

14.º Congresso Nacional dos Professores

Projeto de Programa de Ação

“Uma FENPROF dinâmica na proposta e no protesto porque a Educação não pode esperar”

1. A Educação, a escola e os/as professores/as¹

1.1. A Educação não pode esperar!

Dos agora cumpridos 48 anos, de muitos momentos vibrantes com que a Democracia superou temporalmente a penosa noite fascista, sendo a luta dos/as trabalhadores/as o elemento determinante, **há datas que, para a Educação, são de referência** e cuja marca é indelével:

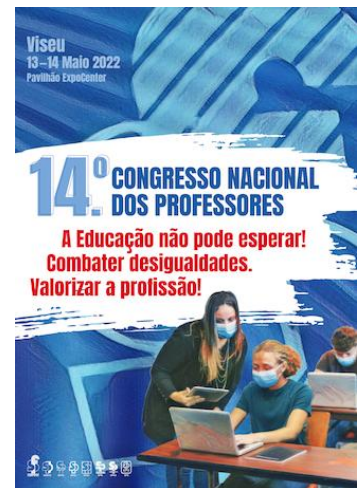
- **25 de Abril de 1974** que, na Educação, se traduziu na incomparável conquista da democratização do acesso e na afirmação de uma Escola Pública que integrou uma visão assumidamente progressista sobre a igualdade de oportunidades de sucesso educativo;

- **2 de abril de 1976**, dia em que a Assembleia da República (AR) aprovou, por esmagadora maioria (só o CDS votou contra), a Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra o direito de todos/as ao ensino, garantindo o direito à “igualdade de oportunidades de acesso e êxito escolar”*, sendo o Estado Português responsabilizado por “Criar um sistema público e desenvolver o sistema geral de educação pré-escolar”*;

- **14 de outubro de 1986**, data de publicação, em Diário da República, da Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE), cuja matriz democrática só não foi, mais tarde, profundamente distorcida pelo governo PSD/CDS de Durão Barroso, Paulo Portas e David Justino, por força da luta da comunidade educativa e do veto do Presidente da República Jorge Sampaio, em 2004, fundamentado no facto de quaisquer alterações ao principal diploma que rege a Educação em Portugal deverem merecer um amplo consenso, o que manifestamente não sucedia;

- **18 de novembro de 1989 e 28 de abril de 1990**, datas em que foram publicados os diplomas que deram corpo ao Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, vulgo Estatuto da Carreira Docente (ECD), o primeiro estabelecendo a estrutura da carreira e o segundo o seu conteúdo,

¹ Nas primeiras páginas, testemunhando o recurso à linguagem inclusiva, adota-se um dos processos comuns para o efeito. Não obstante, optou-se por não colocar a alternativa do género feminino nas palavras biformes ao longo de todo o texto, por se entender que tal dificultaria a leitura e a compreensão do texto. Que fique claro que todo o conteúdo se refere, naturalmente, às trabalhadoras e aos trabalhadores, aos professores e às professoras, aos educadores e às educadoras, aos alunos e às alunas, etc.



1 consagrando deveres, direitos e condições específicas do exercício
2 profissional.

3 Houve outros momentos importantes, sem dúvida, mas os referidos
4 serão, de entre muitos, os que mais contribuíram para estabelecer a
5 matriz da Educação no Portugal de Abril. Não têm faltado tentativas de
6 desvalorizar ou apagar tais referências, sem, no entanto, atingirem por
7 inteiro os objetivos. A importância social das conquistas em apreço, mas
8 também a luta dos/as profissionais da educação e do ensino e dos/as
9 trabalhadores/as em geral têm sido **determinantes fatores de resistência**
10 **a projetos reacionários na área da Educação**, ainda que com recuos e
11 desvios que sempre são de lamentar.

12 Para além do citado ensaio para a alteração da LBSE, são de destacar, só
13 para dar outros dois exemplos, a investida do governo PS, com Sócrates e
14 Lurdes Rodrigues, contra os/as professores/as e o seu estatuto
15 profissional e de carreira e, pouco depois, o projeto de reconfiguração
16 profunda das funções sociais do Estado, com a apresentação, pelo
17 governo PSD/CDS-PP de Passos Coelho, Paulo Portas e Nuno Crato, do
18 designado Guião da Reforma do Estado, programa que a direita pretendia
19 prosseguir num segundo mandato. O guião estava identificado com os
20 princípios do neoliberalismo e era reforçado pelas imposições da *troika*
21 UE-BCE-FMI que **atentavam contra a Escola Pública, entre outros serviços**
22 **públicos**. Tornavam-na uma resposta diminuída, menor, que caberia onde
23 e quando não interessasse aos privados.

24 Procurava a direita, cumprindo o seu ideário, **reduzir o papel do Estado a**
25 **funções que designava de essenciais**, tais como a defesa, a segurança ou
26 a justiça e pouco mais. Neste caminho, a qualidade na Educação ficaria ao
27 alcance de quem a pudesse pagar, ou se endividasse junto de entidades
28 financeiras. Aos/Às que menos têm e menos podem, o Estado daria uma
29 resposta mínima, dispondo-se, porém, por via de um dito reconhecimento
30 do mérito, a distinguir uns poucos destes, o que até ajudaria a disfarçar a
31 opção elitista de fundo.

32 É verdade que nos últimos anos, principalmente nos derradeiros sete, não
33 surgiram propostas atentatórias da dimensão das anteriormente
34 referidas. Todavia, ao manter estagnado o nível de financiamento, não
35 investindo de forma capaz na Educação, na valorização dos/as
36 profissionais, na resolução dos problemas que os/as afetam, na melhoria
37 das condições de trabalho nas escolas, na atração de jovens para a
38 docência, na recuperação de outros/as, que entretanto desistiram da
39 profissão, para o seu exercício, na democratização da gestão, com o
40 correspondente reforço da autonomia, os governos do PS, de António
41 Costa e Tiago Brandão Rodrigues, pouco fizeram para alterar a situação
42 negativa desta determinante área, consagrada como um relevantíssimo
43 direito pela CRP. A questão que, desde logo, se coloca é **se existem**
44 **condições, designadamente ao nível dos recursos (financeiros, humanos,**
45 **materiais, físicos...)** **para que a Escola Pública cumpra em pleno** a missão
46 democratizadora que lhe está acometida, assumindo-se,
47 necessariamente, como escola democrática.

48 Se olharmos para o que tem sido a evolução da despesa do Estado em
49 Educação, verificamos que, ao longo da década de 90 do século passado,

1 houve um contínuo crescimento em percentagem do produto interno
2 bruto (PIB). O valor mais elevado foi atingido já em 2002: 5,1% do PIB. **A**
3 **partir daí, assistiu-se a um decréscimo, baixando, desde então, para**
4 **menos de 4% a partir de 2015.**

5 Alega-se, por vezes, que a percentagem do PIB é enganadora, pois não
6 reflete o valor absoluto da despesa do Estado com a Educação. Podendo,
7 de facto, acontecer que, apesar do decréscimo da percentagem do PIB, o
8 valor absoluto aumente, aquele valor reflete **a importância que é dada à**
9 **Educação pelo Estado**, revela o que este lhe reserva do total de riqueza
10 criada em cada ano.

11 Mas, se atentarmos nos números, podemos verificar que também **em**
12 **valor absoluto a verba já foi mais elevada do que a despendida nos**
13 **últimos anos**. Por exemplo, em 2010 atingiu os 8559,2 milhões de euros,
14 mas, em 2020, não foi além dos 7850,1 milhões, ou seja, dez anos depois,
15 menos cerca de 700 milhões.

16 Nas verbas **tem crescido a dependência dos fundos europeus**. Em 2021
17 foram incluídos 553,5 milhões de euros com essa origem (e com os
18 respetivos condicionalismos). Para 2022, a proposta de Orçamento do
19 Estado (OE) que a AR chumbou previa uma despesa total consolidada de
20 apenas 7805,7 milhões, dos quais 916,1 milhões eram receitas
21 provenientes de fundos europeus. Destes, boa parte destinava-se à
22 compra de computadores (em setembro de 2020, já deveriam estar
23 disponíveis para todos, mas, ano e meio depois, ainda estão em falta mais
24 de meio milhão) e à concretização de alguns programas comunitários.
25 Ainda em relação a estes fundos, convirá observar que a sua obtenção
26 estava sujeita à promoção, pelo Estado Português, das chamadas
27 “reformas estruturais” que, por norma, resultam na fragilização dos
28 serviços públicos.

29 Se as questões financeiras são importantes, pois explicam boa parte do
30 conjunto de problemas que afetam o setor, designadamente ao nível da
31 escassez de recursos, elas não são as únicas. Nos últimos anos, muitas
32 foram as **mudanças que se deram, quantas vezes em modo de “pára-**
33 **arranca”, não raras vezes constituindo retrocessos**, tanto educativos,
34 como democráticos.

35 Por exemplo, **em 2008, pela mão do governo de maioria absoluta PS, a**
36 **gestão democrática foi erradicada das escolas**. Constituiu um fortíssimo
37 ataque às possibilidades de participação dos docentes e demais
38 comunidade educativa em todos os níveis de decisão e, portanto, à sua
39 autonomia; a X legislatura, no período 2005-2009, em que o XVII Governo
40 Constitucional exerceu o seu mandato, foi, também, tempo de profundas
41 alterações da rede escolar, com o encerramento de milhares de escolas
42 do 1.º ciclo, muitas de forma injustificada e nem sempre com alternativas
43 positivas para os/as alunos/as deslocados/as, tanto no plano social, como
44 no educativo. As verbas comunitárias levaram a que muitos municípios
45 tivessem avançado para a construção dos chamados centros escolares
46 que aglutinaram pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico, concentrando

1 alunos/as², por vezes, de todo o concelho. Disparou, também, a imposição
2 de mega agrupamentos, absurdos no plano pedagógico, mas que
3 perduram porque, ao interesse pedagógico, continuam a sobrepor-se o
4 administrativo e o financeiro.

5 Em regra, **foram tempestuosos os tempos vividos na Educação**, com
6 mudanças que surgiram sem avaliação do que existia e, quase sempre, em
7 sentido contrário ao que a Escola Pública necessitava e ambicionava.

8 No plano curricular, **a crítica ao chamado “eduquês” foi uma das**
9 **alavancas para promover um ensino elitizado**, em que as disciplinas se
10 distinguem por putativos níveis de importância, umas mais nobres, outras
11 bem menos. Os exames ganharam protagonismo, impostos logo a partir
12 do 1.º ciclo, em detrimento de uma avaliação contínua. Essa perspetiva
13 não foi apagada nas duas últimas legislaturas, ainda que tivesse sido
14 diluída com o fim dos exames nos 4.º e 6.º anos de escolaridade. Surgiram
15 as “aprendizagens essenciais” que substituíram os programas das
16 disciplinas, alegadamente para reforçar a autonomia das escolas e dos
17 professores na atividade com os alunos. Só que o discurso esbarrou em
18 obstáculos, de onde relevam o regime de gestão das escolas, associado ao
19 sobredimensionamento das unidades em que ela é feita, as fragilidades
20 nas respostas da educação inclusiva, a manutenção dos restantes exames
21 e provas finais de ciclo (com os resultados a servirem para a elaboração
22 de *rankings*), o regime de acesso ao ensino superior, ou a manutenção de
23 um modelo de formação de professores inadequado e que só tardiamente
24 mereceu alguma atenção do Ministério da Educação (ME).

25 Outro sinal dos tempos foi o **encaminhamento de um número crescente**
26 **de alunos para as vias profissionais**. Mais do que um sinal de valorização
27 real, estamos a assistir a mais um processo de crescente transferência de
28 financiamento para fundos europeus, determinados e condicionados
29 externamente, onde se incluem salários dos docentes, descomprometendo cada vez mais o Estado português. O “desvio” de
30 alunos para as vias profissionais, acelerado por Crato, incluiu a orientação
31 para cursos superiores de menor estatuto (as “meias licenciaturas”, dizia o
32 então ministro), os cursos técnicos superiores profissionais (CTeSP), a que
33 muitos institutos politécnicos se agarraram como forma de sobrevivência
34 ao subfinanciamento crónico. Isto aconteceu no tempo em que Portugal,
35 com uma baixa percentagem de jovens com cursos superiores, era
36 acusado por Angela Merkel de ter licenciados a mais. Estávamos perante a
37 estratégia do “dois-em-um” que Nuno Crato iniciou e Brandão Rodrigues
38 prosseguiu: mais gente com frequência do ensino superior, mas nem
39 tantos licenciados, como apontava a chanceler alemã. No somatório, a
40 depreciação das qualificações.
41

42 A “**educação inclusiva**” foi apresentada como outra novidade, destinada a
43 superar as limitações da simples integração. Porém, o que tem sido
44 determinante é a clamorosa falta de recursos nas escolas que impediu
45 que a prática correspondesse à intenção anunciada no preâmbulo do
46 Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho.

² Pelas razões expostas, suspende-se, a partir daqui, o recurso à denominada linguagem inclusiva.

1 Nesse mesmo dia foi também publicado o Decreto-Lei n.º 55/2018, que se
2 destina, assim era descrito, a reconhecer às escolas e agrupamentos
3 **autonomia no plano das decisões curriculares**. Também muito limitado,
4 na prática, exhibe, como aspeto mais visível desta alegada autonomia, a
5 organização do ano letivo em semestres.

6 Ambos **os diplomas foram orientados para a concretização do processo**
7 **de transferência de competências** para os municípios, cuja lei se
8 encontrava em fase de aprovação na AR, no momento em que foram
9 publicados. A lei acabou por ser publicada em 16 de agosto de 2018, Lei
10 n.º 50/2018. Alguns meses volvidos, em 30 de janeiro, saía o Decreto-Lei
11 n.º 21/2019, que regulamenta a transferência na área da Educação.

12 Em que é que os decretos-lei 54/2018 e 55/2018 se cruzam com o
13 processo de municipalização, perguntar-se-á. São eles que **abrem**
14 **caminho para parte do que se pretende que os municípios façam no**
15 **domínio da Educação**, neste caso em termos de financiamento. O
16 primeiro prevê que os municípios se candidatem a programas europeus
17 para obtenção de financiamento destinado a promover políticas ditas de
18 inclusão; o outro confirma um espaço no currículo, que, conforme
19 estabelece o respetivo artigo 12.º, poderá ir até 25%, percentagem que,
20 no âmbito dos contratos interadministrativos de transferência de
21 competências para os municípios, criados pela Lei n.º 75/2013, de 12 de
22 setembro, já era prevista. Com o governo PSD/CDS, caberia ao município
23 definir currículo para os 25%; com o governo PS, a competência passou,
24 formalmente, para as escolas. No entanto, num caso e no outro, as
25 escolhas ficam condicionadas, de forma decisiva, pelas elegibilidades dos
26 fundos europeus. É pouco relevante qual é a entidade decisora, uma vez
27 que as opções são heterodeterminadas. É, na realidade, uma interferência
28 na autonomia das escolas, neste caso, no que respeita à capacidade de
29 decisão sobre as suas ofertas educativas e formativas.

30 O espaço aberto na matriz curricular será construído localmente,
31 passando a corresponder às elegibilidades dos fundos europeus, a que são
32 candidatas as comunidades intermunicipais (CIM) ou os próprios
33 municípios. Mais uma vez, **o fito é aliviar a responsabilidade do Estado**
34 **em matéria de financiamento**, libertando pressão e disponibilidade
35 orçamental para outras opções. Os fundos destinam-se a financiar as
36 designadas políticas de inclusão. A eles candidatam-se, com vantagem,
37 entidades mais próximas do terreno, autarquias ou entidade privadas,
38 sejam ou não do setor social. Compreendendo isto, não é aceitável que
39 seja aproveitado para os governos declinarem obrigações que cabem ao
40 Estado central.

41 A última década fica, ainda, marcada por situações que só mesmo os mais
42 distraídos poderiam considerar estranhas. Por exemplo, relativamente aos
43 professores, passou-se de um aparente excesso, com milhares no
44 desemprego, muitos a abandonarem a profissão, saturados com as faltas
45 de condições e de estabilidade para exercerem a profissão, e com
46 milhares de “horários-zero”, para, **presentemente, notar-se uma já muito**
47 **preocupante falta de professores**. É um problema que está a ser apenas
48 disfarçado pelo recurso a expedientes que não constituem verdadeira
49 resposta.

