirmando as piores expectativas, dois meses passados sobre a tomada de posse do atual governo, Tiago Brandão Rodrigues prima pela ausência, não se tendo ainda, sequer, dignado responder ao pedido de reunião apresentado pela Federação Nacional dos Professores (Fenprof) no dia imediatamente a seguir à sua entrada em funções. Esta atitude é inaceitável no plano institucional, particularmente num período de preparação e discussão da proposta de Orçamento do Estado (OE), em que era suposto que os governantes não apenas conhecessem os cadernos reivindicativos dos trabalhadores que tutelam, mas também ponderassem as implicações orçamentais da sua concretização.

Ora, a insistência em ignorar os professores e as suas organizações representativas não pode deixar de ser vista como um sinal – mais um – de desvalorização do papel dos professores, o que é muito grave. Não apenas para os professores, que infelizmente já se vão habituando a ser menorizados e desconsiderados por sucessivos governos, mas também para as escolas e para o país.
A desvalorização social dos professores é um dos fatores responsáveis pela falta de atratividade da profissão e, como notícias recentemente vindas a público têm alertado, mais cedo do que mais tarde haverá problemas sérios de recrutamento de professores qualificados, com o que isso representa de retrocesso numa das maiores conquistas da nossa democracia: o direito a uma educação de qualidade, só possível com professores qualificados e reconhecidos.

No momento em que decorre a discussão sobre o OE para 2020 – que prevê para a Educação um aumento de apenas 1% face ao estimado para o ano anterior –, é de relevar a proposta da Fenprof de 6% do PIB para a Educação até ao final da legislatura, em linha com a recomendação das organizações e instituições internacionais do setor.
A opção do Governo de substituir o financiamento através do OE por fundos comunitários, a que autarquias e outras entidades (públicas e privadas) têm vindo a candidatar-se, é errada e tem consequências negativas no imediato e a médio prazo.
Os inúmeros projetos que hoje invadem as escolas, de forma desarticulada e com horizonte temporal limitado, não contribuem para uma resposta efetiva e definitiva aos problemas existentes, pese embora a retórica em sentido contrário. A *Teach for Portugal*, que referimos nesta edição, é apenas um exemplo.

Neste início de legislatura, fica o compromisso do Sindicato dos Professores do Norte (SPN) e da Fenprof de continuarem a fazer a sua parte, procurando contribuir com propostas, mas também com ação e luta, para a resposta aos desafios que se colocam hoje à Educação em Portugal, dos quais destaco:
- melhorar as condições de exercício da profissão docente, seja qual for o setor de educação e ensino, no sistema público e no privado;
- dotar as escolas dos recursos necessários à promoção do sucesso educativo de todos os alunos, para uma educação verdadeiramente inclusiva;
- alterar o regime de autonomia e gestão das escolas, que tem levado à erosão de práticas democráticas;
- reverter o processo da municipalização da educação, em curso, com os riscos que lhe estão associados e que a experiência de outros países não deixa iludir.

Uma última nota sobre o 37º aniversário do SPN – pretexto para homenagearmos duas sócias a quem fazemos uma referência especial nesta edição: Teresa Maia Mendes e Maria Helena Madeira.
Um aniversário é, simultaneamente, um tempo para revisitar o percurso coletivo construído por tantas e tantos companheiros de jornada – alguns infelizmente já desaparecidos, como a Ana Paula Canotilho, cuja morte recente ainda nos dói – e para perspetivar o futuro, reafirmando os princípios e valores que sempre nortearam a ação do SPN e a nossa determinação para os combates que falta travar.
2020 é a próxima etapa desse caminho. Bom ano para todos!

Exigimos
Respeito

PRECÁRIOS
SOMO
IDADE
SEMPRE?
ABIC/SPN/FENPROF

E se o obrigassem a trabalhar 12 ou mais horas não remuneradas?

Deixava andar?
NÓS TAMBÉM NÃO!

PROFESSORES EM DEFESA DA QUALIDADE DA EDUCAÇÃO

FENPROF

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

www.fenprof.pt • facebook.com/FENPROF.Portugal

A GREVE AO SOBRETRABALHO

Desde o início do ano letivo anterior, está em curso uma greve ao serviço convocado além das 35 horas semanais e ao trabalho letivo indevidamente marcado na componente não letiva de estabelecimento.

Tal como todas as greves convocadas pela Federação Nacional dos Professores (Fenprof), esta greve ao sobretrabalho procura resolver um problema – no caso, as mais de 11 horas de trabalho gracioso que os professores portugueses aditam semanalmente ao seu horário de trabalho.

A partir das revisões do Estatuto da Carreira Docente (ECD) trazidas por Maria de Lurdes Rodrigues, mais precisamente com a marcação das horas destinadas à componente não letiva de estabelecimento no horário semanal, iniciou-se um processo de sobrecarga do horário dos professores, através do efeito-cascata:

- a lecionação de turma a corresponder à totalidade da componente letiva;
- as aulas de substituição, as coadjuvações, os apoios grupais, a turma ou a preparação para exames a entrarem na componente não letiva de estabelecimento;
- as reuniões previstas na componente não letiva de estabelecimento a passarem para a componente individual de trabalho;
- as tarefas previstas na componente individual de trabalho para o tal serviço gracioso além das 35 horas semanais.

Difícil, mas eficaz. Desta greve, de difícil levantamento e com adesão e expressão muito diversas, constatamos o seu sucesso porque tem contribuído, e muito, para a resolução do problema de sobretrabalho referenciado. Vejamos:

- se há agrupamentos/escolas, e há, que fizeram interrupções letivas para realizar reuniões intercalares, isso diminuiu o sobretrabalho docente em período letivo;
- se há agrupamentos/escolas, e há, que anularam as reuniões intercalares por falta de quórum ou por tal se prever, isso diminuiu o sobretrabalho docente;
- se há agrupamentos/escolas, e há, que atribuíram tempo não letivo de estabelecimento ou o descontaram para realizar reuniões (intercalares e outras), isso diminuiu o sobretrabalho docente;
- se há agrupamentos/escolas, e há, que passaram a registar coadjuvações e apoios grupais ou a turma como tempo letivo, isso diminuiu o sobretrabalho docente.

Quanto ao desconto indevido por greve ao sobretrabalho, se é verdade que existem meia dúzia de casos em tribunal, nos quais os diretores de agrupamento (e não o ministério) terão de provar as razões desse desconto, é também verdade que a maioria das escolas/agrupamentos não o fizeram, ou, tendo-o feito, procederam ao reembolso dos valores indevidamente descontados.

Em suma, trata-se de uma greve diferente do habitual, mas eficaz. Não pela adesão em si, mas pelo contributo que está a dar à resolução do problema do sobretrabalho. É fundamental que os professores não a deixem cair e a façam crescer. E para isso podem contar com o Sindicato dos Professores do Norte (SPN) e a Fenprof.

HORÁRIOS ILEGAIS

Se tens um horário ilegal, denuncia a situação. Denunciar uma ilegalidade é exercer um direito. Apesar do que dizia o ministro da Educação, em 29 de outubro de 2018, não só existe nas escolas o que não está nos horários dos professores como nos horários dos professores existem coisas que não deveriam existir, irregularidades e ilegalidades.

Em reunião com a Federação Nacional dos Professores (Fenprof), já próximo do final do ano letivo anterior, o então secretário de Estado da Educação, João Costa, agora secretário de Estado Adjunto e da Educação do XXII Governo Constitucional, afirmava não ter conhecimento da existência de horários de trabalho docente irregulares e ilegais – apenas meia dúzia de situações lhe haviam chegado pela mão da Inspeção Geral da Educação e Ciência (IGEC).

Para iluminar tão densa treva, desde o início do presente ano letivo, a Fenprof está a recolher e enviar semanalmente remessas de horários ilegais, provenientes de todo o país, esperando que agora o Ministério da Educação não se refugie no desconhecimento e intervenha junto das escolas/agrupamentos para reposição da legalidade.

Porque as ilegalidades existem, mas o receio (a palavra é mesmo *medo*) da sua denúncia por parte dos professores cria um silêncio muito pouco saudável que vai corroendo o que resta da democracia na organização escolar, é fundamental que cada professor com horário ilegal o denuncie ao SPN e à Fenprof.

Sem menosprezo pelo espírito criativo na produção dos horários, muitas das ilegalidades são comuns: marcação de horas de reuniões na componente individual de trabalho; aulas, apoios grupais, coadjuvações e ultrapassagem dos 150 minutos semanais permitidos na componente não letiva de estabelecimento; ultrapassagem das 25 horas semanais no 1º Ciclo e dos 1100 minutos semanais no 2º e no 3º ciclos e no Ensino Secundário em atividades letivas.

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

A avaliação do desempenho docente no ensino não superior está prevista em vários artigos do Estatuto da Carreira Docente (ECD), designadamente no 37º, nº 2, alínea b), o qual a identifica a sua necessidade para efeito de progressão na carreira, sendo necessária a obtenção da menção mínima de 'Bom'.

O Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de Fevereiro, estabelece-se como a principal regulamentação do processo, tendo-se-lhe seguido a publicação de vários outros diplomas, regulamentando determinadas situações específicas, como a correspondência entre a avaliação obtida nos termos do sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) e a classificação e menções qualitativas específicas previstas no ECD, o suprimento de avaliação através da ponderação curricular, a avaliação externa da dimensão científica e pedagógica, a avaliação dos directores de escolas e agrupamentos, de centros de formação de associação de escolas ou das escolas portuguesas no estrangeiro, ou ainda dos docentes em exercício de funções docentes noutros ministérios ou nas escolas portuguesas no estrangeiro e o reconhecimento da avaliação dos docentes em exercício nas Regiões Autónomas.

Toda esta regulamentação e todo o processo de avaliação do desempenho docente seriam mais ou menos inócuos, deles quase se podendo dizer, em jeito bem popular, que *não aquentam nem arrefentam*, ou, de uma forma mais formal e objectiva, que a sua existência não prejudica os docentes ou a vida das escolas, ainda que também da sua aplicação não resulte propriamente muito clara a consecução dos objectivos inscritos números 2 e 3 do artigo 40º do ECD:

"A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade do serviço educativo e das aprendizagens dos alunos e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência.

Constituem ainda objectivos da avaliação do desempenho:

a) Contribuir para a melhoria da prática pedagógica do docente;
b) Contribuir para a valorização do trabalho e da profissão docente;
c) Identificar as necessidades de formação do pessoal docente;
d) Detectar os factores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
e) Diferenciar e premiar os melhores profissionais no âmbito do sistema de progressão da carreira docente;
f) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;
g) Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho;
h) Promover um processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
i) Promover a responsabilização do docente quanto ao exercício da sua actividade profissional."