1 Como a FENPROF sempre afirmou, **nunca houve professores a mais nas**
2 **escolas**; o que tivemos em diferentes alturas foram decisões políticas
3 destinadas a reduzir o seu número, com a justificação de estar a decrescer
4 o número de alunos. Sendo isto verdade, importa reter que a redução do
5 número de docentes foi, proporcional e sintomaticamente, muito
6 superior, em resultado de medidas deliberadas para obter tal efeito, de
7 que foram exemplos, entre outras, a redução de horas de algumas
8 disciplinas e a fusão, ou mesmo extinção, de outras, ou a eliminação dos
9 pares pedagógicos, para não falar dos abusos com os horários de
10 trabalho, da definição do horário noturno, das reduções para direção de
11 turma e supervisão de estágios, ou das alterações nas reduções por idade
12 e tempo de serviço.

13 Há muito que a FENPROF alertava para a **procura, cada vez menor, dos**
14 **cursos de formação de docentes** e prevenia os governantes das
15 consequências das medidas que estavam a tomar, incluindo a sistemática
16 desvalorização da condição docente. A médio prazo, resultariam na
17 situação que hoje se confirma.

18 A insistência em políticas condenáveis de desvalorização e dispensa de
19 docentes levou ao que se previa, embora, ainda há pouco, continuasse a
20 ser negado pelos governantes: **o sistema debate-se com a falta de**
21 **professores**. Ademais, a situação está a provocar ainda maiores
22 sobrecargas horária e de trabalho sobre muitos profissionais e já vai
23 abrindo portas ao recurso a pessoas não habilitadas para a docência,
24 quiçá novo instrumento para embaratecer a profissão e degradar a
25 condição docente. Curiosamente, Nuno Crato brincara com o problema,
26 afirmando que, se faltassem professores em Portugal, poder-se-ia
27 recorrer a brasileiros, pois falavam a língua (de facto, desvalorizava o
28 problema, sendo que o governo, à época, aconselhava os professores a
29 procurar outra profissão ou a emigrarem, considerando-os
30 excedentários); Tiago Brandão Rodrigues, por sua vez, insistiu em ignorá-
31 lo, contrapondo que as situações relatadas eram pontuais e
32 maldosamente, dizemos nós, exploradas pelos sindicatos e por alguma
33 comunicação social. Enganou-se, ou, para dar cobertura às opções do seu
34 governo, que não consideravam este grave problema, tentou iludir para
35 fugir à questão.

36 **A falta de professores não é alheia à grave desvalorização da profissão**
37 **docente** que os últimos governos, principalmente a partir de 2005, têm
38 vindo a fomentar. A desvalorização foi-se acentuando com a imposição de
39 situações como: os violentos ataques à carreira, primeiro com a sua
40 divisão, depois com o roubo de tempo de serviço, em diferentes épocas, e
41 a imposição de mecanismos administrativos para restrição das
42 progressões (quotas e vagas) que impedem o acesso aos escalões
43 superiores; o arrastamento das situações de precariedade, atingindo
44 índices brutais, desrespeitadores da lei e profundamente desanimadores
45 para milhares de docentes e possíveis candidatos à profissão; a total falta
46 de medidas para o rejuvenescimento, indispensáveis para travar o
47 acelerado ritmo de envelhecimento do corpo docente; as dificuldades
48 que, de forma agravada, marcam as condições de trabalho, em particular
49 os horários, atingidos por abusos e ilegalidades; o aumento da indisciplina
50 e, por vezes, da violência no espaço escolar, sem que sejam tomadas

1 medidas para prevenir e mitigar tais situações; a recorrente
2 responsabilização por problemas e fracassos que resultam das más
3 políticas, da incompetência, da incapacidade e da falta de vontade política
4 dos governantes... tudo isto com reflexos muito negativos na saúde física
5 e mental dos professores, grupo profissional em que as situações de
6 *stress, burnout* e exaustão emocional atingem níveis preocupantes.

7 Nos últimos seis anos, o que de mais positivo houve a registar na
8 Educação foi **a adoção de medidas que puseram cobro a muitos**
9 **contratos de associação indevidamente celebrados com colégios**
10 **privados** que recrutavam alunos de zonas servidas de resposta pública
11 para, assim, cobrarem ao Estado verbas ilegítimas. Era um problema há
12 muito denunciado pela FENPROF que, por não o calar, foi vítima de
13 insultos vindos de quem se aproveitava ou temporizava com o
14 estratagem. Ver-se-á, entretanto, se não vão surgir recuos neste
15 domínio, até por força do processo de municipalização imposto por
16 convergência entre PS e PSD. É uma preocupação fundada que não pode
17 deixar de reforçar a apreciação negativa que a FENPROF vem fazendo da
18 chamada descentralização.

19 Também de sentido positivo, tivemos medidas como **as gratuidades dos**
20 **manuals escolares ou, futuramente, das creches**, medidas que resultam
21 da negociação entre os partidos na AR, apesar de resistências iniciais do
22 PS e da oposição dos partidos à sua direita.

23 **Organizações e entidades diversas têm chamado a atenção dos governos**
24 **de Portugal para o estado a que chegou a Educação**. Devemos destacar o
25 Conselho Nacional de Educação (CNE) que, através de recomendações e
26 pareceres diversos, tem alertado, entre outros problemas, para a situação
27 dos professores. O CNE vem chamando a atenção para números
28 assustadores que confirmam o envelhecimento*, para a sobrecarga de
29 trabalho a que os professores estão sujeitos, com enorme desgaste*, ou
30 colocando dúvidas e preocupações sobre a transferência de competências
31 para os municípios*. Por seu lado, o Tribunal de Contas, há menos de um
32 ano*, chamava a atenção para o crescente desinvestimento em Educação
33 e, também, para a insuficiência das políticas públicas para esta área.

34 Na AR, **alguns partidos têm defendido políticas de promoção da Escola**
35 **Pública e apresentado propostas** destinadas a garantir e elevar a
36 qualidade das respostas para todos, inclusivas e apontando no sentido da
37 gratuidade do acesso à Educação. Muitas vezes, têm confrontado os
38 governantes com os problemas e proposto soluções...

39 O obstáculo primeiro é que **os governantes deixaram de ouvir quem**
40 **alerta e quem apresenta propostas para solucionar os problemas**. Em
41 aspetos essenciais à vida das escolas e à valorização da profissão docente,
42 sempre que foram apresentados projetos de resolução ou de lei na AR, o
43 PS votou contra, conseguindo, com a colaboração da direita parlamentar,
44 impedir a aprovação das iniciativas. E quando, excecionalmente, os
45 projetos foram aprovados, consumando-se em recomendações ou leis da
46 AR, o governo ignorou ou desrespeitou, ostensivamente, as normas e o
47 Parlamento. Um dos momentos de verdadeiro paroxismo deste
48 comportamento teve lugar quando o primeiro-ministro António Costa,
49 perante a eventualidade de ver aprovada a recuperação do tempo de

1 serviço dos professores, ameaçou com a demissão do governo, uma
2 chantagem que colheria frutos por parte de PSD e CDS-PP.

3 Para além de desvalorizar os alertas oriundos de diferentes entidades e de
4 não respeitar decisões da AR, o governo, perante a pressão da FENPROF
5 para que se abrissem vias de diálogo e negociação que permitissem
6 resolver problemas, optou por urdir **um cerrado e antidemocrático**
7 **bloqueio negocial, concretizado pela equipa ministerial para a Educação.**

8 Foi assim que, nos últimos quatro anos, **o ministro começou por ameaçar**
9 **fechar as vias de diálogo**, caso a FENPROF não acompanhasse as suas
10 posições. A FENPROF, obviamente, não se submeteu, manteve-se ao lado
11 dos professores, como é seu dever. O ministro, incapaz para o diálogo e
12 para encontrar soluções, cumpriu a ameaça. Terá sido das raras vezes em
13 que honrou a palavra, mas para tripudiar sobre regras da democracia e
14 apoucar o tão incensado “diálogo social”.

15 **No que respeita ao ensino privado, a situação tem evidente paralelismo.**

16 Os problemas são muitos e a falta de professores começa a ter um
17 impacto fortíssimo, maior do que no ensino público. Sentindo-se
18 maltratados e desrespeitados, são muitos os docentes do ensino
19 particular e cooperativo que aspiram a passar para o setor público, onde,
20 ainda assim, esperam encontrar uma situação menos má. A tal não é
21 alheia a específica desvalorização do estatuto profissional e de carreira
22 dos docentes do ensino privado, bem como os ainda maiores abusos que
23 se verificam em relação aos horários de trabalho, problemas que
24 ganharam particular significado a partir de 2014. Foi nesta altura que as
25 organizações da UGT decidiram dar a mão à confederação patronal que,
26 jogando com a caducidade da contratação coletiva introduzida no Código
27 do Trabalho, acordaram um contrato coletivo de trabalho que é
28 extremamente discriminatório dos docentes do setor e depreciador da
29 profissão docente.

30 Salvo raras exceções, **o clima vivido nos colégios, com uma direção**
31 **prepotente e sem escrúpulos, gera medos** que dificultam a assunção de
32 reivindicações pelos professores e da luta necessária por elas. É um
33 quadro que, as mais das vezes, acaba por empurrar os docentes para o
34 ensino público. Saliente-se que, no privado, a desvalorização e as
35 condições de trabalho conseguem ser ainda piores para o ensino
36 profissional e o ensino artístico especializado.

37 **No ensino superior e na ciência, a situação não é mais favorável aos**

38 **profissionais**, sejam docentes ou investigadores. O Regime Jurídico das
39 Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado em 2007, abriu portas a
40 processos privatizadores e permitiu que se instalassem autênticos
41 mandarinatos na gestão de algumas instituições. Deveria ter sido avaliado
42 e revisto em 2012, mas tal ainda não aconteceu. Também o estatuto
43 profissional e as condições de trabalho de docentes e investigadores se
44 degradaram, o envelhecimento avançou, a precariedade instalou-se e
45 nada foi feito para melhorar e valorizar a atividade e a vida dos
46 profissionais. Também nestes setores, a valorização das profissões e das
47 suas carreiras não surge, ao contrário do que devia acontecer, como
48 prioridade nas opções políticas seguidas.

1 O ano de **2022 iniciou-se com a realização de eleições legislativas**, tendo
2 o PS conseguido eleger mais de metade dos 230 deputados, o que lhe
3 permitirá governar com maioria absoluta. Trata-se de uma situação
4 política que poderá dificultar a ação sindical, quer no que respeita ao
5 exercício dos direitos sindicais, quer no plano negocial e da ação
6 reivindicativa, mas, até por isso, a ação e a luta terão importância
7 acrescida.

8 Não é a primeira vez que o país tem governos suportados por **maioria**
9 **absoluta de deputados, sendo oportuno lembrar que tal não impediu o**
10 **desenvolvimento de fortíssimos processos de luta**, dos quais resultaram,
11 ainda que nem sempre de imediato, avanços e ganhos significativos.
12 Aconteceu no final dos anos oitenta do século passado, quando, na
13 sequência de inúmeros dias de greve, apesar da sólida maioria PSD com
14 Cavaco Silva como primeiro-ministro, foi obtido o ECD e, pouco depois,
15 eliminados alguns dos seus principais constrangimentos; quando o país,
16 no auge da maioria PS com José Sócrates, viu realizarem-se as maiores
17 manifestações de sempre de docentes em Portugal, bem como as greves
18 mais participadas, daí resultando o fim da divisão da carreira em
19 categorias de professores; quando, em plena maioria PSD/CDS-PP, com
20 Passos Coelho e Paulo Portas, se realizou a mais longa greve em período
21 de avaliações de final de ano, que obrigou o governo a recuar na intenção
22 de remeter mais de cinco mil docentes em horário-zero para a
23 requalificação, verdadeira antecâmara do desemprego, e na intenção de
24 aumentar o horário de trabalho semanal dos professores para as 40
25 horas, tendo aquele processo de luta sido, ainda, determinante para as
26 posteriores eliminações da PACC e das BCE.

27 O que antes se recorda não permite afirmar que a ação sindical se dá bem
28 com maiorias absolutas, mas confirma que, conscientes das dificuldades
29 acrescidas, não as teme e que **os docentes sabem unir-se e lutar quando**
30 **os governos se aproveitam de conjunturas que lhes são favoráveis para**
31 **desferirem ataques** ainda mais fortes aos seus direitos e condições de
32 trabalho.

33 O que se prevê prioritário para a ação governativa, com implicações na
34 Educação, na Escola Pública, na Ciência e nos docentes e investigadores –
35 continuada transferência de financiamento para fundos europeus,
36 municipalização, formação inicial de docentes e revisão do regime de
37 seleção e recrutamento, não se vislumbrando, designadamente na
38 proposta de OE para 2022, medidas destinadas a reverter a quebra de
39 atratividade que tem afastado os jovens da profissão –, insta os
40 professores, educadores e investigadores, bem como as suas organizações
41 sindicais, a manterem-se atentos e mobilizados, **devendo, caso o governo**
42 **continue a evitar o diálogo, a bloquear a negociação e a pretender impor**
43 **medidas gravosas, impeli-los para a luta reivindicativa** em torno de
44 propostas positivas e contra intenções negativas da governação, caso se
45 confirmem.

46 **1.2. Combater desigualdades**

47 A pandemia da **COVID-19 pôs ainda mais a descoberto as desigualdades**
48 do país que se refletem, intensamente, nas escolas. Elas acentuaram-se, e
49 de que maneira, com o recurso ao ensino remoto de emergência. Vários

1 foram os estudos que confirmaram esse agravamento, desde logo o
2 realizado pela FENPROF*, que foi dos primeiros a alertar para a situação.

3 Também o CNE, através do estudo Efeitos da pandemia COVID-19 na
4 Educação: Desigualdades e medidas de equidade, divulgado em 22 de
5 novembro de 2021, **alerta para os problemas que a pandemia agravou.**
6 Refere, por exemplo, que “o recurso ao ensino remoto de emergência e a
7 imposição de períodos longos de confinamento alteraram as condições e
8 os espaços de aprendizagem, dando visibilidade a diferenças entre alunos,
9 escolas, regiões, países. Em países muito desiguais, como é o caso de
10 Portugal, nomeadamente em termos socioeconómicos, esta questão terá
11 sido colocada com mais acuidade, dada a quebra de rendimento de
12 muitas famílias durante a crise pandémica”*. Acrescenta este estudo do
13 CNE que “as desigualdades pré-existentes impuseram desafios acrescidos
14 a crianças e jovens de contextos familiares mais desfavorecidos.
15 Confinados em habitações muitas vezes sobrelotadas e sem um espaço
16 tranquilo para estudar, houve também os que não tinham equipamentos
17 tecnológicos ou ligação à Internet, ou ainda competências digitais, que
18 lhes permitissem, mesmo a distância, prosseguir as aprendizagens e
19 manter o contacto com os seus professores e os seus pares. Acrescem os
20 alunos de famílias imigrantes, com pouco domínio da língua portuguesa,
21 os de famílias monoparentais ou numerosas, que correm maior risco de
22 pobreza, e as crianças e jovens com condições específicas”*.

23 Tal como a FENPROF também já apurara no estudo que realizou, o CNE
24 **confirma que “os alunos portadores de deficiência foram**
25 **particularmente afetados”**, mas que, de uma forma geral, se registou
26 “um aumento expressivo de níveis de ansiedade e de alterações de humor
27 das crianças e dos jovens portugueses durante o confinamento”; e
28 prossegue, no sumário executivo do estudo, inferindo que “as condições
29 de habitação e a falta de um espaço exterior na habitação estão
30 associadas a efeitos psicológicos negativos (*stress* pós-traumático,
31 depressão, ansiedade, confusão e ira) e a alterações comportamentais”*.

32 **Os problemas, contudo, não resultaram, apenas, da situação em que**
33 **ficaram os alunos e as suas famílias.** As “escolas menos bem equipadas
34 com infraestruturas tecnológicas e digitais e com menor experiência na
35 dinamização de projetos de literacia digital para alunos e professores
36 terão sofrido um maior impacto na situação de ensino remoto de
37 emergência”; por umas razões e outras “cerca de 23% dos alunos poderão
38 não ter participado com a devida regularidade nas tarefas escolares
39 durante o ensino a distância, no primeiro confinamento, e existe maior
40 probabilidade de serem crianças mais novas, mas, principalmente, de
41 pertencerem a meios socioeconomicamente desfavorecidos”, conclui o
42 CNE.

43 Outra dificuldade identificada prende-se com a **falta de formação dos**
44 **profissionais para o exercício de atividade em ensino remoto**, que terá
45 levado a que se registassem assinaláveis “diferenças metodológicas na
46 configuração das situações de aprendizagem, na medida em que um
47 grupo de professores (cerca de 25%) demonstrou competência,
48 conhecimento ou experiência que lhe permitiu fazer uso de metodologias
49 próximas das adequadas ao ensino a distância, enquanto a maior parte

1 optou por métodos e recursos educativos semelhantes aos utilizados no
2 ensino presencial”*.

3 A FENPROF reitera, porque esse é um pressuposto muito importante, que
4 **os problemas e desigualdades não surgiram com a pandemia**. No estudo
5 O Ensino a distância (E@D): as percepções e a(s) palavra(s) dos
6 professores*, que divulgou em junho de 2020, registou as declarações de
7 docentes em que são manifestadas grandes preocupações, tais como:

8 - “As desigualdades aprofundam-se, a falta de equidade é evidente e
9 os alunos de situação socioeconómica mais baixa são, à partida,
10 excluídos. Estes alunos não possuem apoio familiar e não possuem
11 equipamentos tecnológicos para acompanhar os colegas”;

12 - “A equidade, que já não era atingível, agora é uma completa
13 miragem”;

14 - “Sinto muita dificuldade em trabalhar à distância. Não sei como
15 chegar a alguns alunos que não dão resposta aos trabalhos solicitados
16 e não têm meios (*internet, smartphone, computador*). As aulas
17 síncronas são insuficientes, pois os alunos estão constantemente a
18 colocar dúvidas fora delas. Eles sentem-se perdidos e eu também. Dar
19 conteúdos novos sem conseguir chegar a todos é injusto e desigual”;

20 - “Considero muito grave a agudização do diferenciamento social e o
21 aumento de abandono escolar”;

22 - “A situação gerada pela pandemia agrava exponencial e, em alguns
23 casos, irremediavelmente, as assimetrias sociais. No caso do acesso à
24 educação, pode, até, gerar retrocessos substanciais”;

25 - “O isolamento e o reduzido acompanhamento dos alunos mais frágeis
26 levará a que os que contam com apoio familiar e/ou de explicadores
27 possam beneficiar ainda mais nesta situação de ensino/avaliação à
28 distância, sendo penalizados os mesmos de sempre”;

29 - “O ensino à distância não é verdadeiramente ensino democrático. O
30 papel do docente é, na sala de aula, um estimulador, incentivador, etc.
31 À distância sente uma impotência e um vazio porque vê as dificuldades
32 dos alunos e não consegue intervir verdadeiramente como professor.
33 Assim, as desigualdades aumentam.”

34 Em julho de 2020, o departamento de educação especial da FENPROF, na
35 sequência de levantamento feito junto dos docentes do setor, também
36 assinalava que “O ensino remoto provocou o aprofundamento de
37 desigualdades e **entre os mais penalizados estão as crianças e jovens**
38 **com menor autonomia, com maiores dificuldades de aprendizagem e**
39 **que necessitam de apoio** de docentes especializados e/ou de outros
40 profissionais”.

41 Não poderia a FENPROF, face ao que constataria e ao que, por estudos
42 divulgados posteriormente, se foi confirmando, acompanhar a ideia
43 simplista de que as desigualdades que estão na origem de boa parte dos
44 chamados défices de aprendizagem resultariam dos transtornos da
45 pandemia. Como tal, seriam **superados com um plano de recuperação a**
46 **desenvolver ao longo de dois anos**, ultrapassados os confinamentos, os

1 isolamentos profiláticos de alunos e de docentes, ou dificuldades em
2 assegurar os apoios indispensáveis a quem deles necessitasse.

3 Daí que, na sequência da criação de um grupo de trabalho, pelo ME, com
4 vista à apresentação de um conjunto de recomendações para combater os
5 efeitos da pandemia na aprendizagem, **a Federação tenha tomado, em 16**
6 **de abril de 2021, a seguinte posição:** “o défice de aprendizagens não
7 surgiu com a pandemia. A pandemia tornou mais visíveis os problemas e
8 agravou as desigualdades, mas não é possível recuperar apenas os défices
9 que se acentuaram durante os períodos de ensino remoto, ignorando as
10 dificuldades que lhes subjazem. Há muitas crianças e jovens em Portugal
11 marcados por percursos de insucesso, mesmo durante a escolaridade
12 obrigatória. Este é um problema que urge enfrentar e resolver,
13 aproveitando o facto de, também devido à pandemia, ser hoje mais claro
14 para a sociedade o papel insubstituível da escola no processo de formação
15 dos alunos. Para além do necessário aprofundamento da reflexão em
16 torno de uma revisão curricular e dos programas, cujo desajuste se agrava
17 também neste quadro, há muito que a FENPROF vem defendendo a
18 criação de condições orientadas para a promoção do sucesso educativo de
19 todos os alunos, nomeadamente:

20 - **Turmas mais pequenas** que permitam um ensino personalizado;

21 - **Mais professores** nas escolas para trabalho de coadjuvação e para
22 intervirem ao primeiro sinal de dificuldades, não permitindo que os
23 défices se acumulem e consolidem;

24 - Mais **apoios pedagógicos** para os alunos com necessidades
25 educativas especiais, com professores especializados nesta área a
26 acompanhar os alunos dentro das salas de aula;

27 - Reforço de **equipas multidisciplinares** que permitam mediar conflitos
28 e assegurar a ligação escola-família, prevenindo a indisciplina e a
29 violência no espaço escolar;

30 - **Horários pedagogicamente adequados**, que permitam aos
31 professores canalizar o essencial do seu tempo e da sua energia para o
32 trabalho com/para os alunos, sem constrangimentos burocráticos e
33 administrativos, incluindo os decorrentes da avaliação sumativa e dos
34 exames;

35 - Colocação de professores, no âmbito da **Mobilidade Interna,**
36 **também em horários incompletos**, permitindo que as escolas contem
37 com mais recursos para apoio aos alunos”.

38 Com outro ponto de partida, a FENPROF viria, ainda, a **propor o**
39 **completamento de horários na contratação.** Seria uma medida para fazer
40 face à escassez de professores, designadamente na aceitação de horários
41 incompletos e teria, também, com o efeito também positivo de
42 proporcionar a muitas escolas mais horas de trabalho docente necessárias
43 à recuperação dos défices.

44 Para a FENPROF, **a recuperação das aprendizagens tem de ser feita de**
45 **forma estruturada e assentar no projeto educativo do agrupamento ou**
46 **escola e no trabalho de professores qualificados.** Por esta razão, divergiu

1 de algumas das propostas, entretanto tornadas públicas, as quais criticou
2 nos seguintes termos:

3 “– A possibilidade de serem contratados licenciados sem habilitação
4 para a docência. Uma ‘solução’ que, como outras que já se vão
5 disseminando no nosso sistema educativo, abriria o acesso à profissão
6 a candidatos sem qualificações pedagógicas, contribuindo para a
7 desprofissionalização dos professores, para a desvalorização desta
8 exigente carreira profissional e para a degradação da qualidade
9 educativa...”

10 – A criação de ‘escolas de verão’. No final de (mais) um ano
11 particularmente cansativo, alunos e professores precisam das férias,
12 não para mais aulas (penalizantes para os alunos com maiores
13 dificuldades), mas para recuperar forças e a sua saúde mental, através
14 de atividades lúdicas e culturais...”

15 A FENPROF considerou, ainda, que “o avultado financiamento público de
16 um tal programa [de tutoria às disciplinas de Língua Portuguesa e
17 Matemática durante um ano e de criação de escolas de verão durante um
18 mês], orçamentado em cerca de 700 Milhões de euros”, não seria o
19 caminho adequado, “não por discordar do investimento na Educação (que
20 se encontra muito abaixo dos 6% do PIB, valor recomendado por múltiplas
21 organizações internacionais, e.g. OCDE ou UNESCO), mas por considerar
22 que **o investimento público tem de servir para financiar um programa
23 ambicioso visando a qualificação efetiva do sistema educativo e não
24 para financiar soluções avulsas e de recurso**, sem racionalidade em
25 termos de custo/benefício”.

26 Como fica claro, entende a FENPROF que **não será com o designado Plano
27 21|23 Escola+ que os problemas se irão resolver**, longe disso. Na
28 verdade, este programa constitui uma resposta avulsa, pretendendo,
29 como tem sido anunciado, repor a situação, tal como se encontrava antes
30 da pandemia, a qual, convenhamos, já não era positiva. Acresce que, ao
31 longo do ano letivo em curso, mesmo sem ter havido, de novo, recurso
32 generalizado ao ensino remoto, centenas de turmas, milhares de alunos,
33 foram estando em isolamento, o que implicou, de novo, aulas a distância,
34 durante alguns períodos, por vezes acompanhando a atividade presencial
35 de colegas. Também muitos professores ficaram em isolamento ou
36 quarentena, dificultando a sua atividade, mas, como referem as escolas, o
37 problema principal foi que os planos de recuperação que entendiam
38 necessários esbarraram na falta de recursos acrescidos para a sua
39 concretização.

40 A esse propósito, o Plano 21|23 Escola +, a FENPROF promoveu um
41 **levantamento junto dos diretores dos agrupamentos de escolas e
42 escolas não agrupadas** durante o primeiro período do ano letivo em curso
43 (2021-2022). O que atrás se disse foi confirmado pelas respostas dadas:
44 89% referem não ter tido reforço do crédito horário, tão necessário à
45 contratação de mais docentes, o que desmente qualquer intenção séria,
46 por parte do ME, de investir na recuperação das aprendizagens dos
47 alunos. Por outro lado, apesar de ter sido autorizada a contratação de
48 técnicos especializados e outro pessoal não docente (situação referida por
49 55% dos diretores), esse reforço ficou-se, na grande maioria dos casos,

1 pela contratação de apenas mais um técnico especializado, em geral um
2 psicólogo, o que, perante a dimensão dos agrupamentos e a
3 complexidade dos problemas que os caracterizam, torna esta contratação
4 manifestamente insuficiente.

5 De relevar, ainda, as **opiniões dos diretores quanto às medidas não**
6 **tomadas e que consideravam necessárias:** 82% referem a importância de
7 turmas mais pequenas para um ensino personalizado; 70% indicam a
8 necessidade de mais professores para trabalho de coadjuvação; 52%
9 reclamam mais apoios pedagógicos para alunos com necessidades
10 educativas especiais; 70% defendem horários pedagogicamente
11 adequados, com mais tempo para os professores trabalharem com alunos
12 e menos tarefas burocráticas; 69% consideram necessário um maior
13 reforço das equipas multidisciplinares com psicólogos, técnicos de serviço
14 social e animadores socioculturais, entre outros. São medidas, reconheça-
15 se, que a FENPROF vem defendendo há muitos anos, mas que continuam
16 sem resposta por falta de vontade política de sucessivos governos.

17 A principal questão que se coloca continua a ser como combater e superar
18 défices que resultam de problemas estruturais que afetam o sistema
19 educativo, as escolas e os seus profissionais. **Não haverá superação se o**
20 **Estado português continuar sem dispensar a atenção necessária a esses**
21 **problemas**, também com a consciência viva de que alguns deles têm
22 origem fora da escola, na sociedade em geral e no seu modo de
23 organização.

24 É que a sociedade está muito marcada por desigualdades, exploração,
25 pobreza, exclusão, delinquência, corrupção, promoção de ideários
26 reacionários, mesmo fascistas, a que as políticas de sucessivos governos
27 não têm dado o indispensável combate. Bem pelo contrário, ao não
28 resolverem e deixarem agravar problemas, ao frustrar legítimos anseios
29 das populações, **os governos contribuem, de facto, para aprofundar**
30 **marcas negativas, não só, mas também como a do ressurgimento de**
31 **movimentações de índole fascista.** Ademais, as ingerências externas,
32 designadamente da União Europeia, Banco Central Europeu, Fundo
33 Monetário Internacional e, até, de entidades como as chamadas empresas
34 de *rating*, que procuram condicionar as decisões que os estados devem
35 tomar de forma soberana, são pressões que não se destinam a apoiar o
36 combate às verdadeiras causas dos problemas sociais, de pobreza e de
37 exclusão, ainda que, por vezes, surjam hipócritas declarações que
38 propagandeiam o contrário.

39 **Dar resposta aos problemas estruturais na Educação exige que se altere**
40 **o crónico quadro de subfinanciamento**, que se corrija a vertigem da
41 transferência de financiamento do Estado para fundos europeus, que as
42 escolas possam trabalhar em torno de projetos coletivamente assumidos
43 e adequadamente apoiados, em vez de serem atrapalhadas por uma
44 miríade de iniciativas externas e, ainda, que se evite a errada opção pela
45 transferência dos problemas para os municípios, o que anuncia, sem apelo
46 nem agravo, o aprofundamento das atuais assimetrias e o surgimento de
47 outras.

48 **O combate às desigualdades tem, portanto, de estar no centro das**
49 **preocupações com a Escola Pública e a Educação.** Passa, em primeiro

1 lugar, por desenvolver políticas sociais e laborais que deem resposta a
2 problemas como os da precariedade, dos baixos salários, do desemprego
3 e do subemprego, passa por reforçar os apoios sociais às famílias,
4 incluindo, no que à Educação diz respeito, por assegurar uma rede pública
5 de creches e a gratuidade da sua frequência, por garantir a oferta
6 universal pública da educação pré-escolar a partir dos três anos, com
7 frequência obrigatória no ano que antecede o ingresso na escola, por
8 proporcionar a gratuidade na frequência de toda a escolaridade,
9 incluindo o ensino superior, e por reforçar, significativamente, a ação
10 social escolar, como fator de discriminação positiva.

11 É oportuno sublinhar, em sentido contrário, que o combate às
12 desigualdades **não passa por exigir dos docentes – em grande parte**
13 **sobrecarregados, exaustos e já sem condições de atendimento aos**
14 **problemas que lhes são colocados diariamente – ainda mais esforço e**
15 **mais sacrifícios, como sugeriu o presidente da ANDAEP, demarcando-se**
16 **das posições da FENPROF sobre o recurso a serviço extraordinário como**
17 **forma de resolver a falta de professores em muitas escolas. Afirmava: “É**
18 **bom que se diga que os professores, que não são os sindicatos, querem**
19 **fazer parte da solução”.** Mas caberia dizer que soluções não são
20 remendos, desadequadas medidas avulsas e, uma vez mais, inaceitáveis
21 abusos sobre os docentes. Esse caminho e essas opções contribuem,
22 afinal, para que os governos não porfiem nas verdadeiras soluções para os
23 problemas, com visão de futuro, e que, facilitando, continuem a deixar
24 agravar os problemas. Entretanto, são também muitos professores que,
25 exaustos, acabam por não aguentar a crescente sobrecarga de trabalho.

26 A declaração citada tem, pelo menos, uma virtude, a de ser mais um
27 exemplo de como o atual modelo de gestão das escolas formata muitos
28 diretores, transformando-os em porta-vozes da administração e não das
29 escolas e das respetivas comunidades educativas, como é necessário.
30 Também por esta razão, **a FENPROF tem apresentado propostas para**
31 **alterar o regime de direção e gestão que vigora.** Acompanhando essa
32 preocupação, alguns partidos na AR têm proposto alternativas ao regime,
33 mas todas vêm sendo derrotadas pela convergência entre o PS, a direita e
34 a extrema-direita parlamentares, apostados que estão em reforçar o
35 poder daqueles que controlam e que, por essa via, controlam também as
36 escolas. A acompanhar, o discurso é o da putativa necessidade de
37 “lideranças fortes”.

38 A organização da escola e do sistema em geral é fundamental para a
39 melhoria das respostas. Uma escola que não se organiza
40 democraticamente e cuja direção, de facto, é a mera representação da(s)
41 tutela(s) política(s) e administrativa(s), nunca poderá aspirar a decidir num
42 quadro de autonomia e a gerar contextos que desenvolvam
43 pertinentemente a igualdade nas oportunidades no acesso e sucesso dos
44 alunos. Pode trabalhar, por exemplo, para melhorar a estatística ou para
45 subir meia dúzia de lugares nos *rankings*, mas **uma escola que não se**
46 **organiza democraticamente e, a partir daqui, com verdadeira**
47 **autonomia, será uma voz débil no combate às desigualdades.**

48 Combater desigualdades para, posteriormente, promover contextos
49 propiciadores de equidade obriga a que não se adiem mais alguns debates

1 que já deveriam ter acontecido. Debates que deverão envolver toda a
2 comunidade educativa, nos quais **os professores também terão de estar**
3 **representados pelas suas organizações sindicais e não, em nome**
4 **daqueles, por convidados do governo ou diretores.** Todos os contributos
5 são importantes e os das organizações sindicais não têm menor valor,
6 antes pelo contrário, seja do ponto de vista do conhecimento da realidade
7 e das perspetivas insubstituíveis dos docentes sobre ela, seja do ponto de
8 vista da representação, da abordagem e do funcionamento democráticos
9 de questões determinantes para a sociedade.