Competição e desconfiança. Infelizmente, o nº 3 do artigo 20º do DR 26/2012 e a regulamentação para que o nº 4 do mesmo artigo remete (Despacho nº 12567/2012, publicado em 26 de Setembro), estabelecem mecanismos de limitação do acesso às menções de 'Muito Bom' e 'Excelente', condicionando a obtenção das mesmas a uma percentagem global dos docentes que oscila entre os 25% e os

35%, dependendo da última avaliação externa obtida pelo próprio agrupamento ou escola.

Ou seja, não só o acesso a tais menções é limitado, independentemente do mérito de facto revelado pelos docentes avaliados, como o alcance da limitação é variável, dependendo de factores externos aos próprios docentes!

Esta característica da avaliação, aliada ao facto de o artigo 37º do ECD prever a limitação na progressão na carreira a alguns escalões (5º e 7º) a quem obtenha vaga, dispensando dessa sujeição apenas os docentes que tenham obtido, na avaliação do desempenho docente, as menções de 'Excelente' ou 'Muito Bom', transformou os processos de avaliação do desempenho, que deveriam até "promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria do seu desempenho" [artigo 40º, nº 3, alínea g) do ECD], em peças de um processo de *cada um por si*, numa desenfreada competição pelas escassas menções de mérito, única forma de os docentes posicionados nos 4º e 6º escalões da carreira garantirem que não ficarão um, dois, três, quatro ou até mais anos à espera das referidas vagas, cujos contingentes o Governo define em cada ano, de forma totalmente unilateral, já que o processo não é sequer objecto de negociação com os sindicatos.

Por vezes, esta situação acaba por propiciar um clima de desconfiança entre os docentes e destes para com as direcções dos agrupamentos e escolas, o que se notou ainda mais nos últimos meses, também decorrendo da aplicação de medidas excepcionais, admitidas pela Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE) – por exemplo, através de uma nota informativa de 7 de Junho e de outras posteriores, algumas veiculadas para os agrupamentos e escolas por outras instituições que não a DGAE, como é o caso de duas recebidas da DGAE pela Associação Nacional de Diretores de Agrupamentos e Escolas Públicas (ANDAEP) –, decorrentes da publicação de dois diplomas que consagraram a recuperação de uma pequena parte do tempo de serviço perdido pelos professores durante os períodos de congelamento das carreiras, concretamente de apenas 1018 dias.

Condicionar as progressões. Com efeito, foram muitos os casos que chegaram ao conhecimento do Sindicato dos Professores do Norte (SPN) em que a legislação e/ou as orientações da tutela não foram devidamente cumpridas, como por exemplo:

- docentes que deveriam ter sido avaliados e não foram;
- docentes que foram avaliados indevidamente, por exemplo, antes do momento previsto no DR 26/2012, isto é, no ano escolar anterior àquele em que completam o ciclo avaliativo, ou seja, o tempo de serviço necessário à permanência no escalão;
- outros docentes que foram avaliados indevidamente, por exemplo, pela segunda vez no mesmo escalão, ambas ao abrigo do já citado DR 26/2012;
- docentes a quem deveria ter sido proporcionada a observação de aulas que, em devido tempo, haviam requerido;
- docentes que viram negados, sem qualquer fundamentação legal aceitável, os seus pedidos de mobilização da classificação de observações de aulas efectuadas ao abrigo de modelos de avaliação do desempenho anteriores ao actual, como previsto na legislação em vigor (artigo 30º, nº 2 do DR 26/2012);
- processos de avaliação levados a cabo sem que tenham sido tornados públicos os documentos aprovados em Conselho Pedagógico para registo de dados pelos avaliadores ou os indicadores específicos a serem avaliados e respectivos descritores associados;
- documentos aprovados pelos agrupamentos e escolas para registo de elementos avaliativos não associados a uma qualquer escala de classificação, permitindo, por isso, uma total e inadmissível discricionariedade dos avaliadores, que, por maior que seja a sua boa-fé, sempre levará a situações de desigualdade que a mera subjectividade inerente a qualquer processo de avaliação não poderá justificar.

Estes são apenas alguns exemplos que comprovam o caos que marca a vida de muitos agrupamentos e escolas e dos seus corpos docentes, fruto de erros vários, designadamente dos próprios conselhos pedagógicos e/ou das respectivas secções de avaliação de desempenho docente (SADD), mas também, e sobretudo, da criação pelo Ministério da Educação de instrumentos, no quadro da avaliação do desempenho docente e da progressão na carreira, que visam apenas restringir ou, no mínimo, atrasar substancialmente o acesso de muitos docentes aos escalões mais valorizados da carreira, com o primeiro dos travões a estar colocado ainda na primeira metade da mesma.

José Manuel Costa
Direcção do SPN

O autor escreve segundo a grafia anterior ao Acordo Ortográfico de 1990

E se lhe reduzissem o resultado da sua avaliação por causa de quotas?

Ficava calado?
NÓS TAMBÉM NÃO!

PROFESSORES EM DEFESA DA QUALIDADE DA EDUCAÇÃO

FENPROF

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

www.fenprof.pt • facebook.com/FENPROF.Portugal

[do superior]

QUE SINDICATOS PARA O FUTURO?

YOUR TURN! TEACHERS FOR TRADE UNION RENEWAL

Os problemas identificados são globalmente comuns à generalidade dos países, pelo que faz todo o sentido fazer esta reflexão em conjunto. Mas é essencial que o façamos também dentro de portas. Que sindicatos queremos para o futuro? E como os vamos construir?

O Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE/ETUC) e a Internacional da Educação (IE) promoveram uma reunião subordinada ao tema da renovação sindical: *Your Turn! Teachers for Trade Union Renewal.* A Federação Nacional dos Professores (Fenprof) participou na reunião, que decorreu em Roma, nos dias 25 e 26 de novembro. Os objetivos da reunião compreendiam uma reflexão sobre a educação, relações de trabalho e o papel dos sindicatos; partilha das melhores práticas para envolver ativamente os membros dos sindicatos; contribuir para a troca de experiências e saberes na construção de solidariedade no local de trabalho e na sociedade; discutir quais as melhores práticas para abordar as mudanças no emprego e no mercado de trabalho através de estratégias de renovação e organização dos sindicatos; desenvolver capacidade de comunicação para contestar os estereótipos contra as organizações sindicais e responder às necessidades, perceções e atitudes dos professores que correm o risco de deixar a profissão mais cedo.

A reunião contou com cerca de 46 participantes de diferentes países: Bélgica, Chipre, Grécia, Itália, Portugal, Espanha e Turquia. De Portugal, além da Fenprof, estiveram representantes da FNE e do SINDEP.

No primeiro dia, a reunião iniciou-se com breves intervenções de todas as organizações presentes sobre o que entendiam ser a renovação sindical. Obviamente, foram muito diversos os entendimentos; mesmo assim, as preocupações mais comuns centraram-se na definição de estratégias claras de comunicação e atuação, no afastamento dos trabalhadores mais jovens, no trabalho precário e na falta de compreensão sobre o papel dos sindicatos no contexto laboral atual.

No fim do dia, foram constituídos quatro grupos de trabalho que discutiram as ações prioritárias para a renovação sindical: aumento da base de ativistas; auscultação das necessidades dos professores; definição de objetivos específicos e claros; recursos dedicados, espaços de discussão com líderes; espaços para auto-organização; composição da lista de associados; planos de comunicação; planos

de formação para líderes nos locais de trabalho; trabalho na comunidade através de alianças.
No segundo dia, foram feitos os relatos dos grupos de trabalho sobre renovação sindical, a que se seguiram as intervenções, mais centralizadas nos problemas concretos dos seus países, de representantes de Itália e da Turquia. A reunião terminou com um pequeno *workshop* em comunicação sobre redes e partilha de saberes para a construção de capacidade coletiva.
Uma chamada de atenção para o local de realização do encontro: *Casa Internazionale delle Donne di Roma.* Com esta escolha simbólica, a organização mostra reconhecer a importância do movimento feminista (a reunião iniciou-se no dia 25, Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres) e revela também um gesto de solidariedade com o coletivo, que está sob ameaça de despejo.

Podem os sindicatos ser relevantes? Das comunicações apresentadas na primeira sessão de trabalhos, destacamos as de Martin Henry, em representação da IE, Bob Carter (University of Leicester, Reino Unido), Cuqui Vera (Comisiones Obreras, Espanha), e Michael MacNeil (University and College Union, Reino Unido).
Martin Henry situou os dilemas dos sindicatos na marginalização gradual, na dualização da representação dos trabalhadores, na substituição da representação sindical – concluindo que a revitalização só é possível através da renovação.
No mesmo sentido, Bob Carter começou a sua intervenção com a pergunta: "como podem os sindicatos continuar a ser relevantes?", argumentando que a resposta se centra na sua renovação. Considerou que, apesar dos membros dos sindicatos viverem nas sociedades, com famílias e relações sociais, as reivindicações sindicais meramente salariais tendem a isolar os sindicatos do resto da sociedade; isto porque num momento em que se assiste a cortes nos serviços de saúde e na educação, a sociedade não apoia as exigências de aumentos salariais dos sindicatos. Referiu que se perdeu a colegialidade nas escolas, que a produtividade e a performance conduziram ao isolamento dos professores, muitas vezes sujeitos a assédio moral. Por essa razão, a agenda dos professores não pode ser tão estreita que se resuma aos salários. Os professores têm obrigações profissionais sobre os seus ombros e a título de exemplo referiu os profissionais de enfermagem. Disse considerar que o modelo de sindicato como prestador de serviços tem de ser substituído. Por essa razão, entende que os membros de base deviam ser promovidos e que sem formação de novos líderes não haveria envolvimento dos membros, pois as burocracias, sindicais e não só, tendem a reproduzir-se e a manter-se no poder. Assim, pensa que é necessário procurar os líderes orgânicos que se revelam nas lutas locais porque precisamos de poder.
Cuqui Vera referiu que, para atrair os trabalhadores precários e jovens, no primeiro ano as CCOO não cobram cotas e que no segundo ano a cota é de apenas 3€ por trimestre. Falou ainda acerca da campanha sobre trabalho precário que levaram a cabo com o mote "o teu trabalho não é visível".
Michael MacNeil começou a sua intervenção questionando se devíamos abandonar a esperança. Explicou que no Reino Unido, no Ensino Superior, cerca de 60% dos professores são precários e que na investigação são cerca de 79%. Considera que a renovação é muitas vezes impedida pelo sectarismo interno. Referiu também a necessidade de formar líderes, em particular em teoria da mobilização, por ser importante compreender em que circunstância os trabalhadores se aliarão aos sindicatos e desenvolverão trabalho coletivo. Neste sentido, entende que é necessário formar quadros nos locais de trabalho, focados nas escolhas estratégicas dos sindicatos, e compreendendo as mudanças culturais que, sendo difíceis, não são ultrapassáveis.
Os problemas identificados pelas diferentes organizações são globalmente comuns à generalidade dos países, pelo que faz todo o sentido fazer esta reflexão – que no fundo assenta sobre o futuro dos sindicatos – em conjunto. Mas é essencial que o façamos também dentro de portas: que sindicatos queremos para o futuro? e como os vamos construir?