10 Tais **debates, consequentes e não apenas académicos, deverão visar,**
11 **entre outros temas:** a organização dos ciclos de ensino no conjunto da
12 escolaridade; os regimes de docência e a sua adequação à escola de hoje;
13 o modelo de formação de professores e educadores ainda sujeito às
14 regras que foram impostas antes e nos anos da *troika* e da direita no
15 poder; os modelos de avaliação dos alunos; as condições indispensáveis à
16 existência de uma educação realmente inclusiva, nas suas diversas
17 dimensões; o regime de acesso ao ensino superior; a avaliação da
18 persistência de um sistema binário de ensino superior; o RJIES, cuja
19 avaliação, como já referido, está atrasada uma década; o papel do Estado
20 em relação às condições de trabalho e ao estatuto profissional e material
21 dos docentes do ensino particular e cooperativo e solidário,
22 principalmente em estabelecimentos que recebem financiamentos
23 públicos.

24 **Será irresponsável continuar a adiar estas discussões e a adoção de**
25 **medidas que são de grande urgência.** Os partidos que governam têm
26 necessidade de obter resultados em curto espaço de tempo, por norma,
27 no final de cada legislatura para os usar como trunfo eleitoral. Continua a
28 ver-se que as preocupações não se estendem muito para além disso;
29 confirma-se com políticas que ignoram sistematicamente os problemas,
30 ou com intervenções que, podendo camuflá-los, num primeiro momento,
31 fazem-nos regressar, quase sempre de forma agravada.

32 É neste quadro que se deve **abordar uma grande parte dos projetos que,**
33 **em catadupa, estão a entrar nas escolas,** provenientes, de forma
34 crescente, de financiamentos obtidos pelos municípios, pelas CIM, por
35 instituições de ensino superior ou, mesmo, por entidades privadas,
36 apadrinhadas por instâncias do ME, designadamente pelas direções gerais
37 e pelos responsáveis políticos.

38 A FENPROF nada tem contra a existência de projetos criados pelas
39 escolas, de acordo com necessidades identificadas, desenvolvidos e
40 devidamente avaliados no que respeita aos resultados obtidos. Não
41 obstante, há que distinguir isto do **movimento que se verifica e que,**
42 **concebido e organizado no exterior, vem enxameando e tomando conta**
43 **das escolas.** Boa parte destes produtos afirmam-se por serem uma forma
44 de obter financiamentos, conseguir mais alguns recursos humanos e
45 materiais e, por esta via, aliviar o compromisso financeiro do Estado, seja
46 no plano central, no regional e no local.

47 Alguns desses **projetos são oferecidos por empresas privadas ou por**
48 **organizações internacionais,** comandadas por novos especialistas em
49 Educação que, como refere António Nóvoa, “vêm de outras áreas

1 (economistas, empreendedores e cientistas) e que vão influenciando as
2 decisões políticas, às práticas e o nosso pensamento...”*, que atuam um
3 pouco por todo o planeta. Temos, entre eles, o conhecido *Teach for*
4 *Portugal*, filial lusa do *Teach for All*, mas, também, os da Fundação Aga
5 Khan, os que são promovidos por operadoras de telecomunicações, pela
6 Microsoft, pela Academia de Líderes Ubuntu, pela Associação Tempos
7 Brilhantes (destacando-se o SAPIE e o *All Together*, a que acresce mais
8 uma dúzia de outros projetos), pelo ACP, pela Nobre Casa da Cidadania...
9 Há, ainda, os que integram o designado Plano Integrado e Inovador de
10 Combate ao Insucesso Escolar (PIICIE), a que concorrem as CIM, sendo,
11 depois, colocados à disposição dos municípios da sua área de influência
12 que os fazem chegar às escolas. Encontramos de tudo, desde os que se
13 apresentam como promotores dos valores de cidadania, aos que
14 promovem o empreendedorismo como grande panaceia para a realização
15 individual e o desenvolvimento social.

16 A lista é quase interminável: projetos e projetos entram pelas escolas,
17 alguns interessantes, outros, claramente, com interesses exteriores à
18 escola. **Para serem concretizados, na maior parte das vezes, as escolas**
19 **não tiveram reforço de recursos humanos**, pelo que acabam por ser mais
20 uma sobrecarga para docentes já anteriormente sobrecarregados.

21 **1.3. Valorizar a profissão**

22 Os professores têm sido um dos grupos profissionais mais sujeitos a
23 ataques nos planos social, profissional e laboral, com medidas que tornam
24 mais difíceis as condições de trabalho, que não promovem a estabilidade,
25 que põem em causa a sua carreira e que, de uma forma geral,
26 desvalorizam a condição profissional. Há um prolongado caminho de
27 desvalorização material que diferentes governos têm promovido, o que
28 vem sendo acompanhado por uma desvalorização também simbólica,
29 alimentada com declarações e atitudes, que visa justificar e facilitar a
30 primeira. Em comum, **os governos têm tido o propósito de embaratecer**
31 **o trabalho docente para acomodar opções políticas por desinvestimento**
32 **ou investimento insuficiente.**

33 Os ataques, muitas vezes desferidos por governantes e suportados por
34 comentadores que não perdem oportunidades para porem em causa o
35 profissionalismo dos docentes, ainda que ostentem clamorosa ignorância
36 acerca do assunto, ganharam **violência até aí inusitada no governo do PS**
37 **de José Sócrates, em maioria absoluta, com Lurdes Rodrigues** ministra da
38 Educação. A profissão e a carreira docente sofreram uma ofensiva
39 profunda, através de políticas que continuam a estar na origem de alguns
40 dos principais problemas que afetam os professores.

41 São de então alguns **marcos negativos que perduraram e se acentuaram**
42 em matérias como a excessiva carga horária, promovida com ilegalidades
43 e abusos diversos, o trajeto acentuado de envelhecimento do corpo
44 docente, resultado da alteração dos requisitos para a aposentação, ou a
45 opção pela precariedade laboral a que milhares de profissionais foram
46 sendo submetidos, alguns durante mais de vinte anos, mas também a
47 abolição, no ECD, do articulado que, sendo verdade nunca ter tido
48 regulamentação, previa a criação de condições para a fixação de
49 professores em zonas desfavorecidas ou isoladas. Naquele tempo, ainda,

1 foram lançados fortíssimos ataques à carreira, procurando pervertê-la e
2 desvalorizá-la, objetivos políticos que se têm mantido presentes, não
3 obstante a luta e a resistência dos docentes.

4 Como já se referiu, **o governo PSD/CDS-PP de Passos Coelho e Paulo**
5 **Portas não se fez rogado no uso de muitas inovações negativas vindas**
6 **dos governos do PS** que o antecederam. O ministro Nuno Crato e o seu
7 governo reduziram fortemente o número de professores. Para isso,
8 forçaram medidas como a diminuição da carga letiva de algumas
9 disciplinas, a fusão de umas e a extinção de outras, promoveram ainda
10 maior promiscuidade entre componentes letiva e não letiva do horário de
11 trabalho, prosseguiram a reestruturação da rede com a imposição de
12 mega agrupamentos, etc. Num primeiro momento, provocaram o
13 aparecimento de milhares de “horários-zero”; o projeto era, a seguir,
14 empurrar os respetivos docentes para o que viria a ser designado
15 “requalificação”, que não era mais do que uma antecâmara do
16 desemprego.

17 Com os governos minoritários do PS e de António Costa como primeiro-
18 ministro, a estratégia trouxe novidades, ao início. Nos dois primeiros anos,
19 impulsionadas pela luta, mas também pela pressão dos partidos que
20 foram determinantes para o afastamento da direita, registaram-se
21 algumas iniciativas positivas. Todavia, o governo e, no Parlamento, o
22 grupo parlamentar do PS, mostraram conviver bem com as medidas mais
23 negativas herdadas em diversos domínios da profissão docente, da
24 carreira às condições de trabalho, ou da precariedade e injustiças dos
25 concursos ao envelhecimento. O mesmo se aplicou a outras realidades
26 que pesam sobre a vida das escolas, por exemplo, o modelo de gestão, a
27 organização em mega agrupamentos, o regime de formação de
28 professores... Assim, **os governos do PS, com António Costa e, no**
29 **Parlamento, a respetiva bancada parlamentar optaram por manter o**
30 **que de essencial e danoso tinha sido aprovado pelos anteriores**
31 **executivos PS e PSD/CDS-PP.**

32 A decisão política de não mexer em aspetos essenciais, como os citados,
33 apesar das implicações negativas para as escolas e para os seus
34 profissionais, **levaria a equipa designada para a Educação, por opção do**
35 **governo, a protagonizar um cerrado e prolongado bloqueio negocial**, não
36 respondendo a ofícios, não aceitando reunir quando era necessário, não
37 dialogando, não dando conta da receção de propostas, e, claro, não
38 promovendo a negociação, mesmo quando esta foi formalmente
39 desencadeada, nos termos legalmente estabelecidos, pela parte sindical.
40 Tomada a decisão política de não resolver qualquer um dos principais
41 problemas identificados pelos professores, a estratégia adotada, em
42 grosseira contradição com as permanentes invocações do “diálogo social”
43 no discurso político do governo e do PS, foi a de nem sequer abordar os
44 assuntos, quanto mais estabelecer diálogo e promover negociações.

45 Foi desta forma, **atentando contra a negociação coletiva, os direitos**
46 **sindicais e regras fundamentais da democracia** que Tiago Brandão
47 Rodrigues e a sua equipa se foram revelando adequados intérpretes da
48 decisão do governo, procuraram retirar significado ao papel dos

1 sindicatos, tentando isolá-los e torná-los irrelevantes aos olhos dos
2 professores.

3 **A FENPROF não se submeteu e, mesmo nos piores períodos da**
4 **pandemia, à distância ou presencialmente, acompanhou sempre as**
5 **aspirações dos professores** que se mantinham nas escolas ou exerciam a
6 atividade em suas casas; não se deixou isolar, mantendo-se sempre onde
7 era obrigatório estar, junto daqueles que representa; nunca abandonou a
8 luta, mesmo quando as regras e a situação sanitária obrigaram a reforçar
9 cuidados e a reduzir a dimensão das ações.

10 Importa dizer que a desvalorização dos professores e, em geral, da
11 profissão, com tudo o que lhe é inerente, é, para além do mais,
12 intoleravelmente injusta. **Os docentes, mesmo nos momentos mais**
13 **difíceis, estiveram sempre onde era necessário, com entrega, dedicação,**
14 **profissionalismo e, tantas vezes, com muito sacrifício.** Não aconteceu,
15 apenas, durante a pandemia, mas essa atitude positiva evidenciou-se
16 ainda mais nesse tempo, o que foi reconhecido pelos portugueses. Não
17 será por acaso que, em estudo divulgado pela DECO em 2021*, a Escola
18 Pública e, naturalmente, os seus profissionais surgem como aqueles em
19 quem os portugueses mais confiam, à frente, por exemplo, da Presidência
20 da República ou do Serviço Nacional de Saúde.

21 O reconhecimento do papel, da importância e da atitude responsável dos
22 docentes, que resulta em manifestações de confiança por parte da
23 generalidade das pessoas, não é inédita. Estudos anteriores, promovidos
24 por entidades nacionais, mas, igualmente, de âmbito internacional, têm
25 confirmado que **é elevada a consideração dos portugueses pelos**
26 **professores.** Isto, apesar das frequentes atrocidades que são propagadas
27 por governantes e comentadores, principalmente em momentos em que
28 os docentes defendem e lutam pelos seus direitos e em que ao poder
29 interessa depreciar a sua imagem.

30 Ao reconhecimento não são alheias as formas como os docentes, em
31 regra, cumprem os seus deveres profissionais e sociais, como se dedicam
32 aos seus alunos e como se relacionam com a comunidade educativa.
33 Ainda que sem uma carta ética, **os professores assumem os**
34 **compromissos inerentes à sua insubstituível função social,**
35 designadamente em relação aos alunos, aos pares, aos outros membros
36 da comunidade educativa, em particular os pais e encarregados de
37 educação e, não menos importante, na relação com a comunidade
38 externa.

39 A questão que há que colocar é se as condições para a assunção desses
40 compromissos estão reunidas e se o professor pode ser o profissional
41 autónomo, reflexivo e criativo que se exige, num quadro em que a vida
42 das escolas está condicionada por múltiplos fatores que tornam escassa a
43 autonomia e tornam os docentes reféns de regras e normativos que, até à
44 exaustão, são definidos politicamente, interpretados pela administração
45 educativa e fiscalizados pela inspeção. Os professores são submetidos a
46 enormes cargas de trabalho burocrático que, curiosamente, não para de
47 se acentuar num tempo de “transição digital”, tal é a ânsia do poder de,
48 por aquela via, exercer um cerrado controlo sobre cada passo que é dado.
49 **Este escrutínio, dentro da escola, está a cargo de uma hierarquia a quem**

1 **foi dado o poder de premiar, penalizar, renovar contratos, entre outras**
2 **competências destinadas a “tornar mais fortes as lideranças”**, como
3 gostam de afirmar os governantes e outros partidários das políticas
4 gerencialistas.

5 Afirma Almerindo Janela Afonso* que **“é justamente a questão da**
6 **autonomia profissional que tem sido um dos alvos principais do**
7 **cerceamento crescente que pesa sobre os professores e as escolas.** A
8 obsessão avaliativa indutora de novas formas de controlo, bem como,
9 entre muitos outros fatores, a erosão da missão tradicional da escola
10 pública como lugar do bem comum, criam algumas das condições
11 propícias ao anúncio de um novo profissionalismo que parece ser, em
12 algumas conceções pelo menos, a expressão alternativa mais eficaz ao
13 suposto anacronismo das velhas categorias e dimensões profissionais da
14 modernidade. O paradoxo, todavia, é que este novo profissionalismo
15 parece ser novo apenas no que tem de pretensão para aumentar a
16 eficácia e a eficiência da docência na lógica da produção de resultados,
17 mas é velho no que significa de retorno a condições cada vez mais difíceis
18 de exercício profissional em muitas escolas, de acentuação da
19 subordinação hierárquica e autoritária dos professores, de
20 descomplexificação da formação que lhes é devida como trabalhadores
21 intelectuais” [negrito nosso].

22 **Aquilo a que se assiste é a uma crescente funcionarização dos**
23 **profissionais docentes**, negada no discurso governamental, mas evidente
24 dentro da escola, nas formas como o poder é repartido e exercido, como
25 se avalia o desempenho docente e como, a par de alusões recorrentes à
26 autonomia, se estabelecem novas tutelas e se limitam as opções didáticas
27 e pedagógicas dos docentes.

28 Os problemas, contudo, não começam na escola, mas antes, logo na
29 formação inicial de professores. Uma formação que não tem
30 acompanhado o quadro de novas exigências que se colocam aos
31 docentes, **o que até poderá agravar-se se os governantes, perante a falta**
32 **de professores, caírem nas tentações de aligeirar a formação**, de
33 generalizarem o recurso a pessoas não qualificadas ou de recorrerem a
34 organizações, como a *Teach for Portugal*, com graves consequências na
35 qualidade de ensino, que aguardam pela oportunidade para assumirem
36 protagonismo nesse domínio.

37 **As condições de trabalho dos professores, o envelhecimento, o desgaste**
38 **e a exaustão que são sentidos, levam a que uma larguíssima maioria**
39 **deseje sair** e este é mais um problema que tem de ser encarado sem
40 subterfúgios. De acordo com o estudo promovido pela FENPROF sobre As
41 condições de vida e de trabalho na Educação em Portugal*, a esmagadora
42 maioria dos professores em Portugal anseia pela aposentação. Foram 84%
43 os inquiridos que afirmaram ser a aposentação o seu maior desejo e que,
44 ao longo de cada ano, anseiam pelos fins-de-semana e pelas férias. A tal
45 não é alheio o facto de 76% dos profissionais apresentarem sinais de
46 exaustão emocional, com quase metade, mais precisamente 48%, a
47 atingirem níveis preocupantes de *burnout*.

48 Estes **elevados níveis de exaustão levam os professores, cada vez mais, a**
49 **entrarem num quadro de sofrimento**, o que, como afirmou Cristophe

1 Dejours*, é inevitável, na medida em que está ligado à experiência de
2 impotência e de fracasso que resulta da dificuldade de superar os
3 obstáculos que se colocam. Obstáculos que levam a que muitos
4 professores cedam, limitando a sua atividade à instrução, isto é, à
5 transmissão de conhecimentos, porque a dimensão educativa toma
6 demasiado tempo, face ao que a tutela lhes exige.

7 **Só que a dimensão educativa é extremamente importante e**
8 **imprescindível na afirmação plena do papel do Professor.** Este não pode
9 limitar a sua ação à transmissão de conhecimentos. Como afirmava Paulo
10 Freire, se “não se permite a dúvida em torno do direito, de um lado, que
11 os meninos e as meninas do povo têm de saber a mesma matemática, a
12 mesma física, a mesma biologia que os meninos e as meninas das ‘zonas
13 felizes’ da cidade aprendem, de outro, jamais se aceita que o ensino de
14 não importa qual conteúdo possa dar-se alheado da análise crítica de
15 como funciona a sociedade”*.

16 O papel dos docentes é central na escola democrática. Um papel e uma
17 responsabilidade ética que, **enquanto profissionais do humano, deverão**
18 **levá-los a assumirem-se como protagonistas na construção de valores**
19 **como liberdade, dignidade, integridade, responsabilidade, justiça,**
20 **solidariedade, tolerância ou respeito pela diversidade,** seja qual for a sua
21 natureza. Nesse sentido, torna-se indispensável que tais valores estejam
22 presentes na formação de professores, desde logo na inicial, e que esta
23 eleja como princípios estruturantes da identidade ética dos professores e
24 educadores a dignidade, a integridade, a autonomia, a responsabilidade, a
25 equidade, a justiça, a participação e a criatividade.

26 Aos obstáculos identificados por Cristophe Dejours, limitadores da
27 atividade plena dos docentes, acresce, como o próprio também
28 menciona, que “no contexto atual, **os esforços incríveis dos professores**
29 **não são reconhecidos pela hierarquia nem pelo próprio Estado.** Em vez
30 do reconhecimento que deveriam ter, os professores são julgados
31 frequentemente de forma depreciativa e até mesmo humilhante”,
32 conduzindo “à perda de prestígio da profissão docente, isto é, a uma
33 perda de reconhecimento da sua contribuição na cultura e na sociedade,
34 o que agrava, ainda mais, o sofrimento dos professores, levando a um
35 aumento de baixas médicas com uma incidência brutal nas doenças
36 psíquicas, depressões ou descompensações psicopatológicas”*.

37 O quadro descrito está, ainda, substancialmente agravado por **problemas**
38 **que marcam de forma muito negativa – e frustrante – a vida e a**
39 **condição profissional** dos professores e educadores, tal como tem vindo a
40 ser referido:

41 - **Precariedade laboral** que se prolonga até quase aos 50 anos de idade
42 (a média de idades do ingresso nos quadros, este ano letivo, foi de 46
43 anos), o que decorre do facto de, nas escolas, continuarem a ser dadas
44 respostas a necessidades permanentes recorrendo a docentes com
45 vínculos precários; só isso justifica que mais de 20 000 docentes
46 contratados tenham 5 ou mais anos de serviço completo; destes, mais
47 de 10 000 exerçam a atividade há, pelo menos, 10 anos e sejam na
48 ordem dos 5000 os que já completaram, no mínimo, 15 anos de
49 serviço, sem conseguirem sair do pântano da precariedade;

1 - **Injustiças sobre injustiças**, numa carreira em que a meritocracia
2 impede o reconhecimento do valor e da qualidade do trabalho, regida
3 por critérios administrativos, com o regime de quotas a tornar ainda
4 mais perverso um modelo de avaliação que não é formativo e está na
5 origem de muitos conflitos que estalam nas escolas; em que o
6 enquadramento na carreira não respeita o tempo de serviço cumprido
7 no exercício da profissão, desprezando, grosseiramente, tempo de
8 trabalho e dedicação; crescem vagas que são obstáculos, já hoje, à
9 progressão de milhares de professores; tudo isto impondo que, por
10 mais anos que trabalhem, boa parte dos docentes em funções estão,
11 de facto, impedidos de atingir o topo da carreira, não indo além de
12 uma zona intermédia da mesma, o que também, mais tarde, terá um
13 tremendo impacto no cálculo da futura pensão de aposentação, com
14 graves reflexos na qualidade das suas vidas;

15 - **Envelhecimento do corpo docente**, com todas as consequências que
16 daí advêm para a vida das escolas, incluindo, em alguns casos, o
17 ambiente em sala de aula; e não há como não ter em urgente conta
18 que, até final da década, a saída de professores para a aposentação
19 deverá ocorrer a uma média de cerca de 3500 por ano, subindo, nos
20 derradeiros anos, para 4100*; são números, como referiu o CNE em
21 2020*, assustadores, pois não há perspectivas de chegarem à profissão
22 tantos jovens qualificados como os docentes mais velhos que irão sair;

23 - **Um desgaste enorme** provocado pelo envelhecimento e, portanto,
24 pelo desempenho continuado da profissão, por muita burocracia inútil,
25 pela forma como é exercido o poder hierárquico e pela sobrecarga de
26 trabalho que se abate sobre os docentes, decorrente dos horários, cuja
27 organização – promovida pelo ME, concretizada pelas direções das
28 escolas e avalizada pela inspeção – leva a que os limites legalmente
29 fixados sejam completa e sistematicamente pulverizados.

30 Afirmava o CNE, na Recomendação n.º 1/2016*, sobre a condição docente
31 e as políticas educativas, que **“Importa, pois, encontrar respostas**
32 **suscetíveis de criar condições para o exercício da profissão num quadro**
33 **de autonomia e de liberdade académica, para repor a importância da**
34 **pedagogia e a construção de conhecimento que fundamentam a ação**
35 **educativa”**. Nesse sentido, formula, entre outras recomendações: a
36 diminuição das tarefas burocráticas por ocuparem tempos necessários
37 para assumir em pleno as funções docentes; a garantia de condições de
38 estabilidade, designadamente profissional, a todos os docentes e o acesso
39 a uma carreira reconhecidamente valorizada; que sejam reconsideradas
40 as reduções de serviço por antiguidade e o modo como as horas de
41 redução são preenchidas, para evitar atividades profissionalmente ainda
42 mais desgastantes; a definição de atividades específicas a desenvolver
43 pelos professores nos últimos anos da sua carreira, no domínio da
44 formação, da supervisão pedagógica e da construção de conhecimento
45 profissional, entre outros; a promoção de um processo de formação
46 contínua que articule e torne coerente o desenvolvimento profissional
47 docente com os permanentes desafios colocados à escola.

48 Mas nem precisaríamos de recorrer ao CNE, órgão cujas recomendações,
49 pareceres e estudos têm sido, por norma, pouco considerados pelo ME, o

1 que é de lamentar. O próprio programa eleitoral do PS, em 2019, afirmava
2 **não ser possível “pensar na concretização de políticas públicas de**
3 **educação alheadas de profissionais com carreiras estáveis, valorizadas e**
4 **de desenvolvimento previsível”**, avançando, ainda, medidas concretas
5 para proporcionar atratividade à profissão docente.

6 **Só que, depois do que parecia ser uma promessa, o governo do PS**
7 **incumbiu o seu ministério para a Educação de obstruir as vias de diálogo**
8 **e negociação** imprescindíveis para que se encontrassem soluções para os
9 problemas e de criar as condições para a subversão da carreira, tal como
10 hoje está legalmente instituída; na AR, o PS chegou a votar sozinho contra
11 propostas que eram positivas para os professores, obstaculizando
12 qualquer possibilidade de avanço; quando, pontualmente, não o
13 conseguiu e algumas foram aprovadas, como aconteceu, por exemplo, em
14 relação a leis que procuravam resolver o problema de precariedade dos
15 docentes de escolas artísticas, ou que fosse dado início ao processo
16 negocial para revisão do regime de concursos, o governo ignorou-as,
17 desrespeitando a lei, o Parlamento, os professores e educadores e as suas
18 organizações sindicais.

19 Vive-se, pois, **um tempo complexo e difícil na profissão docente, mas isso**
20 **deverá motivar para a ação**, enquanto membros de uma organização
21 responsável e a mais representativa dos educadores e professores, e não
22 o contrário. A situação em que se encontra a profissão será ponto de
23 partida para a caminhada, marcada por obstáculos diversos, contemos
24 com isso, que irá levar à sua alteração, à valorização da profissão e a que a
25 mesma volte a ser atrativa para os jovens. Ou seja, para que a profissão
26 de Professor continue a ser uma profissão de futuro e de construção do
27 futuro.

28 As promessas dos partidos não poderão ser engodo para atrair votos. **A**
29 **FENPROF, com os professores, exigirá que os compromissos positivos**
30 **sejam respeitados, mas combaterá com firmeza a concretização de**
31 **intenções, algumas muito negativas, que também estiveram presentes**
32 **nos discursos e nos programas eleitorais.** Em relação aos primeiros
33 reclama-se o que tantas vezes não acontece: a passagem das promessas
34 aos atos, quer por parte dos que assumam papel no governo, quer dos
35 que, na oposição, também terão a responsabilidade de assumir propostas
36 e iniciativas. A FENPROF será particularmente vigilante em relação a isto.
37 As formas de concretização e de, em alguns aspetos, ir além dos
38 compromissos assumidos, pois há outros temas importantes que também
39 deverão ser considerados, terão necessariamente de passar pelas vias do
40 diálogo e da negociação coletiva.

41 **Diálogo e negociação são o caminho que não tem existido, ao invés do**
42 **que é próprio de estados de direito democráticos.** A FENPROF
43 compromete-se a apresentar propostas concretas sobre todos os assuntos
44 que, nos termos da lei, são objeto de negociação, bem como posição
45 sobre as matérias relativas à vida das escolas e, de uma forma geral, do
46 sistema educativo. Não será por falta de propostas, nem por
47 indisponibilidade negocial da FENPROF que os problemas se manterão
48 sem soluções.

1 Que não seja, pois, por o futuro governo persistir numa reprovável atitude
2 antinegocial e antidemocrática. Mas **se essa condenável atitude se**
3 **mantivesse, a FENPROF e os trabalhadores que os seus sindicatos**
4 **representam, professores, educadores e investigadores, não ficariam de**
5 **braços cruzados: partiriam, sem desânimo, para a luta,** pelas mais
6 variadas formas.

7 **2. As propostas da FENPROF**

8 O 14.º Congresso Nacional dos Professores realiza-se no início da XV
9 Legislatura. **O programa de ação da FENPROF para o mandato que os**
10 **seus órgãos irão cumprir visa valorizar a Educação, defender a Escola**
11 **Pública e elevar os níveis de atratividade da profissão docente, por via**
12 **da sua valorização e da melhoria das condições de trabalho.** São fins que
13 a FENPROF não deixa condicionar pelos resultados eleitorais das eleições
14 legislativas, à composição da AR e ao governo constituído. Não são
15 objetivos conjunturais, como os professores bem sabem e a sociedade
16 reconhecerá; são temas estratégicos e essenciais para Portugal. Veremos
17 como a conjuntura, facilitando ou obstaculizando avanços, determinará as
18 dimensões da ação e da luta que sempre serão necessárias para os
19 alcançar.

20 Para o plano imediato, tendo em consideração a avaliação do programa
21 de governo, a necessidade de, por via dos orçamentos do Estado para
22 2022 e para 2023, reforçar o investimento na Educação e a urgência da
23 alteração de alguns aspetos de organização do ano letivo, já com efeitos
24 em 2022-2023, **o 14.º Congresso apreciará e aprovará uma Resolução**
25 **sobre a Ação Reivindicativa.**

26 Neste Programa de Ação constam os **objetivos gerais pelos quais a**
27 **FENPROF se moverá,** propondo, promovendo, pugnando e lutando pela
28 sua concretização. Em primeiro lugar consta a exigência de, na presente
29 legislatura, haver uma profunda alteração da atitude antinegocial dos
30 governantes, desde logo, mas não só, dos responsáveis do ME. Não é
31 tolerável o que aconteceu neste domínio; não seria tolerável que fosse
32 mantido o bloqueio antidemocrático ao diálogo e à negociação coletiva!

33 Note-se que, ainda para mais, essa atitude foi sendo negada com
34 descaramento, por exemplo, em iniciativas internacionais em que o
35 ministro Tiago Brandão Rodrigues quis exhibir-se como campeão do diálogo
36 social, conceito muito repetido no discurso na área política do governo.
37 Mas, na verdade, em Portugal, por imposição do governo, de forma
38 ostensiva na Educação, **o diálogo social vive uma já longa e preocupante**
39 **hibernação em diferentes áreas.** Tiago Brandão Rodrigues não teve
40 competência, capacidade e vontade política para manter um diálogo
41 efetivo com os sindicatos de professores e para desenvolver processos
42 negociais que visassem a resolução dos problemas, não só dos
43 profissionais, como das escolas.

44 Denunciando isso, acresce lembrar, com a importância que o assunto tem
45 para a realização de negociações politicamente sérias, a **indisponibilidade**
46 **de sucessivos governos para respeitarem, em sede negocial, a**
47 **representatividade das organizações sindicais.** A FENPROF continuará a
48 reclamar um processo sério e rigoroso de medição da representatividade

1 para, em negociações, cada organização corresponder ao que
2 efetivamente representa.

3 Com tal ministro e tal equipa ministerial, a cereja no topo do bolo, por
4 assim dizer, surgiu quando já fora anunciada a decisão do Presidente da
5 República de dissolver a AR e convocar eleições legislativas antecipadas.
6 Tiveram então o topete de se lamentarem por a nova situação política
7 impedir, alegadamente, que fossem discutidas e tomadas medidas com
8 vista à melhoria da atratividade da profissão docente, face às
9 complicações com a falta de professores. **Para quem passou anos a fugir
10 ao diálogo, a ignorar propostas, a impedir negociações e, neste caso
11 particular, a negar a existência de um problema com a falta de
12 professores, são declarações que ilustram bem a estatura política de tais
13 governantes.**

14 Para memória futura ficará, portanto, a hipocrisia do lamento público com
15 que o assunto da falta de professores foi remetido para depois das
16 eleições. Tanto mais grave quanto, ao longo da legislatura e, mesmo, no
17 final da que a antecedeu, **por várias vezes a FENPROF apresentou
18 propostas concretas para negociação, visando tornar a profissão
19 docente atrativa**, o que é uma questão primordial para se enfrentar o
20 problema da falta de professores em clara tendência de agravamento.
21 Algumas até constavam do programa eleitoral que havia sido apresentado
22 pelo PS, promessas que ficaram sem qualquer concretização. Após anos a
23 ignorar o problema, não pode deixar de ser dito que as medidas
24 anunciadas a destempo pela equipa ministerial, já no final da legislatura,
25 se poderiam resolver algumas contrariedades no imediato, não
26 constituem solução para um imbróglio que exige outra ambição.

27 O que foi anunciado, lembre-se, foi a intenção de reconfigurar a formação
28 inicial, apostar na profissionalização em serviço e alterar aspetos do
29 regime de recrutamento. **São medidas que poderão atenuar o défice
30 entre as saídas até final da década e as previsíveis entradas na profissão,
31 mas apenas atenuar, sem avançar para medidas estruturais.** Voltar a
32 colocar os estagiários nas escolas (delas afastados pelo governo que teve
33 Lurdes Rodrigues no ME), em contexto de efetiva experiência profissional,
34 e abrir a porta da docência a quem fez, primeiro, outra opção de vida,
35 podem ser medidas necessárias, mas não correspondem a uma
36 abordagem estrutural do problema.

37 **Do que não falou o ME foi do que seria importante para atrair e fixar
38 jovens na profissão, como criar condições de estabilidade, recompor e
39 valorizar a carreira** em que se projetem e melhorar múltiplos aspetos do
40 trabalho nas escolas, resgatando a profissão do sufoco e do desgaste em
41 que está há demasiado tempo. Mas se o anterior governo e a equipa do
42 ME se limitaram a fazer hipocrisia com assuntos de tanta gravidade, estes
43 irão constituir, obrigatoriamente, linhas mestras da ação da FENPROF no
44 próximo triénio.