Pedro Oliveira
Direção SPN

TEACH FOR ALL CHEGA A PORTUGAL ...

A *Teach for Portugal* teve sessão de lançamento em setembro, mas já tinha ingressado na rede global em fevereiro. Entretanto, criou um instituto de verão que foi frequentado por alguns jovens durante cinco semanas.

Em meados de setembro, o Sindicato dos Professores do Norte (SPN) tomou conhecimento de que, na sequência da criação do programa *Teach for Portugal* (TFP), jovens recém-formados nas mais variadas áreas, mas sem formação para a docência, estavam a desenvolver trabalho em salas de aula num conjunto de escolas ainda hoje não totalmente identificado. E questionou de imediato o Ministério da Educação (ME) sobre o seu envolvimento neste programa pouco transparente, designadamente nos fins que persegue, contestando que um processo desta natureza tenha avançado sem qualquer debate público ou auscultação aos professores. Solicitou, igualmente, uma reunião ao Diretor-Geral da Educação (DGE), enquanto responsável pela entidade diretamente associada a esta iniciativa, tendo sido, igualmente, solicitadas reuniões a diretores de escolas envolvidas.
Do gabinete do ministro da Educação, ainda em setembro, a resposta resumiu-se a um descartar de responsabilidades, informando que foi a DGE que emitiu parecer favorável para que o TFP se candidatasse a financiamento no âmbito do POCH [*Programa Operacional Capital Humano*]. Neste cenário, as escolas limitam-se a tomar conhecimento das parcerias formadas para acolher os jovens colocados pela TFP. Quanto ao ministro, encontrava-se a analisar a proposta de memorando de entendimento que lhe fora apresentada.
Conclui-se, deste modo, que há gente nas salas de aula das nossas escolas cuja atividade o ME não sabe bem qual é. É caso para perguntar, então o que fazem estes jovens de elevado potencial nas salas de aula? Substituem pessoal auxiliar? Dão apoio? De que tipo? Limitam-se a assistir à atividade dos professores? Para que efeito? Afinal, que competências lhes proporciona uma formação de cinco semanas, obtida em curso de Verão, para exercerem, seja que tarefa for em sala de aula? É inaceitável que o ministro da Educação desconheça quem são e o que fazem pessoas que estão dentro das salas de aula, desenvolvendo atividade com os alunos…

De fora para dentro. Face à resposta do gabinete do ministro da Educação, o SPN e a Federação Nacional dos Professores (Fenprof) quiseram saber o que o DGE tinha a dizer. Da reunião, confirmou-se que parte significativa das verbas que resultam do financiamento comunitário destinado a estes projetos se encontra nas comissões de coordenação e desenvolvimento regional (CCDR) e quem se pode candidatar são as comunidades intermunicipais (CIM), que, no âmbito do Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar (PIICIE), promovem as mais diversas iniciativas e colocam técnicos (psicólogos, terapeutas, educadores sociais e outros), que, além de não pertencerem às escolas, deixarão de lá trabalhar quando acabar o programa financiado. Esses projetos são promovidos por empresas privadas, algumas bem conhecidas, que, como é evidente, não se envolvem por filantropia, confirmando-se a tendência do ME em desinvestir na Educação.
O SPN sublinha que o problema não está no facto de as escolas terem projetos financiados por fundos comunitários, mas que esses projetos não sejam pensados e construídos pelas escolas, com o ME a apoiar através de mais e melhores recursos e a criar condições para que as escolas possam desenvolver os seus próprios projetos.

A *Teach for All* começou em 1990 com o *Teach for America*, que se dispunha a recrutar diplomados de 'alto calibre' para ensinar em áreas de maior complexidade social, onde seria alegadamente mais difícil recrutar professores devidamente qualificados.
Segundo a organização, os jovens recrutados receberiam um treino rápido antes de começarem a trabalhar e, depois, continuariam a treinar no local de trabalho. O princípio seria proporcionar aos jovens uma certa "experiência de trabalho", na qual iriam adquirir algumas competências úteis de emprego para, posteriormente, abandonando o ensino, se dedicarem ao trabalho na sua área específica de formação.
Depois do *Teach for America*, apareceu o *Teach First* no Reino Unido (2003) e outros se sucederam – em setembro, o *Teach for Liberia* foi anunciado como 52º parceiro da rede.
O TFP teve sessão de lançamento em setembro. Segundo o site da organização, ingressou na rede global em fevereiro e criou um Instituto de Verão reunindo 18 jovens que o frequentaram durante cinco semanas, focando-se em "três princípios estruturantes: liderar sozinho, liderar a par com os outros e liderar mudanças".

...IE ALERTA PARA IMPACTOS

A Internacional da Educação (IE), que representa mais de 400 organizações sindicais da educação em todo o mundo, tem vindo a alertar para o impacto do TFA na profissão docente e no sistema público de educação, que se quer inclusivo e de qualidade para todos.

A IE considera que a *Teach for All* (TFA) pode conduzir à desprofissionalização da classe docente, tem apresentado piores resultados de aprendizagem, uma vez que professores não qualificados são menos eficazes, constata um enfraquecimento da defesa dos direitos profissionais e que o ensino deverá aceitar a ideia da alta rotatividade dos seus profissionais, que não só é aceitável como desejável.
Por outro lado, este programa é caro e retira dinheiro do sistema educativo, distrai da solução da crise na oferta de professores e pode contribuir para a comercialização e privatização da educação.
Por último, a TFA tem aumentado a sua influência na política nacional e global da educação, apresentando-se cada vez mais como participante altamente visível nas arenas das políticas educativas, nomeadamente ao nível da ONU, do FMI e do Banco Mundial.

Posições dos sindicatos. Nos países em que as organizações do TFA têm vindo a operar por períodos mais longos, as organizações sindicais de professores têm vindo a tomar posição sobre o programa junto dos seus associados, mas também das autoridades educativas. Reconhecendo que o programa assume algumas preocupações que fazem parte da agenda sindical (defesa de uma educação de qualidade, inclusiva e equitativa para todos, necessidade de reforçar o apoio aos alunos mais carenciados…), os sindicatos entendem que, para uma educação de qualidade, não há alternativa a professores bem formados e altamente qualificados, pelo que há que tornar o ensino uma profissão atraente.
Deixando sempre claro que as suas críticas não se dirigem aos jovens que aderem ao TFA – que, como a generalidade dos professores, são pessoas empenhadas e que dão o seu melhor em circunstâncias difíceis –, as organizações representativas dos professores têm vindo a denunciar o modelo TFA como desprofissionalizante, caro e ineficaz.

RECOMENDAÇÕES AOS GOVERNOS

Atrair os melhores para o ensino a longo prazo; tornar o ensino uma carreira atraente, com condições de trabalho decentes, salários e horários de trabalho adequados, assim como oportunidades de progressão na carreira e de desenvolvimento profissional.

Investir numa formação inicial rigorosa, gratuita e de qualidade, para atrair jovens talentosos de todas as origens socioeconómicas para a carreira docente.

Apoiar e implementar o quadro de normas profissionais da Internacional da Educação e da UNESCO [Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura]

Introduzir políticas que regulem a qualidade da formação inicial de professores oferecida a nível nacional, garantindo alta qualidade e capacitando os professores em pedagogia e estratégias para a inclusão dos alunos.

Garantir que os novos professores sejam adequadamente apoiados, especialmente nos primeiros anos de trabalho, inclusive por meio de indução e orientação.

Investir no desenvolvimento profissional gratuito de alta qualidade, para os professores aumentarem a capacidade existente da força de trabalho.

Apoiar localmente jovens em áreas de difícil acesso ou comunidades indígenas a seguir o ensino como uma carreira.

Introduzir políticas claras de discriminação positiva que incentivem os melhores professores a trabalharem em áreas ou escolas de difícil acesso com populações de alunos particularmente desfavorecidos.

E se lhe exigissem tarefas que são de outros profissionais?

Ficava resignado?
NÓS TAMBÉM NÃO!

PROFESSORES EM DEFESA DA QUALIDADE DA EDUCAÇÃO

FENPROF

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

www.fenprof.pt • facebook.com/FENPROF.Portugal

Assembleia-Geral do Sindicato dos Professores do Norte

SÓCIOS APROVARAM PLANO DE ATIVIDADES

A atividade que o SPN projeta desenvolver em 2020 tem como ponto de partida os problemas não resolvidos que transitam da anterior legislatura, o quadro parlamentar resultante das eleições legislativas de 6 de outubro e o programa do XXII Governo.

Os problemas a resolver estão identificados no abaixo-assinado/petição entregue na Assembleia da República no dia 12 de novembro, concretamente:

- recuperação do tempo de serviço que ainda não foi contabilizado para as carreiras: 6 anos, 6 meses e 23 dias;

- recomposição da carreira docente através de medidas que eliminem as ultrapassagens e desbloqueiem a progressão de quem se encontra retido no 4º e no 6º escalões;

- regime específico de aposentação, admitindo, no imediato, a despenalização da aposentação antecipada e a aplicação do regime de pré-reforma;

- fim dos abusos e ilegalidades nos horários de trabalho, garantindo que, como previsto na lei, são, efetivamente, de 35 horas;

- combate determinado à precariedade, com a vinculação dos docentes com três ou mais anos de serviço;

- regime de concursos justo, que respeite o princípio da graduação profissional como fator de ordenação dos candidatos, mantendo caráter nacional.

O atual quadro parlamentar é distinto do da anterior legislatura, mantendo potencialidades, mas sendo ainda mais complexo. Quanto ao programa de governo, é um programa que garroteia a política educativa com as grandes metas orçamentais, impedindo a resolução de muitos problemas relacionados com condições de exercício da profissão, contagem de todo o tempo de serviço congelado, ultrapassagens na carreira, regime de aposentação, horários de trabalho e precariedade. Por outro lado, causam bastante inquietação o propósito de rever o modelo de gestão e administração escolar para reforçar e valorizar as direções das escolas e as chefias intermédias, bem como a ambígua expressão sobre concursos: "proporcionar condições para uma maior estabilidade e rejuvenescimento do corpo docente" em territórios educativos de intervenção prioritária (TEIP).