45 **No que respeita ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
46 (MCTES) a situação foi um pouco diferente, reconheça-se que mais em
47 estilo do que em substância**, já que a desconsideração da negociação
48 coletiva foi uma opção política transversal a todo o governo. Tendo sido
49 mais fácil manter algumas linhas de contacto e diálogo com o ministro

1 Manuel Heitor, elas resultaram em pouco, pois os principais problemas
2 que afetavam os profissionais do setor, docentes ou investigadores, e que
3 constroem a vida das instituições, mantiveram-se. Na legislatura que
4 está a iniciar-se exige-se, frontalmente, outra coragem e outra
5 disponibilidade política do governo.

6 **Em relação ao setor privado, de cariz dito social ou não, terá também de**
7 **haver alterações, já que os bloqueios têm surgido não só como**
8 **condenável estratégia política ao nível do governo, mas também como**
9 **forma de atuação das confederações representativas das entidades**
10 **patronais**, em especial a CNEF, em grande parte estribadas nas
11 disposições muito negativas do Código do Trabalho que mantêm a
12 caducidade da contratação coletiva.

13 As confederações deverão adotar uma posição construtiva e positiva no
14 âmbito da contratação coletiva, sabendo-se, no entanto, que **enquanto o**
15 **poder continuar sem alterar as normas mais gravosas do Código do**
16 **Trabalho nesta matéria, o patronato continuará a ter força e condições**
17 **reforçadas**, de forma ilegítima, diga-se, para exercer chantagem sobre as
18 organizações sindicais. Nas duas últimas legislaturas, a correlação de
19 forças permitia acabar com essas e outras normas gravosas do Código do
20 Trabalho, mas o PS preferiu não o fazer, limitando-se a suspender
21 temporariamente a aplicação da caducidade, o que não deixa de
22 constituir, até, um reconhecimento dos prejuízos que tais disposições
23 provocam. A revogação dessas normas terá de ser um objetivo central da
24 luta da FENPROF e, com ela, dos docentes do setor privado, no quadro de
25 uma intervenção mais geral, protagonizada pela CGTP-IN.

26 **2.1. Financiamento da Educação e da Ciência**

27 **A FENPROF reitera a necessidade e a reivindicação de o esforço**
28 **financeiro nacional em Educação corresponder a 6% do PIB.** É um valor
29 que Portugal está longe de atingir, com os efeitos que estão à vista,
30 consubstanciados num conjunto de problemas graves que quedam sem
31 solução. Portugal não atinge, sequer, os 4%.

32 **Relativamente à Ciência, os 1,3% de 2020 ficaram abaixo de metade dos**
33 **3% que, já em 2018, eram recomendados para esta área.**

34 A FENPROF defende, aliás de acordo com o que é apontado por
35 organizações internacionais (UNESCO, UNICEF, OIT, IE) que, **no final da**
36 **legislatura agora iniciada, os valores de referência – 6% e 3% – sejam,**
37 **finalmente, alcançados.** Do governo empossado há pouco tempo
38 reclama-se a apresentação de um faseamento que permita atingir esses
39 valores, o que constituirá, desde início, um sinal positivo no domínio das
40 políticas da educação e da ciência.

41 Relativamente aos fundos europeus, a FENPROF pronuncia-se com inteira
42 clareza: são recursos que não deverão ser desperdiçados, eventualidade
43 que não se compreenderia, mas **não se aceita que sirvam para substituir**
44 **responsabilidades que, de forma soberana e tendo em vista o futuro**
45 **coletivo, cabem ao Estado português.**

46 **2.2. Transferência de competências em Educação**

1 **A FENPROF continuará a bater-se contra o processo de municipalização**
2 **imposto, também, à Educação.** A opção política em causa favorece: o
3 descomprometimento do Estado central no que respeita ao
4 financiamento da educação pública; o reforço do controlo sobre as
5 escolas, limitando ainda mais a sua autonomia; o desenvolvimento de
6 sistemas arbitrários e pouco transparentes de seleção de pessoal, com o
7 aumento do clientelismo, do sentimento de insegurança e da
8 desmotivação dos profissionais da educação (docentes e não docentes).

9 Mais, esse **será caminho para o aprofundamento de assimetrias e, até,**
10 **para pôr em causa a realização plena do direito à educação,** um dos
11 importantíssimos direitos de caráter universal que a CRP estabelece. A
12 concretização do direito universal à educação não se compadece com
13 capacidades, disponibilidades, vontades e apetências locais, sem
14 desprimir para o Poder Local que vem sendo, desde o 25 de Abril, um
15 instrumento fundamental de efetivação das aspirações das populações. A
16 Educação e a resolução dos seus problemas são incumbências do Estado
17 central.

18 **A FENPROF não se opõe à descentralização, mas considera que há outros**
19 **caminhos para a concretizar, que não os da municipalização.** A
20 transferência de competências deverá privilegiar as escolas, devendo
21 estas contar com órgãos democraticamente legitimados; o mesmo se
22 defende quando são competências a transferir para o nível local, neste
23 caso, para órgãos também legitimados democraticamente e com
24 adequada representação escolar e comunitária. A este propósito, a
25 FENPROF reitera as suas propostas relativas à criação de Conselhos Locais
26 de Educação. Por outro lado, a transferência de competências, qualquer
27 que seja o modelo que venha a ser adotado, deverá começar com uma
28 definição clara e fundamentada das que devem caber à administração
29 central, à administração regional e local, e às escolas e agrupamentos, e
30 realizar-se de forma sustentada, permitindo eliminar assimetrias e não
31 acentuá-las.

32 **2.3. Organização e funcionamento das escolas**

33 **2.3.1. Gestão democrática das escolas**

34 As questões relativas à **direção e gestão dos estabelecimentos de ensino**
35 **são determinantes para a vida das escolas,** pela forma como influenciam
36 as relações de trabalho e o próprio clima de escola e pela dimensão
37 política que transportam.

38 A FENPROF, que tem um valioso trajeto de reflexão, proposta e luta neste
39 domínio, reafirma a **necessidade de estruturar um modelo de**
40 **organização da escola numa perspetiva de participação e legitimação**
41 **democráticas,** inserindo-o num contexto de descentralização, de que
42 resultem claros os poderes a ser exercidos aos diferentes níveis, incluindo
43 o nível local e o nível da escola. É imprescindível, pois, rever, como há
44 muito a FENPROF reivindica, o atual regime de direção e gestão das
45 escolas, numa perspetiva coerente que englobe também a rede escolar, a
46 descentralização da administração educativa e a autonomia das escolas.

47 **2.3.2. Desagregação dos mega agrupamentos**

1 **Os problemas que a FENPROF assinalou quando foram impostos os mega**
2 **agrupamentos não foram resolvidos**, ainda que o tempo possa ter criado
3 alguma acomodação a uma situação que não deixou de ser muito nefasta.
4 Recordam-se: desumanização da vida das escolas; fim de uma gestão de
5 proximidade, tanto em relação a alunos e docentes, como às famílias;
6 potencialização das situações de indisciplina e violência na escola, com o
7 aumento da população escolar e o afastamento dos seus órgãos
8 dirigentes; enfraquecimento dos níveis de participação na vida das
9 escolas, em particular por parte dos docentes e dos pais e encarregados
10 de educação; extinção de projetos curriculares e educativos de muitas
11 escolas; criação de estruturas intermédias de gestão que, pela sua
12 dimensão, se tornam inoperantes e ineficazes; perda de recursos e
13 identidade do 1º CEB, com evidentes prejuízos no desenvolvimento global
14 das crianças; redução e, por vezes, extinção de serviços relevantes para a
15 organização, segurança e bom ambiente escolares; perda de eficácia
16 organizacional.

17 A FENPROF considera que **a desagregação dos mega agrupamentos**
18 **continua a estar na ordem do dia** pelas razões apontadas desde o início
19 da sua imposição; desfazer os mega agrupamentos é um objetivo
20 indispensável que importa alcançar.

21 **2.3.3. Reforço dos recursos humanos e materiais das escolas**

22 **Reforçar recursos é indispensável para garantir respostas adequadas**
23 **para todos os alunos**, incluindo fortalecer o apoio pedagógico acrescido
24 que deverá ser prestado a todos os que dele necessitem. As escolas
25 deverão poder dispor de mais professores para as turmas,
26 nomeadamente nos primeiros anos de escolaridade, prevenindo o
27 insucesso, em vez de o tentar remediar mais tarde, e o crédito global de
28 horas deverá aumentar substancialmente para que aumentem tempos de
29 apoio, de tutoria, de desenvolvimento de projetos e outras atividades. No
30 caso dos agrupamentos de escolas, o cálculo do crédito deverá ter em
31 conta as turmas do 1.º ciclo do Ensino Básico e os grupos de educação
32 pré-escolar, com o retorno de horas específicas para estes setores.

33 É necessário, também, **dotar de mais profissionais** (terapeutas da fala,
34 animadores culturais, assistentes sociais, técnicos desportivos e
35 educadores sociais, etc.) as equipas multidisciplinares constituídas e
36 reforçar o número de psicólogos. Aos alunos com necessidade de terapias
37 deverá ser aumentado o número de horas para a sua prestação, de
38 acordo com o diagnóstico e a proposta a apresentar pelas equipas
39 multidisciplinares. Importa garantir um número de intérpretes de língua
40 gestual portuguesa (LGP) que assegure que os alunos surdos têm
41 interpretação para a sua língua em todas as disciplinas.

42 Por último, não menos importante, é indispensável um grande **reforço de**
43 **assistentes operacionais – auxiliares de ação educativa – nas escolas**, o
44 que continua a requerer uma profunda revisão dos critérios e da fórmula
45 de cálculo para determinar a dotação máxima de referência do pessoal
46 não docente, o chamado rácio. Mas passa, também, por um processo
47 urgente de contratação extraordinária, dado o nível de trabalho e as
48 exigências de segurança, limpeza e higienização do espaço escolar que
49 hoje são necessários. À cabeça, tem que ser garantida a substituição de

1 todos os trabalhadores não docentes que se aposentaram ou que se
2 encontram doentes.

3 **2.3.4. Redução do número máximo de alunos por turma**

4 **A redução do número de alunos por turma é uma reivindicação antiga** –
5 tendo ganho ainda maior acuidade com os anos da pandemia – e condição
6 necessária para o professor desenvolver uma atividade mais
7 individualizada, mais próxima de cada um dos seus alunos. É propiciadora
8 de um contexto que favorece a inclusão, de uma atividade em que a
9 prática docente respeita os princípios de diferenciação pedagógica. A
10 redução do número de alunos por turma é condição para uma escola à
11 qual se exige, cada vez mais, que saiba lidar com a diversidade nos seus
12 mais variados domínios. A FENPROF reitera as propostas que, neste
13 âmbito, tem vindo a apresentar ao ME, notando, porque não é demais
14 fazê-lo, que tais propostas não têm encontrado disponibilidade negocial
15 nem eco nas equipas ministeriais.

16 **2.3.5. Valorização do ensino profissional**

17 **O ensino profissional não pode ser parente pobre** das vias científicas e
18 humanísticas. Terá de ser uma resposta predominantemente pública,
19 valorizada na oferta curricular, financiada, em primeira linha, por
20 dinheiros públicos e libertada de condicionamentos impostos à revelia das
21 escolas, por exemplo, por decisão das CIM e dos municípios.

22 Os docentes a quem são atribuídas turmas de cursos profissionais não
23 podem continuar a sujeitar-se a **imposições relativas ao seu desempenho**
24 **profissional que violam quadros legais em vigor**, seja o ECD ou a Lei Geral
25 do Trabalho em Funções Públicas. Exemplo disso é a constituição de
26 verdadeiros, mas ilegais, bancos de horas, o desenvolvimento de atividade
27 letiva em períodos de interrupção ou, até, a exigência de reposição de
28 horas coincidentes com dias de ausência devidamente justificada,
29 incluindo por motivo de greve, o que atenta contra o direito à greve. Por
30 regra as reposições são exigidas sem que sejam consideradas serviço
31 extraordinário, o que é um desrespeito pela lei.

32 Relativamente à contratação de profissionais para esta modalidade
33 formativa, há que distinguir, o que não tem sucedido, os docentes que
34 asseguram a lecionação de áreas técnicas de outros profissionais do
35 mundo empresarial e demais entidades empregadoras que,
36 habitualmente, cooperam com as escolas nos processos educativos dos
37 cursos. De facto, **muitos docentes têm vindo a ser recrutados como se de**
38 **técnicos especializados se tratassem**. Os objetivos estão à vista: pagar-
39 lhes menos e impedir o seu acesso à carreira docente.

40 **2.3.6. Por uma educação efetivamente inclusiva**

41 A educação inclusiva foi apresentada pelo governo como uma prioridade.
42 Deixando de fora, uma vez mais, o ensino superior, foi publicada
43 legislação que proclamava a mais forte intenção e uma grande ambição
44 em tornar as escolas espaços de inclusão. Reformularam-se conceitos,
45 promoveram-se grandes ações de informação e algumas de formação,
46 apelou-se com veemência à disponibilidade dos docentes. Porém,
47 **depressa se percebeu que muito do que era anunciado ia pouco além do**

1 **plano das intenções.** Bastaria passar do preâmbulo do Decreto-Lei n.º
2 54/2018 para o articulado para se começar a perceber a distância entre
3 intenções e atos. Nas escolas, o problema agravava-se ao esbarrar na
4 insuficiência de recursos humanos.

5 **A educação inclusiva não pode esgotar-se na criação de condições**
6 **destinadas, apenas, às crianças e aos jovens com necessidades**
7 **educativas especiais,** ainda que estas sejam da maior importância e
8 requeiram a melhor atenção. Deve abranger muitas outras exclusões,
9 como abandono, insucesso, minorias étnicas, religiosas, de género,
10 pobreza, etc. Na escola reflete-se toda a diversidade que encontramos na
11 sociedade: não pode alhear-se dessa realidade; tem, isso sim, de
12 organizar-se para lidar com ela, criando ambientes adequados, amigáveis,
13 de aprendizagem, em que todos se sintam integrados dentro da sua
14 singularidade.

15 Neste domínio, é de salientar que **o respeito pela igualdade de género é**
16 **um dos grandes desafios para o qual a escola está muito atrasada.** Tal
17 como a sociedade portuguesa, diga-se, embora isso não justifique inação
18 sobre estas questões.

19 **No ensino superior, a situação é ainda mais negativa, pois, como vimos,**
20 **nem sequer um quadro legal sobre educação inclusiva existe.** É legítima
21 a suposição de que os governantes não consideram essa uma resposta
22 que as universidades e os politécnicos estejam obrigados a dar. Deixando
23 a questão da inclusão para cada instituição, o Estado tem aceitado que as
24 instituições públicas do ensino superior ofereçam condições desiguais aos
25 estudantes.

26 **2.4. Valorização dos profissionais docentes e dos investigadores**

27 **2.4.1. Carreiras dignas e atrativas**

28 **A carreira dos docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e**
29 **secundário encontra-se gravemente deturpada, uma autêntica**
30 **caricatura do que a lei consagra.** À perversidade do bloqueio de
31 progressões através do mecanismo das vagas, soma-se o acumulado de
32 incumprimentos, de ultrapassagens e, até, como têm sido designados com
33 propriedade, os roubos de tempo de serviço cumprido. Hoje, a carreira
34 em que se encontra a maioria dos professores pouco ou nada tem a ver
35 com o que está estabelecido na lei, no ECD, o que é inconcebível num
36 estado de direito democrático. O desenvolvimento de carreira de que a
37 maioria dos docentes em funções vai usufruir nada tem a ver com a
38 estrutura que a lei estabelece e que corresponde à expectativa legítima dos
39 docentes.

40 É oportuno clarificar, de novo: ao contrário de outras matérias, a
41 FENPROF não exige negociar outra carreira, não é isso que é necessário; **o**
42 **que é urgente, isso sim, é a recomposição da atual com a correção dos**
43 **atropelos a que foi sujeita,** isto é, impõe-se que o atual governo cumpra o
44 que está no ECD e que é sua obrigação perante os professores e
45 educadores.