Áreas de intervenção estratégica

Informação. A produção e divulgação de informação e propaganda atualizadas e atempadas nos diversos suportes, continuará a ser uma prioridade do SPN, bem como a qualidade e a quantidade da informação disponibilizada no site. Associada a este desígnio está

a otimização do recurso às redes sociais e demais instrumentos de comunicação digital.
Prosseguiremos a política de informação e esclarecimento junto dos associados (envio regular de informação por correio eletrónico), de elaboração de notas e comunicados de imprensa e de contactos com os órgãos de comunicação social.
Quando necessário, não descuraremos o suporte de papel, pelo que manteremos a regularidade da revista SPN.Informação e a produção de diversos materiais (próprios ou concertados com a Fenprof) para os placares sindicais nas escolas e outros locais.

Formação. Para 2020, estão previstas 20 ações de formação acreditadas pelo Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua, nas modalidades de cursos de formação e oficinas, e 10 seminários temáticos acreditados como ações de curta duração.
À semelhança de anos anteriores, a formação terá a preocupação de cobrir toda a área geográfica do SPN, de encontro às solicitações das quinze áreas sindicais. No plano de formação poderão, ainda, ser incluídas outras iniciativas que a agenda sindical venha a exigir.

Apoio a Sócios e Contencioso. O aumento da conflitualidade nas escolas, o envelhecimento da profissão e o crescente desgaste que afeta os docentes, e, de forma muito significativa, os recentes desenvolvimentos em matéria de recuperação do tempo de serviço perdido durante os congelamentos da carreira – e as consequentes *urgências informativas* relativas à avaliação de desempenho docente e à formação contínua – têm provocado cada vez mais pressão sobre o atendimento aos sócios (presencial, telefónico ou eletrónico).
Sendo que em 2020 haverá eleições para os Corpos Gerentes, a atual direção pretende continuar a aposta em medidas que visam a melhoria da resposta, como a colaboração da rede de delegações na resposta telefónica ou através da plataforma Inforsócios, que é a forma mais usada de comunicação eletrónica com os associados.
É também para manter e reforçar a aposta no envolvimento de todos os dirigentes que acompanham escolas na resposta às questões de natureza político-sindical, reforçando a ligação de cada um às suas escolas e aos respetivos delegados sindicais, cuja importância é essencial na ligação do sindicato aos professores; visar-se-á um apoio informativo mais sistemático e personalizado, a fim de aumentar a capacidade de intervenção junto dos colegas.
Relativamente ao contencioso, periodicamente, será feita uma avaliação do trabalho desenvolvido, bem como das condições e recursos físicos e humanos existentes, no sentido de, a todo o momento, poderem ser tomadas as medidas que forem consideradas apropriadas – em termos de funcionamento, só os assuntos que previamente não puderem ser resolvidos pelo atendimento serão encaminhados para os advogados.
Finalmente, será importante reativar as reuniões periódicas dos advogados com os funcionários do atendimento, no sentido de debater questões específicas, esclarecer dúvidas e encontrar soluções.

Organização e Finanças. Continuaremos a tarefa de identificar problemas de funcionamento, procurar causas e consensualizar instrumentos e procedimentos que contribuam para a sua solução.
Prosseguiremos, também, a tarefa de aumentar o rigor técnico do relatório mensal de movimento de sócios, tentando aumentar a sua influência na planificação do trabalho sindical de cada delegação.
Aumentaremos a eficácia na gestão do ficheiro de sócios e continuaremos a publicar regularmente documentos de controlo orçamental que permitam a todos os dirigentes acompanhar e controlar as receitas e despesas do sindicato e intervir, sempre que necessário, para uma cada vez melhor gestão. Prosseguiremos, também, no esforço de tornar o orçamento do sindicato mais acessível e transparente e um instrumento eficaz da ação sindical.

Ação Sindical. No plano sindical, 2020 será marcado por dois momentos importantes: o XIV Congresso da CGTP-IN (14-15 de fevereiro) e as eleições dos Corpos Gerentes do SPN para o triénio 2020/2023, previstas para 12 de maio.
Parte importante da ação do SPN resultará da operacionalização do caderno reivindicativo da Fenprof na região norte, articulando trabalho nacional, regional e distrital. As orientações que vierem a ser aprovadas no congresso da CGTP-IN (em que o SPN participará), não deixarão, também, de ter influência.
Consequência do congresso da CGTP, realizar-se-ão congressos de várias uniões de sindicatos da área geográfica do sindicato, concretamente de Aveiro, Braga, Bragança e Porto – congressos que terão participação ativa do SPN, tanto na construção das orientações como nas escolhas de direção.
Relativamente às eleições do SPN, o grande objetivo é garantir a maior participação possível de sócios. A próxima década vai ser determinante, tendo em conta o envelhecimento de professores e dirigentes sindicais, o que obriga a um grande empenho e participação de todos na formação de futuros quadros sindicais e no rejuvenescimento da estrutura sindical.
Por último, merecerão a nossa atenção as comemorações do 25 de Abril e do 1º de Maio, bem como os 200 anos da Revolução Liberal.

Ensino Superior e Investigação. O SPN considera necessário avaliar o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES, 2007), conforme a própria lei prevê ter lugar ao fim de cinco anos. O RJIES traduziu-se na introdução da chamada *Nova Gestão Pública* na gestão das instituições de Ensino Superior, com a diminuição da participação e da colegialidade, e permitiu a criação das chamadas *fundações*, que agravaram a emulação do modelo de gestão privado nas instituições, com a criação de carreiras ao abrigo do regime privado e cerceando a participação e transparência dentro das instituições-fundação.

Paralelamente, a avaliação contribuiu para a atomização dos docentes, com a consequência de, ao contrário de toda a Administração Pública, só ao fim de seis anos consecutivos com a classificação máxima ser possível a alteração de escalão remuneratório; consequentemente, a maioria dos docentes nunca serão promovidos. Urge, portanto, rever os regulamentos, pensar os modelos de avaliação e quais os seus objetivos.

No que respeita à carreira, os docentes do Ensino Superior há já longos anos veem comprometidas as possibilidades de progressão, devido à não abertura de concursos e ao crónico subfinanciamento que impede a abertura de lugares. Subfinanciamento que se tem refletido na Investigação, sustentada maioritariamente em emprego precário dos investigadores, que há longos anos esperam a regularização da sua situação, que o PREVPAP não resolveu.

Por último, o acesso ao Ensino Superior tem vindo a traduzir-se por um caráter elitista, dados os grandes custos da sua frequência – a redução das propinas, embora seja uma medida favorável, tem de ser acompanhada pelo reforço da ação social escolar.

Ensino Particular e Cooperativo. O objetivo do SPN é dar continuidade ao atendimento personalizado aos sócios, à dinamização e desenvolvimento do setor através da cativação de novos sócios, à eleição de mais delegados e comissões sindicais, com o intuito de envolver um maior número de docentes na atividade sindical e de formar novos quadros sindicais a curto prazo. Os grupos de trabalho já criados e a criar terão um papel importante na dinamização e reestruturação do setor a nível local, regional e nacional.

Em 2020, assumiremos uma postura ainda mais ativa nas escolas de ensino particular e cooperativo, ensino artístico especializado (EAE), ensino profissional (EP), IPSS e misericórdias, promovendo reuniões de informação e formação, procurando despertar, sensibilizar e dinamizar os docentes para a luta em prol de condições de trabalho dignas e valorizadas.

Continuaremos determinados na denúncia das irregularidades e das precárias condições de trabalho que dominam o setor. Pediremos responsabilidades aos organismos estatais pela falta de eficácia no combate a todas as situações de incumprimento da legislação e de ausência de fiscalização dos contratos de financiamento em todos os níveis de ensino do setor privado, incluindo as creches.

No plano nacional, com a Fenprof, lutaremos por uma convenção coletiva de trabalho para o EPC, EAE e EP, bem como pelo direito a uma carreira digna e valorizada que respeite o exercício profissional, em torno dos seguintes objetivos:

- criação de um estatuto específico para os docentes em funções no EAE da música e da dança privado, que não deverá ignorar a sua condição de artistas, importante mais-valia para um setor que representa 90% da oferta no plano nacional;
- exigência de financiamento adequado às necessidades do EP, para garantir aos docentes uma carreira adequada às suas responsabilidades profissional e social e assegurar a qualidade da oferta educativa;
- responsabilização do Estado pela fiscalização e controlo dos financiamentos públicos a estabelecimentos de ensino privado, de modo a evitar a utilização dessas verbas para fins distintos do seu objetivo;
- clarificação do enquadramento jurídico sobre a certificação do tempo de serviço docente prestado em escolas profissionais privadas, IPSS e misericórdias;
- reconhecimento, para todos os efeitos, do tempo de serviço dos educadores de infância que exerceram ou exercem funções em creche, em moldes iguais aos que exercem na valência jardim de infância de instituições particulares ou públicas;
- exigência de que o ME passe a tutelar pedagogicamente as creches;
- eliminação célere da norma "transitória" aprovada no CCT das IPSS, que condiciona a progressão na carreira das educadoras de infância a exercer em creche para além do nível 5.

Educação de Infância. Continuar a lutar pela universalização da frequência para crianças de 3 e 4 anos, através da rede pública de estabelecimentos, e pela redução da dimensão dos grupos por sala, de modo a assegurar melhores condições de trabalho e melhor educação das crianças.

SPN: 37 ANOS DE VIDA, 37 ANOS DE LUTA

À semelhança dos anos anteriores, as comemorações do aniversário do SPN incluíram iniciativas regionais e distritais, integrando momentos culturais e de convívio. Este ano, além disso, decidimos associar uma homenagem a duas associadas: Teresa Maia Mendes, sócia e dirigente com mais anos de atividade sindical, e Maria Helena Madeira, sócia com mais anos de vida.

OBRIGADA, TERESA!

A Direção do SPN decidiu celebrar o 37º aniversário do sindicato homenageando a sócia com mais anos de vida sindical ativa – Teresa Maia Mendes.
A Teresa concluiu o curso do Magistério Primário em 1951, ano em que começou a lecionar. Depois, fez o curso de Educação e Ensino Especial, tendo desempenhado funções de coordenação de equipas e de formação de professores. Trabalhou 35 anos na escola da Praça da Alegria, de que foi diretora e onde criou a primeira associação de pais do ensino primário do Porto e conseguiu abrir uma cantina para crianças carenciadas.
Logo após o 25 de Abril, esteve na fundação do primeiro sindicato dos professores no Norte, curiosamente chamado Sindicato dos Professores do Norte, posteriormente legalizado como Sindicato dos Professores da Zona Norte (SPZN).
Em 1982, esteve na criação do atual SPN, integrando a primeira e as sucessivas direções, até hoje. Esteve, também, na fundação da Federação Nacional dos Professores (Fenprof), tendo pertencido ao Conselho Nacional e ao Secretariado Nacional, onde foi também coordenadora da Educação Especial.
Aposentada desde 1993, continuou a trabalhar no SPN: na Educação Especial, no Ensino Particular e Cooperativo, nas IPSS, nas Misericórdias, no Departamento de Aposentados, no condomínio da sede… Atualmente, é ainda secretária da Mesa da Assembleia-Geral do SPN e, em representação do sindicato, integra a direção da Inter-Reformados (CGTP-IN).
Enfim, nas suas próprias palavras, continua a fazer o que quer e o que é preciso que faça. É esta a nossa Teresa Maia Mendes, uma camarada que muito estimamos, mesmo quando nos quer meter a todos na linha e nos brinda com umas rabecadas...
Hoje queremos dizer-lhe que admiramos a sua longevidade sindical e a dedicação de uma vida ao SPN e às suas causas. Em nome deste grande coletivo que ajudaste a construir, obrigada, Teresa!