46 Questão central: a **recuperação dos 2393 dias (6 anos, 6 meses e 23 dias)**
47 **de serviço cumprido que continuam por contabilizar** para efeitos de

1 enquadramento e progressão na carreira. Admitindo o faseamento da
2 recuperação, ela deverá estar concluída em 2026, no final da presente
3 legislatura. A FENPROF exige a eliminação das vagas que impedem
4 milhares de docentes de progredirem aos 5.º e 7.º escalões da carreira. É
5 preciso corrigir as ultrapassagens que, para além de injustas, violam
6 preceitos constitucionais, o que não se aceita num estado de direito.

7 Impõe-se a **revisão do regime de avaliação de desempenho** dos
8 docentes. A FENPROF insiste que o modelo a construir deve respeitar os
9 princípios de avaliação formativa, deve ser orientado para a melhoria da
10 atividade docente e não para determinar e restringir ritmos de progressão
11 na carreira. Fundamental, ainda, a eliminação do regime de quotas que,
12 cinicamente, em nome do mérito, é impeditivo do reconhecimento do
13 mérito absoluto de cada docente, provocando grandes injustiças e
14 degradando o ambiente nas escolas, motivo de muitos conflitos entre
15 pares e ameaça crescente à natureza cooperativa do trabalho docente.

16 Reclamam-se **garantias de financiamento às instituições de ensino**
17 **superior para que possam respeitar o disposto nos estatutos de carreira**,
18 relativamente a progressões e promoções, e possam, ainda, abrir os
19 concursos para integração nos quadros de docentes e investigadores
20 submetidos a vínculos precários, apesar de darem resposta, como tantas
21 vezes sucede, a necessidades permanentes.

22 Questão essencial e de grande magnitude é a **necessidade de revisão dos**
23 **estatutos de carreira**, tanto do Estatuto da Carreira Docente Universitária
24 (ECDU), como do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino
25 Superior Politécnico (ECPDESP), numa perspetiva de convergência. A
26 FENPROF considera, ainda, indispensável rever o Estatuto de Carreira da
27 Investigação Científica.

28 **2.4.2. Eliminação da precariedade**

29 O primeiro governo PS com António Costa repetia que em seis anos tinha
30 feito ingressar nos quadros 11 000 docentes. Chegou a parecer um rasgo
31 de generosidade, uma excecional ação política. Nada disso: esse número,
32 quando comparado com os mais de 20 000 docentes em situação de
33 precariedade que têm mais de 3 anos de serviço, 11 000 dos quais já
34 passaram os 10 anos de serviço, demonstra que **os concursos**
35 **extraordinários de vinculação realizados e a designada norma-travão**
36 **que consta do regime de concursos, ainda que com as limitadas**
37 **melhorias que lhe foram introduzidas, não resolveram o problema da**
38 **precariedade laboral e não responderam às necessidades permanentes**
39 **das escolas.**

40 A adensar os problemas da precariedade dos vínculos laborais, verificou-
41 se a recusa do governo em **criar um regime justo de acesso destes**
42 **docentes à segurança social e o tratamento discriminatório que lhes é**
43 **dado**, nomeadamente no plano salarial, merecedor da abertura de um
44 processo por infração por parte da Comissão Europeia, no final de 2021.

45 No que respeita aos docentes das **escolas artísticas António Arroio e**
46 **Soares dos Reis**, o ME, pouco sensível às consequências da precariedade
47 na profissão e nos profissionais docentes, não só recusou negociar regras

1 para a sua vinculação dinâmica, como desrespeitou a Lei n.º 46/2021, de
2 13 de julho, que obrigava a promover um concurso de vinculação
3 extraordinário, com produção de efeitos no ano letivo 2021-2022.

4 Também **na Ciência a precariedade não vem merecendo o combate**
5 **necessário**. Não houve iniciativas eficazes neste sentido. São milhares de
6 investigadores que exercem funções nas instituições de ensino superior
7 (IES) e suas unidades de investigação, há largos anos, com contratos
8 precários e aos quais o designado programa extraordinário de
9 regularização dos vínculos precários na administração pública (PREVPAP)
10 ou a agenda do designado emprego científico ficou muitíssimo longe de
11 dar resposta.

12 No ensino superior, onde se mantêm elevados e persistentes níveis de
13 precariedade laboral, **continuam por consagrar mecanismos que**
14 **garantam que não há abusos no recurso à contratação a termo e para**
15 **combater, também, a discriminação dos docentes** assim mantidos nas
16 instituições. É sabido que, também neste domínio, se cruzam os
17 problemas de financiamento, o que não pode constituir uma justificação
18 para a inação ou até, como hoje acontece, para penalizar ainda mais os
19 docentes contratados com o argumento de não poderem estar mais de
20 quatro anos a tempo integral.

21 Também **nos cursos profissionais, o ME mantém todas as disciplinas da**
22 **componente de formação técnica excluídas de associação a grupos de**
23 **recrutamento docente** (existente ou a criar) e vários técnicos
24 especializados permanecem numa situação de precariedade laboral que
25 urge resolver.

26 **A FENPROF continuará a ter o combate à precariedade no topo dos seus**
27 **objetivos reivindicativos**, quer através da alteração do regime de
28 concursos para educadores e professores, quer da realização dos
29 concursos extraordinários que forem necessários.

30 A FENPROF exigirá, no respeito pelas especificidades do ensino superior e
31 da docência a este nível, que **a segurança no emprego prevista na CRP e o**
32 **princípio de que a necessidades permanentes correspondem vínculos**
33 **efetivos** tenham concretização plena e, portanto, não fiquem à porta das
34 IES. No caso da Ciência, a FENPROF também continuará a exigir a
35 aprovação de medidas concretas que confirmem estabilidade ao exercício
36 da atividade de investigação.

37 De forma genérica e em todos os setores, a FENPROF continuará a
38 reclamar a adoção de **medidas que obstem ao recurso abusivo à**
39 **contratação a termo e a outras formas de precariedade laboral e que**
40 **evitem a discriminação** dos professores ou investigadores que assim
41 sejam contratados.

42 **2.4.3. Revisão do regime de concursos para colocação de docentes**

43 Sendo a precariedade um problema que, também por via da revisão do
44 regime de concursos, deverá merecer o devido combate, este não é o
45 único objetivo pretendido. **Os responsáveis do ME adiaram esse processo**
46 para, com a legislatura interrompida por decisão do Presidente da
47 República, se afirmarem desgostosos por, disseram, deixarem de existir

1 condições para abordarem a matéria. Contrariando o seu próprio
2 compromisso, não permitiram que a revisão tivesse lugar.

3 Certo, também, é que, como já foi referido, **ignoraram as sucessivas**
4 **propostas apresentadas pela FENPROF e até desrespeitaram a AR,**
5 incumprindo a Lei n.º 47/2021, de 23 de julho. O governo aventou
6 eventual inconstitucionalidade que, no entanto, não o dispensava de
7 obedecer à lei.

8 A revisão do regime de concursos, com os princípios que a FENPROF tem
9 defendido, será uma das prioridades negociais. É preciso **resolver**
10 **injustiças e garantir respeito pela graduação profissional** dos docentes
11 em todas as fases e modalidades do concurso.

12 **2.4.4. Resolução dos abusos e ilegalidades no horário de trabalho**

13 A “solução” displicente encontrada pelo ME para a falta de professores –
14 **distribuir os horários não ocupados como serviço docente extraordinário**
15 – constituiu um novo abuso em termos de normas e limites legalmente
16 fixados para os horários de trabalho e um novo episódio de
17 desconsideração pelos professores, há muito submetidos a sobrecargas.

18 Apesar de no passado, em 2018, ter sido possível chegar a consenso –
19 assim chegou a parecer – com responsáveis do ME, principalmente em
20 relação ao conteúdo funcional de cada uma das componentes do horário,
21 o certo é que o que foi consensualizado nunca chegou a integrar a
22 legislação. Nem o despacho de organização do ano letivo daquele ano,
23 nem os subsequentes, tiveram em conta o que o ME chegou a anunciar
24 publicamente, a correção de abusos que tinham sido identificados. O ME
25 decidiu, portanto, não operacionalizar o que, em dado momento tinha
26 aceitado fazer. Não é difícil perceber porquê: **a manutenção da situação**
27 **permite obter milhares de horas de trabalho docente não remunerado.**

28 **A FENPROF não será cúmplice de abusos e de ilegalidades que**
29 **continuam a afetar os horários dos docentes.** Perante os atropelos, é
30 indispensável clarificar quais as atividades que integram cada uma das
31 componentes do horário de trabalho dos docentes. Toda a atividade a
32 desenvolver com alunos deve ser considerada letiva. As reuniões, salvo
33 raras exceções, integram, necessariamente, a componente não letiva de
34 estabelecimento. A formação contínua a que os docentes estão obrigados
35 também faz parte desta componente de estabelecimento. A componente
36 de trabalho individual tem de ser salvaguardada e integralmente gerida
37 pelo docente.

38 A FENPROF bater-se-á por condições para que os horários base e o regime
39 de reduções seja igual para os docentes de todos os graus e níveis de
40 ensino e para que **as reduções de componente letiva previstas no artigo**
41 **79.º do ECD sejam da gestão do docente,** integrando a componente de
42 trabalho individual, o que se tornou ainda mais necessário face à idade e
43 ao desgaste que a profissão acumula. Em nenhum caso se pode aceitar a
44 atribuição de serviço extraordinário nessas horas de redução.

45 Por último, a FENPROF continuará a **defender, intransigentemente, que o**
46 **limite da duração semanal de trabalho é de 35 horas,** tal como a lei
47 determina, mas que vem sendo sistematicamente ultrapassado com a

1 cobertura da administração educativa. É de sublinhar que esse número de
2 horas está estabelecido para os setores público e privado e para todos os
3 níveis e graus de ensino, do pré-escolar ao ensino superior e à ciência.
4 Assim sendo, e por demais razões, aquela duração tem de ser respeitada.

5 Enquanto os abusos e as ilegalidades se mantiverem, a FENPROF deverá
6 **continuar a convocar greve ao sobretrabalho** nos setores em que tal vem
7 sucedendo, como forma de luta e de proteção dos docentes ou, se a
8 avaliação da situação assim o apontar, encontrar formas alternativas de
9 prosseguir essa luta, contribuindo também para defender os docentes das
10 consequências dos abusos e sobrecargas a que estão sujeitos.

11 **2.4.5. Regime específico de aposentação**

12 **A FENPROF não desiste de lutar por um regime específico de**
13 **aposentação dos docentes.** Não se trata da reivindicação de um
14 privilégio. Consabidamente, o regime geral que vigora – e que, já por si, é
15 muito negativo para todos os trabalhadores – não tem em conta o facto
16 de se tratar de uma profissão em que o desgaste físico, psíquico e
17 psicológico é muito acentuado e com consequências que, em regra,
18 sobrevêm relativamente cedo.

19 A FENPROF admite um período de transição para esse regime específico
20 que viabilize, **de imediato, a aposentação sem penalizações para quem**
21 **completou os 40 anos de serviço e de descontos;** a partir daqui, deve
22 evoluir-se para a aposentação aos 36 anos de serviço,
23 independentemente da idade.

24 Importante, também, é que quem já atingiu os 60 anos, mas não
25 completou o tempo de serviço, possa beneficiar, se o pretender, da
26 **substituição da atividade letiva por outro tipo de atividade docente.**

27 A FENPROF defende, ainda, a **aplicação do regime de pré-reforma** aos
28 trabalhadores que representa, não tolerando que sejam discriminados. O
29 regime é aplicável à generalidade dos trabalhadores da administração
30 pública e, como o anterior governo reconheceu através da ministra
31 Alexandra Leitão, a área da educação é uma daquelas em que a pré-
32 reforma mais se justifica. Não obstante, as declarações não tiveram
33 qualquer sequência, não tendo existido, também nesta área do governo,
34 abertura negocial para encontrar e concretizar soluções.

35 Num contexto adverso, **a unidade dos professores na luta é uma**
36 **condição fundamental para a obtenção de avanços também no domínio**
37 **da aposentação.**

38 **2.4.6. Rever a formação de professores**

39 **A formação de professores, nas suas diferentes modalidades – inicial,**
40 **contínua e especializada – tem merecido pouca atenção dos governos.** Já
41 próximo do final da anterior legislatura, o ME revelou intenção de alterar
42 aspetos do regime de formação inicial. A revelação foi tardia e
43 inconsistente e tal processo acabou por não se realizar.

44 **A FENPROF tem propostas para essa revisão,** que já divulgou, não
45 deixando de debater o assunto, também com especialistas, numa
46 permanente preocupação de adequar e atualizar as suas posições face a

1 novas realidades. Entende que o processo de revisão deverá realizar-se a
2 breve prazo.

3 Também **em relação à formação contínua de docentes, exigem-se regras**
4 **que ponham cobro a abusos** que estão a ser cometidos, com os
5 professores a serem obrigados a frequentar ações sobre ações, sem limite
6 máximo de horas e, não poucas vezes, a terem de o fazer em tempos pós-
7 laborais, mas sem beneficiarem dos direitos que a lei estabelece para essa
8 situação. Ou seja, num quadro de atropelos, adensando a sobrecarga,
9 estendendo horários de trabalho e reduzindo o benefício das mesmas na
10 melhoria do desempenho profissional.

11 É indispensável **rever outros aspetos do regime de formação contínua,**
12 quer em relação aos formandos, quer aos formadores, conferindo igual
13 dignidade aos direitos destes últimos, seja a sua atividade desenvolvida
14 em centros de formação de associação de escolas, ou em centros de
15 formação de associações profissionais.

16 A FENPROF insistirá, ainda, na **recuperação das dispensas para a**
17 **formação** que foram eliminadas em 2007 e que podem e devem ser um
18 instrumento fundamental para a concretização da formação contínua
19 como direito e obrigação profissional dos docentes.

20 Relativamente à **formação especializada,** é necessário criar condições
21 para que os docentes a possam frequentar e articulá-la com a aquisição
22 de habilitação profissional em determinadas áreas da docência, como
23 sejam a educação especial, a intervenção precoce ou outras.

24 **2.4.7. Segurança e saúde no trabalho, doenças profissionais e grupos de** 25 **risco**

26 A COVID-19 obrigou a que fossem tomadas medidas no âmbito da
27 segurança e saúde no trabalho, destinadas a permitir o funcionamento
28 das escolas em regime presencial. Apesar de a Lei Geral do Trabalho em
29 Funções Públicas, estabelecer, no artigo 350.º, que esta matéria é objeto
30 de negociação coletiva, **a FENPROF não foi, sequer, ouvida e até para**
31 **obter informações sobre a situação sanitária nas escolas teve de recorrer**
32 **aos tribunais.** Mais um exemplo, por conseguinte, da condenável atitude
33 do governo anterior em relação à negociação coletiva.

34 A FENPROF exigirá do novo governo a realização de um processo de
35 negociação coletiva sobre segurança e saúde no trabalho (SST) para o
36 estabelecimento de normas, não apenas para o período de pandemia,
37 mas permanentes e obrigatórias para o funcionamento das escolas. Neste
38 domínio, **não pode continuar a ser adiada a constituição, legalmente**
39 **prevista, das comissões de SST.** É uma necessidade que ficou ainda mais
40 vinculada pandemia.

41 Deverão, também, ser estabelecidas as condições de **proteção de quem é**
42 **portador de doença que integra grupos de risco, face a determinadas**
43 **situações, assim como a elaboração de uma listagem de doenças**
44 **profissionais** específicas do pessoal docente. Importa, ainda, retomar a
45 premência de criar condições que compatibilizem o exercício de funções
46 docentes com situações de doença que não sejam, disso, impeditivas.

1 **2.4.8. Ensino privado**

2 Tratar-se-á, aqui, dos ensinos particular e cooperativo (EPC), artístico
3 especializado (EAE), profissional (EP) e das instituições particulares de
4 solidariedade social (IPSS) e misericórdias e, em concreto, da **situação**
5 **profissional dos docentes destes setores, incluindo ensino superior.**

6 Para a FENPROF, **a função docente assume uma dignidade e uma**
7 **responsabilidade específicas, independentemente de ser exercida no**
8 **sistema público ou no sistema privado ou social**, cuja concretização não
9 é, de todo, indiferente face às condições laborais em que é exercida.