Manuela Mendonça, Coordenadora do SPN
(adaptado de intervenção no almoço de aniversário)

TERESA MAIA MENDES: TEMOS DE ANDAR PARA A FRENTE PARA NÃO SERMOS VENCIDOS

Como se sentiu com a homenagem que lhe foi feita no aniversário do SPN?
Senti-me muito espantada, porque não contava com uma coisa daquelas. Julguei que me dava uma coisinha ruim. Mas fiquei muito sensibilizada e gostei muito que me tivessem feito isso, porque reconheceram o trabalho destes anos todos.

E é um trabalho já muito longo. É a sindicalista mais antiga do país.
É verdade. Sou, de facto, a sindicalista mais antiga, porque os outros foram-se perdendo pelo caminho. E eu continuei sempre, desde a fundação do primeiro sindicato dos professores até agora.

O que destaca deste percurso de tantos anos?
O percurso foi muito duro e tivemos de trabalhar muito, porque era tudo de começo. Mas esse começo era no bom sentido. Ao passo que agora, o que estamos a sentir é falta de respeito. Além do facto de não haver começo, nem meio, nem fim.

O que é que os sindicatos podem fazer para combater isso?
Têm de lutar. Só com luta séria se pode resolver o assunto, porque se ficarmos parados… Os parados são vencidos. E nós temos de lutar, temos de andar para a frente para não sermos vencidos.

Como vê o sindicalismo hoje?
Vejo mal, muito complicado. Vejo pouco empenhamento de muita gente que devia ter outro tipo de posição. E muitos desafios. E os desafios são muito sérios, porque há uma falta de respeito pelo sindicalismo.

E o seu trabalho sindical, é para continuar?
É para continuar. Venho dois dias por semana ao sindicato e é para trabalhar.

Maria João Leite
A Página da Educação

MEMÓRIAS FELIZES E GRATIFICANTES

Maria Helena Madeira tem 101 anos. Licenciada em Românicas, foi professora de Português e de Francês em várias escolas, tendo terminado a vida profissional na Escola Secundária Clara de Resende, no Porto.

Numa conversa animada, em sua casa, onde recebeu flores e um porta-cartões com o seu cartão de sócia do Sindicato dos Professores do Norte (SPN), Maria Helena Madeira partilhou memórias de uma vida longa e cheia. Do tempo de estudante, em Santarém e depois em Lisboa, onde frequentou a universidade e, mais tarde, já enquanto professora.

Num discurso esfuziante, falou da infância, da professora que dava explicações e para onde os pais a mandavam para a "manter ocupada";

- do mapa que essa professora tinha pendurado na parede e que a fascinava – "adorava mapas";
- da decisão de pedir à mãe que a deixasse ir para a universidade, em vez do que estava previsto – ser professora primária, "uma amiga minha do liceu ia para a faculdade e não tinha melhores notas do que eu";
- de como, "apaixonada por história", acabou por se inscrever em Românicas, que lhe diziam ter melhores saídas profissionais;
- de como gostou da universidade;
- da "carta de namoro" que um dia recebeu e de como ficou estupefacta ao verificar que o remetente era "o aluno mais brilhante da faculdade" – Óscar Lopes, com quem viria a casar;
- do exame de Estado, que, no tempo de Salazar, era preciso fazer para poder lecionar e as peripécias associadas à sua prova;
- da primeira colocação como professora e do que recorda como mais relevante – os colegas e a forma acolhedora como a receberam;
- dos anos que trabalhou em Vila Real, onde foi "muito feliz" e onde debelou uma doença: "não estava ainda tuberculosa, mas tinha o bacilo de Koch";
- da simpatia dos senhorios da casa onde vivia e dos "muitos mimos" que deram aos seus filhos;
- da colocação numa escola da Póvoa e do horário que lhe foi atribuído, com aulas de manhã e à noite;
- de como os seus alunos (e os pais) eram "amorosos";
- e por fim, da Escola Secundária Clara de Resende, que tem "no coração".

Um discurso vivo e claro, uma cadência torrencial, de quando em vez, no meio de inúmeros detalhes, um nome que falha e "está a ver, já não me lembro do nome!" ou então "ai, desculpe, com esta conversa toda, se calhar estou a maçá-los..."

O entusiasmo com que folheou a fotobiografia dos 30 anos do SPN, que acabáramos de lhe oferecer... O prazer com que recordava pessoas e acontecimentos diversos, desde os problemas que o marido teve de enfrentar porque "se metia em política" à primeira vez que foi a Paris, de que não gostou – "ao contrário da Île-de-France, que me encantou...".

Um sem número de memórias felizes e gratificantes, numa vida longa que também teve momentos difíceis e tristes, mas "ultrapassá-los também nos dá alegria". Muitas histórias ainda por contar, incluindo inúmeras cartas de alunos que tem guardadas e que combinámos revisitar noutro dia – "olhe, não demore muito..."

Muitos parabéns, Maria Helena, pela personalidade fascinante, e obrigada por continuar a fazer parte da vida do SPN!

Manuela Mendonça
Coordenadora do SPN

VIANA DO CASTELO TAMBÉM COMEMOROU ANIVERSÁRIO DO SPN

A delegação do Sindicato dos Professores do Norte (SPN) de Viana do Castelo não podia deixar de agendar um dia para celebrar o aniversário com os seus associados, familiares e amigos. O Espaço Madruga foi de novo palco para o momento de convívio. E como não há lutas sem música, o André Costa e o Carlos Gonçalves brindaram-nos com um fundo musical de guitarras delicioso, com 'Vejam Bem', entre outros temas.

O recheio da festa prendeu a atenção de todos com a apresentação do livro «Histórias (De)Vidas», cujo autor é simplesmente o irmão da Conceição Madruga (Francisco). Henrique Borges, de livro fechado nas mãos, mas com as histórias todas na sua mente aberta, apresentou o autor e o conteúdo da obra, deliciando-nos com o relato dessas histórias, de pedaços de vida, de nomes, de datas, de épocas, de memórias e de lembranças, que não podemos esquecer, para se pensar melhor no presente e no futuro. E ainda acrescentou um nome às histórias (de)vidas – José Mário Branco, falecido inesperadamente no dia anterior e que de maneira alguma poderíamos ignorar ou não associar ao Pedro Domecq e ao seu grupo de amigos reais e imaginários. Como se pode ler na contracapa: "Homens e mulheres que tiveram o sonho, a coragem, a inteligência e a convicção de que era possível libertar um país amordaçado" – para saber mais sobre o personagem Pedro Domecq e *entourage* nada melhor do que a leitura da obra, da Calendário Editora.

Mas a celebração não se limitou a estes momentos. As paredes do Espaço Madruga prepararam-se para a festa, qual Cinderela, e revestiram-se de imagens, fotos, textos, panfletos, *flyers* e muito mais, onde foi possível observar e ler o trabalho do SPN no último ano, dando lugar à exposição *Retrato de Mais Um Ano de Luta*.

Já aqui se disse que não há luta sem música. Mas também não há festa sem repasto. E assim foi com um Porto d'Honra! Finalizando – e recorrendo às palavras do sábio delegado sindical Nuno Fadigas – estivemos todos presentes, "de coração e plena convicção", no convívio que nos deu ainda mais forças para lutar.

Para o ano há mais! Até lá, mais um ano de lutas garantidas! O governo que se prepare!

ATÉ SEMPRE, ANA PAULA !

Foi com imensa tristeza e consternação que, no dia 26 de outubro, o SPN recebeu a notícia da morte da Ana Paulo Canotilho, em Maputo, onde exercia funções docentes na Escola Portuguesa de Moçambique.
Sindicalista, membro da direção do SPN e do Conselho Nacional da CGTP, ativista social e política de grande militância e combatividade, a Ana Paula (1961-2019) esteve presente em todos os combates: pela dignificação da profissão docente, por uma educação pública de qualidade, pela igualdade de género, por uma sociedade mais democrática.

"Foram tantas as coisas que me ensinou sobre a Família, a Mulher, a Igualdade de Género… Foram tantas as vezes que lutámos, lado a lado, por uma escola pública de qualidade para todos e por uma sociedade mais justa e mais democrática… Foi graças a ela, 43 anos depois, que voltei a Moçambique, onde nasci… Citando Herberto Helder: "Há mulheres que colocam cidades doces / E formidáveis no espaço, dentro / De ténues pérolas. / Que racham a luz de alto a baixo / E criam uma insondável ilusão." A Ana Paula é uma delas, e assim a recordarei!"
Maria José Costa, Direção SPN

"Era uma mulher de causas e convicções. Espírito livre e rebelde, na maior parte das vezes, não se enquadrava no *establishment* do sistema. Lutadora incansável por aquilo em que acreditava, a Ana Paula era solidária, amiga e camarada."
João Paulo Dupont, Direção SPN

"Tenho a convicção de que as nossas vidas são mais, muito mais, do que o tempo que se vive.
Conheci a Ana Paula, a quem por brincadeira e com carinho costumava chamar "a prima do doutor de Coimbra", há muitos anos. Às vezes parece que sempre a conheci, mas não foi assim, embora fosse há muito, muito tempo.
Não era uma mulher de trato fácil. Não o era, porque era uma mulher de fortes convicções e ação. Sempre solidária e ativa, em defesa da escola pública, da dignidade da profissão docente, da paz, do direito dos povos de decidirem o seu próprio destino, da igualdade de género e no combate às exclusões. A todas as exclusões.
O que eu mais admirava era a sua capacidade de ultrapassar sectarismos e de criar pontes entre quem defendia os mesmos valores e tinha propósitos comuns.
A intensa e rica vida da "prima do doutor de Coimbra" foi mais, muito mais, do que o tempo que viveu!"
Henrique Borges, Direção SPN

"O que dizer hoje, à distância de galáxias e com tantos quilómetros de incredulidade?…
A nossa aventura em comum não foi propriamente grande – há muito tempo conhecidos, só recentemente tínhamos começado a conviver. E desde logo me abriu as suas portas, partilhou os sabores da sua terra e da sua cozinha, e até uma ou outra água-das-pedras…
Juntos, desfilámos em marchas e manifestações, participámos em encontros e congressos, refletimos e elaborámos documentos, trocámos sonhos e angústias…
Estivemos muitas vezes lado a lado, e uma ou outra vez em lados não propriamente comuns. Concordámos e discordámos com muita frequência. Experimentámos o consenso e o dissenso. Mas nunca perdemos a 'compostura' – algumas vezes, teremos andado lá perto, mas soubemos resistir…
Não tivemos muito tempo em comum, mas deixa-me saudades, e não vou esquecer a Mulher corajosa e lutadora que era, convicta e às vezes teimosa, independente e solidária.
Esteja onde estiver, guardarei a memória da Ana Paula "livre como balões cativos que pairam, ancorados" (Miguel Torga)."
António Baldaia, Direção SPN

E se lhe exigissem resultados em condições impossíveis?

Ficava calado?

NÓS TAMBÉM NÃO!

PROFESSORES EM DEFESA DA QUALIDADE DA EDUCAÇÃO

FENPROF

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

www.fenprof.pt • facebook.com/FENPROF.Portugal

Ainda o congresso da Fenprof (seminário internacional)

A PROFISSÃO NO MUNDO

No âmbito do 13º Congresso Nacional dos Professores, em junho, e aproveitando a presença de dezenas de convidados, em representação de sindicatos e outras organizações internacionais, a Federação Nacional dos Professores (Fenprof) promoveu um seminário internacional subordinado ao tema *A Escola Pública Exige Professores Qualificados e Reconhecidos.*

Os participantes, dos quatro cantos do mundo, traçaram um retrato dos sistemas de ensino e da situação dos professores nos respetivos países, apontando vários problemas e preocupações, alguns deles globais – a necessidade de um corpo docente qualificado e rejuvenescido ou o aumento da precariedade laboral, entre outros.

À margem do encontro, Susan Flocken (Comité Sindical Europeu da Educação), Dave Kitchen (NASUWT, The Teachers´ Union) e Vasco de Almeida (Federação dos Sindicatos de Trabalhadores da Educação, Cultura, Desporto e Comunicação Social de Angola) falaram à SPN.Informação sobre os principais desafios que atualmente se colocam aos professores e aos sindicatos e a necessidade de valorização da profissão docente.

Maria João Leite
A Página da Educação

SUSAN FLOCKEN: O GRANDE DESAFIO PARA OS PROFESSORES É O ESTATUTO QUE TÊM NA SOCIEDADE

Quais são os grandes desafios que os professores enfrentam atualmente na Europa?
Acho que um dos maiores problemas para os professores, neste momento, é a pressão que enfrentam. Pressão no que respeita às condições de trabalho – há expectativas muito grandes em relação aos professores, expectativas da sociedade em geral sobre o que a educação deve providenciar, expectativas dos pais, dos líderes escolares, mas também das autoridades educativas. Ao mesmo tempo, não são dadas as condições de que os professores precisam para fazer o seu trabalho. São salários baixos, tempo de trabalho que não é atribuído de forma apropriada, também formação que falta aos professores. E o maior problema: o respeito pelos professores e pela profissão docente.

É atribuído aos professores o valor que eles merecem?
O grande desafio para os professores, definitivamente, é o estatuto que eles têm na sociedade. Como disse, há uma grande expectativa em relação aos professores, porque eles formam as gerações mais novas, a futura geração. Se queremos fazer alguma coisa da nossa vida precisamos de uma boa base educativa, por isso a pressão é grande. Mas os professores não são valorizados, a sociedade não lhes dá valor e isso reflete-se nas condições de trabalho, nos salários, mas também na forma como os professores são tratados pela sociedade em geral. São muito frequentemente tratados como bodes expiatórios.
Quando alguma coisa corre mal na educação, em vez de se olhar para o sistema, em vez de se olhar para o que na verdade levou a esse resultado, muito frequentemente, a culpa é atribuída aos professores. É tão fácil culpar os professores: que não estão a fazer bem o seu trabalho, que têm tantos dias de férias ao longo do ano… É tão fácil encontrar razões, em vez de, efetivamente, se olhar para as bases e se aprofundar em detalhe para ver quais são as condições de que os professores precisam para educar com a qualidade que é exigida. Porque ensinar, afinal de contas, é também uma vocação. Quando alguém escolhe tornar-se professor, escolhe porque quer mudar alguma coisa, quer mudar os mais novos, quer contribuir para a sociedade e está constantemente a dar-se aos seus alunos, à educação. Por isso, não se deve culpar os professores, mas dar as condições necessárias ao ensino.

Os ataques à Escola Pública e aos professores são transversais a toda a Europa?
Sim. Pode ser em diferentes níveis e também em diferentes tópicos, mas no essencial as questões são as mesmas, como ouvimos no seminário internacional organizado pela Fenprof: a autonomia profissional dos professores, as qualificações… Mesmo na Educação Pré-Escolar é preciso a mais alta qualificação para se ser professor; não é porque estás a educar as crianças mais pequenas que precisas de menos qualificação, ou de nenhuma. É preciso a mais alta qualificação, independentemente do nível de escolaridade em que se está a lecionar.
O outro problema, a autonomia profissional, a liberdade académica, é o reconhecimento de que os professores sabem, de que é a sua profissão, de que eles é que são os especialistas que sabem como ensinar e como melhor abordar um tema, para que os alunos entendam, e assegurar que o maior número de crianças na turma se envolvam e estejam a aprender. Porque o que temos de entender, e penso que isso é um dos maiores desafios, é que a educação não é como uma máquina, em que pomos os alunos numa linha de montagem e eles saem todos cá para fora com o mesmo conhecimento, todos podem fazer a mesma tarefa, na mesma velocidade, com o mesmo *background*. Não, a educação vai para além disso, é muito mais criativa e recompensadora, porque todos os alunos são diferentes e cada aluno precisa de uma abordagem diferente. E quem sabe fazer isso é o professor.

Na sua intervenção no seminário referiu que é preciso atrair mais pessoas para a classe docente. É outro problema que a profissão enfrenta?
Sim, é. E é por isso que o debate que temos hoje sobre a educação de qualidade é tão crucial, porque está ligada à atratividade da profissão.

E o que é necessário para que a profissão se possa tornar mais atrativa para as gerações mais novas?
Essa é uma parte do diálogo social, onde os sindicatos podem debater com os governos, com as autoridades de educação, para dizerem o que precisam para tornar a profissão atrativa, até termos as pessoas mais qualificadas a virem para esta profissão. Outra coisa que vemos na Europa com muita frequência é que não são as pessoas mais qualificadas a virem para a educação, que é uma outra escolha, ou a última escolha. E isso não é o que a educação deveria ser, porque queremos que a educação leve as pessoas para a frente e que desenvolvam o país. Por isso, precisamos das melhores pessoas a ensinar.
E isto é algo que os sindicatos também têm de se perguntar: o que podemos fazer, como sindicatos, para sermos atrativos? A atratividade da profissão em si é uma discussão que os sindicatos têm de liderar também, porque os sindicatos, o futuro e a força dos sindicatos e a confiança que as pessoas têm neles para lutarem pelos seus direitos, dependem muito de como eles se posicionam relativamente à sociedade, relativamente aos desafios dos mais jovens, e também como mostram que são atrativos, que sabem quais são os pontos pelos quais é importante lutar.

VASCO DE ALMEIDA: OS PROFESSORES ESTÃO A COMEÇAR A GANHAR OUTRO ÂNIMO

Quais são os grandes desafios que se colocam aos professores de Angola?
Os professores em Angola têm pela frente um grande desafio. Primeiro, fizemos uma transição de um estatuto de carreira para outro e essa transição foi feita sem ter em conta o tempo de serviço. E isso faz com que os professores que entraram no ano passado encontrem aqueles professores que têm 30 ou 35 anos na mesma carreira. Como sindicato, estamos a tentar descongestionar essa situação. Também temos o problema da proposta da nova lei geral de trabalho, que não beneficia praticamente sindicato nenhum. Achamos que a nova lei da greve que se propôs é para acabar exatamente com os sindicatos, porque uma das cláusulas diz que a greve só pode durar quatro dias e que esses quatro dias não podem ser no primeiro trimestre nem no fim do trimestre, não podem ser durante as provas nem exames. Isso significa que, para se fazer uma greve, tem de se fazer numa altura em que os alunos estejam de férias e isso não adianta para nenhum sindicalista. E temos um outro problema grande – a situação das províncias que ficam a sul de Angola. São províncias que nesta altura estão abaladas pela seca e isso faz com que muitos alunos abandonem as escolas e vão acompanhar o gado para outras localidades. Os professores que ali estão, nesta altura, estão todos a voltar para as cidades e os alunos estão a ficar sem aulas.

Na sua intervenção no seminário internacional organizado pela Fenprof disse que não tem havido condições para uma melhor qualidade de ensino. Quais são os problemas?
Pois, não há qualidade de ensino. Para além do bem-estar social do professor, também tem a ver com os meios apropriados de ensino. Temos um elevado número de professores com tuberculose. Continuam a escrever com giz branco e aquilo está a causar muitas doenças. Depois, o país anuncia que tem material didático, mas há sítios onde esse material não chega. E temos outro fator que contribui para a não qualidade de ensino: o crescente número de alunos numa sala. Temos professores que trabalham com 60 a 70 alunos numa turma. E é preciso um professor controlar estes alunos todos para uma melhor qualidade de ensino.

Um problema que parece ser transversal prende-se com os cortes aplicados à Educação…
No caso real do nosso país, tivemos uma percentagem boa para a Educação. Mas refizeram o orçamento por causa da crise do petróleo. Fizeram reajustamentos e já não fizeram o reajustamento no setor social. Isto fragiliza o setor da Educação.

Sobre a qualificação dos professores, qual a situação em Angola?
Estamos a voltar com o ensino do professor, com as escolas de formação de professores, para adequar esta formação. Iam fechar as escolas do magistério primário, que formavam os professores para o ensino primário. Para a realidade do nosso país, isso ainda não é muito adequado, porque significa que a pessoa vai fazer outras ciências e só a partir do Ensino Superior é que começa a ter didáticas para poder lecionar. Isso vai contribuir para que haja muitos técnicos superiores formados em Educação, mas sem qualidade para dar aulas.

Sente que os professores são valorizados?
Atualmente, com a nova governação, os professores estão a começar a ganhar um outro ânimo, um outro respeito perante a sociedade – o que não acontecia há cerca de 20, 30 anos. O professor está a ser um espelho da sociedade com o novo presidente, e temos de louvar as ideias que ele tem. Havia também muita fuga de professores para outros setores, porque os salários não eram equilibrados. Quer dizer, o salário dos técnicos superiores da Educação era mais baixo em relação aos técnicos superiores da Saúde; o licenciado em Educação recebia o mesmo valor que um enfermeiro de terceira classe. E atualmente o presidente fez uma revisão e todo o técnico superior, de qualquer instituição que seja, tem o mesmo salário. Isso está a dar dignidade aos professores.

Qual é o papel dos sindicatos nesta luta?
O nosso papel é dialogar com o Governo para valorizar cada vez mais o setor da Educação. Porque para todas as pessoas serem formadas, sejam médicos, sejam engenheiros, todos eles passaram pelas mãos de um professor. Não há ninguém que esteja no topo que não tenha passado pelas mãos de um professor. E isso faz com que lutemos mais. Em janeiro, tivemos uma reunião com o Ministério da Educação sobre o descongestionamento da situação do tempo de serviço, para valorizar mais a profissão e também para atrair mais quadros para o setor.

DAVE KITCHEN: OS SINDICATOS TÊM DE TER UMA POSIÇÃO MAIS FORTE

Que cenário se vive atualmente no Reino Unido, especialmente em Inglaterra?
É muito complexo, porque falamos de Inglaterra, Escócia, País de Gales, Irlanda do Norte… São todos sistemas diferentes. Em Inglaterra, o que temos é uma combinação de '*maintained schools*' [escolas fundadas e controladas pelas autoridades locais], 'academies', que são pagas com os impostos dos contribuintes, mas que são geridas com um modelo de negócios, e '*free schools*', que podem ser criadas por qualquer pessoa, mas que também conseguem financiamento do governo. Portanto, há todos estes modelos diferentes em vigor. Além de cortes no orçamento principal por criança, temos cortes nos serviços de apoio social e psicológico necessários para a educação das crianças, especialmente nos primeiros anos. Portanto, estamos a atingir um ponto de crise no sistema educativo.

Relativamente ao currículo, por exemplo, é o mesmo em todos os modelos?
Não, pode mudar. Desde que ensinem o currículo básico, como Matemática, Inglês e Ciências, como ensinam, quem ensina, o tamanho das turmas, etc., é decidido pela escola e por quem a gere. Se os pais quiserem que os filhos tenham mais Arte ou disciplinas criativas, têm de pagar um extra por essas aulas. Chamamos a isso o estreitamento do currículo e essa é uma das maiores ameaças para a democracia e para a sociedade. Há um currículo muito estreito. As pessoas não vão ter capacidade de tomar decisões baseadas na sua educação, vão ser limitadas no que podem fazer no futuro.

Quais são os principais desafios?
Os grandes desafios, no momento, são o recrutamento e a retenção de professores. Temos muitos professores a entrar na profissão, mas mais de 50% sai no prazo de cinco anos e 60% em dez anos. Não temos professores experientes necessários para cargos de liderança, para cargos de direção, etc., e isso tem tido um efeito tremendo nas práticas de gestão das escolas e no comportamento geral das crianças, por toda a Inglaterra.

O que é preciso fazer para atrair as gerações mais novas e para as envolver na profissão?
Penso que, em primeiro lugar, é preciso tratar dos salários. Os professores que começaram a ensinar há dez anos podiam ansiar pela progressão salarial e por ter um bom salário e uma boa pensão. É preciso resolver o problema, assegurando que o salário inicial é bom e que há uma progressão apropriada ao longo das suas carreiras. Isto é a primeira coisa. Essencial. Depois, é preciso resolver todas as outras questões, em termos de comportamento, de práticas de gestão, etc., nas nossas escolas, e isso só pode passar por investir em serviços de apoio para as escolas e também em termos de formação contínua e formação em gestão ao longo da carreira.

O que podem fazer os sindicatos perante esses desafios?
Estamos a atacar o problema na sala de aula. Apoiamos os professores na sala de aula, nas escolas, onde estão a experienciar práticas de gestão empobrecidas. Fazemos a nossa ação nas escolas. Precisamos também de formar os nossos professores, para que saibam quais são os seus direitos e o que deviam estar a fazer ou não na sala de aula; dar-lhes confiança, de forma a que tomem uma posição contra práticas de gestão deficientes e coisas do género. A nível nacional, precisamos de fazer lóbi junto dos líderes políticos para um melhor financiamento do serviço educativo. É um ataque em duas frentes: o lóbi e o trabalho com os professores nas salas de aula, assegurando que estão a melhorar as suas condições.

O cenário que se vive em Inglaterra pode estender-se ao resto da Europa?
É um grande problema. A maioria dos países europeus ainda tem um sistema educativo como o da Escócia, País de Gales ou Irlanda do Norte, onde temos o governo a gerir as escolas. Mas em Inglaterra temos mais de seis mil empregadores diferentes a gerir escolas estatais, com as suas próprias agendas, com os seus próprios estilos de gestão. Os pais e os professores têm pouco a dizer sobre como são dirigidas e isso é o que deve ser evitado no resto da Europa. De outra forma, chegam a uma situação onde as escolas vão funcionar com um modelo de negócios e os custos vão ser tudo, e os professores vão sofrer com a qualidade da educação.
Inevitavelmente, as crianças na escola não vão ter o que nós tivemos, porque não vão ser ensinadas por professores devidamente preparados. Numa escola inglesa não é preciso ser qualificado para estar à frente de um grupo de crianças. As pessoas podem ir diretamente à escola e pedir para serem formadas, mas não significa que seja um emprego de longa duração. Por isso, a qualidade dos professores diminuiu e, consequentemente, a qualidade da educação diminuiu. E os países vão pagar por isso a longo prazo, em termos de democracia e do que vai acontecer no futuro.

Para evitar esse cenário, considera que os sindicatos devem lutar com mais força?
Sim, os sindicatos têm de ter uma posição mais forte. Não é uma coisa pacífica, é preciso mobilizar, é uma luta. Vai ser um combate, não podemos aceitar o *status quo*. E os sindicatos têm de ser mais ativos e de envolver mais os seus membros em ações positivas para resolver os problemas que enfrentamos e as ameaças ao nosso sistema educativo.

Dia Mundial dos Professores, 05. OUT

JOVENS PROFESSORES: O FUTURO DA PROFISSÃO

Continuando a lição de Albert Einstein, hoje celebramos a experiência, a energia e a paixão dos docentes, que são a pedra angular dos sistemas educativos do futuro.

No entanto, os professores também são essenciais para a regeneração da própria profissão. Sem uma nova geração de docentes motivados, milhões de crianças e jovens ver-se-ão privados, ou continuarão a ver-se privados do seu direito a uma educação de qualidade. Como a docência é uma profissão mal remunerada e subvalorizada, é muito difícil atrair e reter talentos. As taxas de abandono aumentam rapidamente em todo o mundo, devido, em parte, à precariedade de emprego e às escassas oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo. Além disso, faltam recursos para crianças com necessidades educativas especiais, crianças com deficiência, refugiados e estudantes multilíngues.

É urgente agir. Os números fornecidos pelo Instituto de Estatística da UNESCO são muito preocupantes: o mundo precisa de quase 69 milhões de novos professores para cumprir a agenda *Educação 2030.*

As desigualdades mundiais podem aumentar diretamente, já que 70% dos países subsaarianos enfrentam uma grave escassez de professores, percentagem que ascende a 90% no ensino secundário. Estes problemas são ainda mais importantes nas zonas rurais e afetadas por crises nos países em desenvolvimento. Os docentes, particularmente as mulheres, correm riscos de isolamento e violência. O fluxo de professores para as zonas urbanas deixa as escolas rurais sem pessoal suficiente.

Para combater essa situação, o papel essencial dos professores na consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável foi reafirmado na *Reunião Mundial Sobre Educação da UNESCO e no 11º Fórum de diálogo sobre políticas da equipa especial internacional sobre os docentes para a Educação 2030.* Para isso, os sistemas educativos precisam de uma injeção de ideias inovadoras sobre como recrutar, formar, incentivar e reter as mentes mais brilhantes para as salas de aula do século XXI.

Os meios de comunicação e as novas tecnologias devem ser instrumentos para elevar a profissão docente e demonstrar a sua importância para os direitos humanos, a justiça social e as mudanças climáticas. Os governos, por seu lado, devem melhorar o emprego e as condições de trabalho

Esta questão é ainda mais urgente, dada a escassez de jovens candidatos para substituírem os 48,6 milhões de docentes que provavelmente se aposentarão na próxima década.

Com o tema *Jovens professores: o futuro da profissão* reconhecemos a importância crítica de reafirmar o valor da missão docente. Instamos os governos a fazerem do ensino uma profissão de primeira escolha para os jovens. Também convidamos os sindicatos de docentes, os empregadores do setor privado, os diretores de escolas, as associações de pais e de professores, os comités de gestão escolar, os funcionários do setor da educação e os formadores de professores a partilhar os seus conhecimentos e experiências para promover o surgimento de um corpo docente dinâmico.

Acima de tudo, celebramos o trabalho de docentes dedicados de todo o mundo que continuam a esforçar-se diariamente para que a "educação de qualidade, inclusiva e equitativa" e a promoção das "oportunidades de aprendizagem permanente para todos" se tornem realidade em todos os cantos do planeta.

IE, UNESCO, OIT, UNICEF, PNUD
(mensagem conjunta por ocasião do Dia Mundial dos Professores, 5.10.2019)

TORNAR A DOCÊNCIA MAIS ATRATIVA

A Internacional da Educação propõe cinco medidas-chave que os governos devem adotar para atrair pessoas jovens à profissão docente e aí as manter.

1. Melhorar a situação e as condições de trabalho do pessoal docente: em muitos países, a docência tornou-se uma profissão considerada como um último recurso ou como um passo para outras profissões.

2. Oferecer apoio a jovens docentes para que se tornem professores especialistas: os governos devem garantir programas de orientação e mentoria de qualidade para os novos professores.

3. Oferecer aos jovens professores, académicos e investigadores a liberdade e a autonomia de que precisam para alcançar os seus objetivos: existe uma desconfiança e um controlo excessivos em muitos sistemas educativos.

4. Criar redes de docentes e comunidades de profissionais de ensino: criar oportunidades para que os jovens professores e todos os educadores colaborem e aprendam uns com os outros. As redes físicas e virtuais podem proporcionar uma grande oportunidade para partilha de recursos, conhecimentos especializados e experiências.

5. Oferecer aos jovens professores e a todos os educadores um espaço para participarem na definição das políticas educativas: num inquérito a 15.000 professores de 123 países, realizado pela IE em 2015, mais de 80% dos respondentes indicaram que não foram consultados quando os governos introduziram novas reformas educativas ou curriculares.

A IE também enfatiza que o diálogo social é uma condição prévia para políticas educativas adequadas, condições de trabalho decentes e relações harmoniosas entre o governo, na qualidade de empregador, e os sindicatos de professores. Para isso, o diálogo social, incluindo a negociação coletiva, deve ser garantido através de uma legislação verdadeiramente inclusiva e funcional.

MEIO MILHÃO EM MADRID PELO CLIMA

Enquanto as Nações Unidas promoviam a sua reunião anual para discutir as questões da emergência climática, onde António Guterres pedia aos 190 países presentes – incluindo os EUA, que puseram de lado o acordo de Paris – que tomassem medidas urgentes para evitar a destruição do planeta, cerca de meio milhão de ambientalistas e jovens oriundos de várias zonas do mundo manifestaram-se nas ruas da capital espanhola.

Há mais de meio século que a crise climática que hoje vivemos de forma tão temerária foi anunciada. Porém, os capitalistas ignoraram sempre as palavras de grandes cientistas, inventaram todas as falsidades e acusaram a Ciência e os movimentos ambientalistas de criarem invenções para perturbarem a 'paz' dos seus lucros desmedidos, como sempre fazem.

A maior parte dos governos cumpriram as ordens dos grandes interesses mundiais do petróleo e do gás e, apesar de anunciarem algumas medidas em prol do clima, continuaram com a destruição dos subsolos e com a emissão de gases para a atmosfera. Agora, quando o planeta ameaça mesmo colapsar, alguns governos parecem preocupar-se.

Porém, para além dos movimentos de ambientalistas, que cada vez são mais, quem tomou as rédeas da luta foram os jovens que se aperceberam que as energias não renováveis não só estão cada vez mais esgotadas como põem mesmo em causa a continuação da vida, no planeta Terra, ou seja, a sua própria existência.

As medidas necessárias urgem. Contra o nuclear, contra o fracking, contra a inexistência de redes de transportes coletivos eficazes, em prol de energias renováveis (eólica, solar, geotérmica, ondas, marés, etc.) e, consequentemente, a favor da reconversão de postos de trabalho, da criação de empregos verdes.

Jovens dizem não. Esta contra-cimeira, com cerca de 500 mil participantes, contou também com a participação de jovens portugueses ligados ao movimento estudantil Greve Climática e de várias organizações ambientais do país.

A automobilização dos jovens para a intervenção social é uma mais-valia para o futuro da humanidade e só pode ser apoiada e incentivada pelos adultos que com eles convivem no dia-a-dia. Ao contrário do desprezo demonstrado por pessoas extremamente conservadoras (e além disso, ignorantes e desprezíveis) que afirmam frequentemente, nas redes sociais e não só, que o que eles querem é faltar às aulas e não trabalhar.

Ridículo! Greta Thunberg é um exemplo para os jovens em todo o mundo (e para os adultos), um símbolo, a não perder, do que poderá ser o rastilho para uma sociedade participada e interventiva.

O Sindicato dos Professores do Norte tem estado ao lado destes jovens e de algumas organizações ambientais, de forma ativa, considerando a gravidade da emergência climática e o papel decisivo da escola e dos professores nesta luta pela vida.

Rafael Tormenta
Direção do SPN

LUÍSA COSTA GOMES VENCE PRÉMIO LITERÁRIO DA FENPROF

Com o romance *Florinhas de Soror Nada* (D. Quixote 2018), Luísa Costa Gomes foi a vencedora do Prémio de Novela e Romance Urbano Tavares Rodrigues 2019, instituído pela Federação Nacional dos Professores (Fenprof) com o apoio da SABSEG, para distinguir obras da autoria de professores.
O júri, constituído por Paulo Sucena, José Manuel Mendes e Paula Mendes Coelho, deliberou, por unanimidade, relevando "o extremo rigor da sua construção e da linguagem, cujo poder de inventiva e contágio, a par de personagens intensas e do entrecho, desmontam os lugares comuns concernentes às relações entre a fé e o conhecimento, ao feminismo estereotipado e à vacuidade manipuladora do chamado politicamente correto".
Com este romance, Luísa Costa Gomes junta-se a nomes cimeiros da literatura portuguesa contemporânea na área da ficção. Nas anteriores edições, as vencedoras foram: Isabela Figueiredo (2017, *A Gorda*), Lídia Jorge (2015, *Os Memoráveis*) e Ana Cristina Silva (2013, *O Rei do Monte Brasil*). Alternadamente, o Prémio de Poesia António Gedeão foi atribuído a Daniel Jonas (2018, *Oblívio*), Nuno Júdice (2016, *A Convergência dos Ventos*), Manuel Gusmão (2014, *Pequeno Tratado das Figuras*) e Ana Luísa Amaral (2012, *Vozes*).

SINOPSE. História de uma criança que quer ser santa. Teresa Maria, nascida numa família da burguesia do interior de Portugal, na segunda metade do século XX, vive a infância obcecada pelas vidas e exemplos dos santos, nomeadamente da sua homónima Teresa d'Ávila.
Da casa familiar ao colégio de freiras, de onde é expulsa, até à sua fuga da casa materna, acompanhamos a vida singular de Teresa Maria. E somos surpreendidos com episódios extraordinários da vida de alguns santos, muitos deles, provavelmente, desconhecidos da maioria dos leitores.

CASA DA MÚSICA

WIM MERTENS. 40 anos de carreira contados desde o lançamento de *For Amusement Only*, que usava exclusivamente sons de máquinas de flippers. Seguiram-se os clássicos *Struggle for Pleasure* (1983) e *Maximizing the Audience* (1984).
Nas décadas seguintes, o compositor belga refinou a sua linguagem, compôs para diversos instrumentos e *ensembles* e firmou o seu nome no panorama internacional com recitais regulares nas melhores salas, a solo, em pequenas formações ou com orquestra.
Para assinalar os 40 anos de carreira, em novembro, lançou o quádruplo CD *Inescapable*, com 61 composições. Esse é o mote para a digressão mundial que agora passa por Portugal, um dos países que acolheram Mertens, praticamente, desde o início da sua carreira. **29.jan - 21h**

ORKESTRA RUMPILEZZ. Raízes rítmicas afro-baianas traduzidas na harmonização do jazz – é a proposta desta *big band* (20 elementos) de sopros e percussões, criada e liderada pelo maestro, compositor e arranjador Letieres Leite. As suas composições são concebidas a partir do chamado *universo percussivo baiano* e, além dos temas originais, já visitaram as obras de Dorival Caymmi, Gilberto Gil, Lenine e Caetano Veloso.
Vencedora do Prémio da Música Brasileira (2017) nas categorias de melhor álbum instrumental, melhor grupo instrumental e melhor arranjador, o álbum premiado foi *A Saga da Travessia*, que faz uma leitura da diáspora negra e destaca a tragédia dos povos africanos como ponto de partida para a construção de uma nova cultura.
"O disco fala sobre o momento da chegada das pessoas africanas livres que foram escravizadas e trazidas a Salvador, não com a visão submissa e trágica, mas empoderada", explica Letieres Leite, que assina as composições. **09.fev - 21h**

A nostalgia é uma arma…

"**O FMI foi uma catarse que eu tinha de fazer e que resolvi partilhar.** E a questão de fundo dessa canção é a felicidade. Quero ser feliz, porra! Eu tive a grande sorte de, além do 25 de Abril, ter vivido o Maio de 68 em Paris. Um dia, ia a subir o Boulevard San Michel no meu Fiat 600, para comprar um livro, e vi um grande aglomerado de pessoas com ar bastante agitado. Saí do carro e fui ver o que era. E era um grupo de pessoas muito heterogéneo com mães com sacos das compras, raparigas novinhas, rapazes cabeludos, estudantes, senhores de fato e pasta, padres, militares... Havia de tudo. Aquilo era uma amostra da sociedade parisiense aos gritos uns com os outros. Eu perguntei a alguém: "Desculpe, qual é o problema?" e ele olhou para mim com um ar muito sério e disse: "estamos a discutir a felicidade. O que é ser feliz". Esses momentos, são momentos em que tudo é possível."
[entrevista à revista Sábado, 30.12.2018]

"**O artista não é um líder que desencadeia e organiza as lutas.** É apenas um testemunho do seu tempo, um possível dinamizador de forças sociais. Não é o artista que inventa o movimento, mas o movimento que inventa o artista – e assim lhe apresenta uma encomenda social. Que posso eu cantar agora, quando não há movimento, quando não há encomenda social? Comecei a sentir que as minhas cantigas em palco, mesmo sendo genericamente actuais, alimentavam em mim e no público uma nostalgia insuportável, um fechamento no passado, um simulacro de impulso sem projecto. Essa nostalgia é, de facto, uma forma de egoísmo. A atitude saudosista, que só se consegue agarrar ao passado, vem de certo modo substituir a necessária revolta contra o que está. É isso que me fez sentir mal no palco e suspender as actuações enquanto cantor. A nostalgia é uma arma poderosa da classe dominante para continuar a dominar."
[entrevista ao projeto online Projecto Vidas e Obras, 25.11.2018]

José Mário Branco
[25.05.1942-19.11.2019]

ctt correios
TAXA PAGA
PORTUGAL
CONTRATO 119214

PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS
AUTORIZADO A CIRCULAR EM INVÓLUCRO FECHADO DE PLÁSTICO
DE0023020AC
PODE ABRIR-SE PARA VERIFICAÇÃO POSTAL

nesta edição

a abrir
02. **Propostas da Fenprof para o OE'2020**

editorial
03. **Em 2020, o SPN continuará a fazer a sua parte**

ação sindical
06. **A greve ao sobretrabalho | Horários ilegais**
07. **Avaliação do desempenho docente**
10. **Que sindicatos para o futuro?**
12. **Teach for All chega a Portugal …**
13. **… IE alerta para impactos**

notícias spn
15. **Sócios aprovaram Plano de Atividades**
18. **SPN: 37 anos de vida, 37 anos de luta**
19. **Obrigada, Teresa!**
20. **Memórias felizes e gratificantes**
21. **Viana do Castelo também comemorou aniversário**
22. **Até sempre, Ana Paula!**

em foco
24. **A profissão no mundo**
25. **Susan Flocken: o grande desafio para os professores é o estatuto que têm na sociedade**
26. **Vasco de Almeida: os professores estão a começar a ganhar outro ânimo**
27. **Dave Kitchen: os sindicatos têm de ter uma posição mais forte**

internacional
28. **Jovens professores: o futuro da profissão | Tornar a docência mais atrativa**
29. **Meio milhão em Madrid pelo clima**

apostas spn
30. **Luísa Costa Gomes vence prémio literário da Fenprof**
Casa da Música: Wim Mertens e Orkestra Rumpilezz

a fechar
31. **A nostalgia é uma arma…**

* **O Sindicato dos Professores do Norte e a SPN.Informação desejam a todos os leitores um 2020 de sucesso pessoal e profissional**

Sindicato dos Professores do Norte
R. D. Manuel II, 51 C – 3º · 4050-345 Porto

spni informação

publicação trimestral
distribuição gratuita aos sócios do sindicato dos professores do norte
[não sócios: 2 euros]

DIRETORA
MANUELA MENDONÇA

ano XXXII - III série - nº 80
out•nov•dez 2019
spninfo@spn.pt