10 É com base neste princípio que a FENPROF se assume como **a organização**
11 **sindical que mais tem intervindo na defesa dos direitos laborais dos**
12 **docentes do ensino privado e do setor social**, assim como, a que mais
13 tem lutado pela valorização e dignificação da função docente no ensino
14 particular e cooperativo, incluindo o ensino artístico especializado e o
15 ensino profissional, nas IPSS e nas misericórdias.

16 No entanto, por não terem sido alteradas as normas gravosas do Código
17 de Trabalho até à presente data, nomeadamente a **eliminação da norma**
18 **da caducidade das convenções coletivas e a reposição do princípio do**
19 **tratamento mais favorável ao trabalhador**, a situação socioprofissional
20 dos docentes a exercerem funções no ensino privado agravou-se
21 substancialmente, quer em relação à carreira, quer em relação às
22 condições de trabalho.

23 Perante a situação em que se encontram atualmente estes docentes,
24 incluindo o EAE e o EP, marcada por uma acentuada e prolongada
25 desvalorização do exercício da sua função, **a FENPROF defende:**

26 - A celebração de um **contrato coletivo de trabalho (CCT) que**
27 **aproxime, de forma significativa, as condições de trabalho dos**
28 **docentes deste setor às que são praticadas no ensino público**,
29 nomeadamente quanto a horários e remunerações, que reponha
30 direitos e que respeite e dignifique o exercício da função docente no
31 ensino privado. Esta posição não traduz, como se compreende,
32 regozijo pela condição dos docentes do setor público, mas o
33 reconhecimento de que a situação no ensino privado consegue, por
34 razões identificadas, ser ainda mais negativa;

35 - O **reconhecimento para efeitos de progressão na carreira, de todo o**
36 **tempo de serviço prestado**, independentemente de ser em
37 estabelecimento de ensino privado ou de ensino público;

38 - Um **CCT que abranja os docentes do ensino artístico especializado e**
39 **do ensino profissional** em igualdade de condições com os do ensino
40 regular, nomeadamente quanto à organização do horário letivo e à
41 carreira;

42 - A revisão do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo, Decreto-Lei
43 n.º 152/2013, de 4 de novembro, inscrevendo no n.º 2 do artigo 42.º
44 (Direitos e deveres dos docentes) a orientação de que **as convenções**
45 **coletivas e os contratos individuais de trabalho dos educadores e dos**
46 **docentes do EPC devem ter em conta o interesse público da função**

- 1 que desempenham, tendo como referência o quadro legal aplicável ao
2 ensino público, nomeadamente quanto à duração e organização do
3 horário letivo e não letivo, carreira e salários;
- 4 - Que, **relativamente ao EAE, em matéria de financiamento dos**
5 **estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, seja alterado o**
6 **atual modelo** baseado no custo por aluno, pois não se adequa às
7 necessidades existentes. Deverá ser reposta a regra do escalonamento
8 no financiamento dos contratos de patrocínio, tomando em
9 consideração as habilitações profissionais e a antiguidade dos
10 docentes;
- 11 - A elaboração de **normas específicas para os docentes a exercerem**
12 **funções no EAE** que não deverão ignorar a sua condição de artistas, o
13 que é da maior importância para este setor de ensino;
- 14 - A consideração do trabalho dos **pianistas acompanhadores** como
15 trabalho letivo;
- 16 - A criação de uma **rede nacional do EAE**, articulada entre diversas
17 escolas tipificadas, salvaguardando a indicação de uma escola de
18 referência por cada unidade territorial (a definir), responsável pela
19 coordenação educativa e a monitorização das escolas da área
20 territorial;
- 21 - No que respeita ao EP, existindo um evidente subfinanciamento dos
22 cursos ministrados nas escolas privadas, que tem colocado em causa
23 uma carreira justa para os docentes a exercerem funções nesses
24 estabelecimentos de ensino, **deverão as turmas ser financiadas pelo**
25 **valor equiparado aos custos das turmas das escolas públicas**,
26 conforme estabelece o Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho. No
27 mínimo, há que estabelecer que o financiamento correspondente ao
28 primeiro escalão do valor anual do subsídio por turma (76 076 euros)
29 deverá ser igual ao valor turma previsto no contrato de associação (80
30 500 euros);
- 31 - A **fiscalização e controlo, por parte do ME, dos financiamentos**
32 **públicos** a estabelecimentos de ensino privado, de modo a evitar a
33 utilização dessas verbas para fins distintos do seu objetivo,
34 nomeadamente as que se destinam a vencimentos;
- 35 - O reconhecimento, para todos os efeitos, do **tempo de serviço dos**
36 **educadores de infância a exercer ou que exerceram funções em**
37 **creche**, em moldes iguais a todos os que exercem funções na valência
38 de jardim-de-infância, bem como a exigência de que o ME passe a
39 tutelar pedagogicamente as creches;
- 40 - A clarificação, pelo ME, do **enquadramento jurídico da certificação**
41 **do tempo de serviço docente prestado em escolas privadas** incluindo
42 as profissionais, IPSS e misericórdias.
- 43 A FENPROF, na defesa dos direitos dos docentes que exercem funções em
44 estabelecimentos de educação e ensino pertencentes a IPSS e a
45 misericórdias, continuará a **exigir:**

1 - A **aplicação e o cumprimento efetivos das convenções coletivas**
2 aplicadas a estes setores, através do processo de mediação laboral na
3 Direção-Geral do Emprego das Relações de Trabalho (DGERT) e
4 denúncias na Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT);

5 - Na negociação coletiva, **condições de trabalho iguais às do ensino**
6 **público**, no que respeita a horários de trabalho, carreiras e salários;

7 - Que no atual apoio financeiro às creches do setor social, seja
8 assegurada a mesma compensação financeira por parte do ME e do
9 Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS),
10 referente ao diferencial remuneratório dos educadores de infância, à
11 semelhança do que está em vigor para a educação pré-escolar, de
12 modo a permitir o **desbloqueamento das carreiras dos docentes a**
13 **exercerem funções na valência creche.**

14 **O governo não pode continuar a alhear-se da discriminação que atinge**
15 **os docentes do ensino privado**, incluindo de escolas profissionais e de
16 escolas de ensino artístico especializado, em relação aos que lecionam em
17 escolas públicas. Se, nestas, os aspetos salariais, de carreira e também as
18 condições de trabalho, em geral, estão comprovadamente longe de serem
19 atrativas, desde logo, para a tão necessária renovação geracional, no
20 ensino particular e cooperativo a situação, insiste-se, é ainda mais
21 negativa.

22 Razão determinante é a vigência de um contrato coletivo de trabalho só
23 possível por dois motivos principais: primeiro, a **recusa dos governos em**
24 **alterarem a norma de caducidade da contratação coletiva** – mesmo
25 inferindo-se que o governo reconhece prejuízos para os trabalhadores,
26 quando sentiu a necessidade de a suspender temporariamente – e a
27 recusa de recuperarem o princípio do tratamento mais favorável para o
28 trabalhador; segundo, a disponibilidade das organizações sindicais da UGT
29 em concertarem-se com os representantes das entidades patronais, com
30 resultados que traem, objetivamente, aquele que deveria ser o seu papel.

31 Compete ao governo que, de uma forma ou outra, reconhece e financia o
32 ensino particular e cooperativo, estabelecer regras que deverão ser
33 observadas na relação laboral com os seus trabalhadores. A FENPROF
34 continuará a intervir e a **defender que as condições em que a docência é**
35 **exercida no setor privado se aproximem do que vigora no público.** Nos
36 estabelecimentos privados ou na escola pública, do que se trata é da
37 profissão e da condição dos docentes.

38 Para a FENPROF, todos são docentes e exercem a mesma profissão de
39 enorme importância social, independentemente do vínculo contratual ser
40 público ou privado, tendo como **princípio “a mesma profissão, os**
41 **mesmos direitos, deveres e condições de trabalho”.**

42 Também **em relação ao ensino superior, o RJIES prevê a publicação de**
43 **um diploma “regulamentador” sem o qual não será possível negociar um**
44 **contrato coletivo de trabalho** para o setor privado. Quinze anos não
45 foram suficientes para a publicação do diploma. Na legislatura anterior
46 chegou a haver um compromisso assumido pelo ministro Manuel Heitor
47 nesse sentido. Nada aconteceu, no entanto, o que acresce ao rol de

1 problemas não enfrentados e ao histórico da indisponibilidade negocial do
2 governo.

3 Apesar das dificuldades acrescidas na promoção e desenvolvimento da
4 luta no setor privado, a FENPROF não deixará de a propor aos professores
5 e, sempre que possível, de levá-la por diante. Entenda-se que, perante a
6 intransigência patronal à mesa das negociações, favorecida por normas
7 que prejudicam a contratação coletiva, ou perante a prepotência e abusos
8 verificados em algumas instituições, **a luta é um elemento insubstituível**
9 **para que a razão dos docentes não seja amesquinhada**. Impõe-se,
10 portanto, o reforço da disponibilidade dos docentes para intervirem com
11 vista à resolução dos problemas que mais os afetam.

12 É com esta determinação que a FENPROF, na defesa da contratação
13 coletiva, foco principal da sua intervenção sindical no ensino privado e no
14 setor social, continuará a **lutar pelos direitos dos docentes do EPC, EAE,**
15 **EP, IPSS e misericórdias**, de modo a valorizar o exercício da função
16 docente nestes subsistemas de educação e ensino.

17 **2.4.9. Ensino superior e investigação**

18 As condições laborais no ensino superior têm-se degradado de ano para
19 ano. Na última década, no âmbito da administração pública, **a perda de**
20 **poder de compra dos docentes do ensino superior foi uma das mais**
21 **expressivas: cerca de 20% no universitário e 12% no politécnico**. Ao
22 mesmo tempo, verifica-se um aumento galopante dos ritmos de trabalho
23 de uma profissão cujas exigências se desdobram numa miríade de
24 atividades letivas, de investigação, extensão, gestão e administração.

25 São frequentes as elevadas sobrecargas nos horários de trabalho dos
26 docentes que, nas mais das vezes, não contabilizam as horas destinadas à
27 orientação de estudantes de pós-graduação (mestrado e doutoramento).
28 **O respeito escrupuloso pelas cargas letivas estipuladas nos estatutos das**
29 **carreiras docentes é frequentemente torpedeado**, sobretudo no caso dos
30 professores convidados, muitos deles correspondendo, na verdade, a
31 falsos convidados que, por isso, se encontram numa situação mais
32 vulnerável do ponto de vista laboral e mais condicionados para aceitar,
33 com maior ou menor resignação, os abusos socioprofissionais a que são
34 sujeitos.

35 Tudo isto ocorre num contexto caracterizado pelo **acentuado**
36 **envelhecimento de corpos docentes** cada vez mais desgastados.
37 Atualmente, a média etária dos docentes do ensino superior ronda os 50
38 anos e a FENPROF estima que, nos próximos cinco anos, cerca de 4 500
39 docentes (20% do total do universitário e 10% do politécnico) irão
40 aposentar-se.

41 Por conseguinte, **crece a insatisfação nos locais de trabalho**, nas
42 universidades e politécnicos e degrada-se a saúde física e mental dos
43 docentes, como revela o estudo sobre precariedade e *burnout* realizado
44 pela FENPROF em 2020*.

1 **A pandemia intensificou algumas das tendências mais nefastas** que já
2 estavam em curso. A transição abrupta para o ambiente digital levou à
3 desregulação ainda maior dos horários de trabalho, ao desaparecimento
4 de fronteiras entre os espaços e os tempos do trabalho e da vida pessoal,
5 ao reforço de uma certa pulsão autoritário-controladora existente em
6 muitas instituições e ao acentuar das desigualdades de género. Para além
7 disso, foi com perplexidade que a FENPROF assistiu à exclusão, ou
8 inclusão tardia, dos docentes do ensino superior dos programas de
9 vacinação implementados, para combater a pandemia e minimizar as
10 perturbações no funcionamento do sistema educativo nacional.

11 A resposta a estes desafios passará **sempre pela valorização das carreiras**
12 **docentes**. Em 2020, a consagração no contrato de legislatura de um
13 acréscimo de 2% nas transferências do OE para o desenvolvimento das
14 carreiras e a apresentação, no dia 13 de maio de 2020, de um documento
15 intitulado “Um pacto para o reforço de instituições e carreiras científicas”
16 pareciam ir ao encontro das reivindicações que a FENPROF há muito vinha
17 fazendo. Infelizmente, no primeiro caso, a inexistência de um mecanismo
18 de monitorização que permita acompanhar o cumprimento desta medida
19 por parte das instituições de ensino superior (IES) compromete a sua
20 aplicação. A FENPROF defende a necessidade de assegurar que a
21 totalidade destas verbas sejam usadas para abertura de lugares de
22 carreira nas categorias de base, promoções internas e progressões na
23 categoria. No segundo caso, o parecer emitido pela FENPROF não
24 mereceu qualquer reação por parte do MCTES, demonstração cabal de
25 uma significativa indisponibilidade para o diálogo e, pior, de falta de
26 vontade política para enfrentar com determinação este desafio.

27 A este respeito importa também sublinhar o papel desempenhado pela
28 FENPROF no aperfeiçoamento da proposta apresentada pelo MCTES, no
29 final de 2021, relativa à abertura, por um período de 18 meses, de
30 **concursos internos de promoção a categorias intermédias e de topo das**
31 **carreiras docentes do ensino superior e da carreira de investigação**
32 **científica**. Sendo certo que esta medida não dá resposta à necessidade de
33 revisão dos estatutos das carreiras, constitui uma forma de ultrapassar os
34 enormes bloqueios experienciados por muitos docentes ao longo de
35 vários anos, ao mesmo tempo que procura dar resposta às exigências
36 decorrentes do regime jurídico de graus e diplomas que faz depender a
37 acreditação de ciclos de estudos por parte da Agência de Avaliação e
38 Acreditação do Ensino Superior (A3ES) do cumprimento dos rácios da
39 composição dos corpos docentes previstos nos estatutos das carreiras
40 docentes.

41 Face à proposta feita pelo MCTES, **a FENPROF conseguiu que a**
42 **progressão de categoria seja feita por mérito absoluto e não relativo** –
43 deixando de ser necessária a existência de pelo menos dois candidatos
44 para cada lugar aberto – e que os critérios de mérito absoluto em cada
45 área disciplinar, de natureza qualitativa e quantitativa, sejam definidos
46 pelos conselhos científicos ou técnico-científicos de cada instituição,
47 suportados por pareceres externos, assegurando assim a exigência
48 científico-pedagógica que caracteriza a profissão docente no ensino
49 superior.

1 Continua também por fazer a avaliação do RJIES que deveria ter ocorrido
2 em 2012, cinco anos depois da sua entrada em vigor. A FENPROF tem
3 chamado a atenção para o facto de **este regime ter possibilitado a**
4 **implementação de formas de gestão autoritárias e pouco transparentes,**
5 **comprometendo a participação, a colegialidade e a qualidade da vida**
6 **democrática nas IES.** O aumento da distância existente entre os órgãos de
7 gestão e a comunidade académica gera sentimentos generalizados de
8 desafeição e desinteresse que empobrecem e corroem os ambientes
9 académicos e degradam a qualidade das relações humanas nos locais de
10 trabalho (a existência generalizada de regulamentos de avaliação dos
11 docentes que sobrevalorizam os cargos de gestão reforça esta perceção).
12 Com maior facilidade se enraíza e difunde a ideologia da competitividade
13 académica a todo o custo e a falácia meritocrata, limitando a possibilidade
14 de desenvolvimento de dinâmicas de cooperação e partilha, geradoras de
15 ambientes laborais mais respeitadores da qualidade de vida e do bem-
16 estar dos trabalhadores.

17 Continua também em vigor o **regime fundacional** que, para além de
18 agravar os aspetos negativos do RJIES acima identificados, aproxima as IES
19 das mais insidiosas lógicas de funcionamento do mercado e cria condições
20 para a arbitrariedade contratual. Com efeito, as fundações públicas com
21 regime de direito privado podem contratar docentes recorrendo a
22 contratos individuais de trabalho, levando, no limite, ao esvaziamento dos
23 estatutos das carreiras docentes do sistema público.

24 Para além de ter promovido o debate e a reflexão em torno destas
25 importantes matérias junto da comunidade académica, no final de 2021, a
26 FENPROF lançou uma **petição "Pela urgente avaliação e revisão do**
27 **Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES)".** Apelava-se
28 também à AR que promovesse o envolvimento das IES, dos membros da
29 comunidade académica (docentes, investigadores, pessoal técnico e
30 administrativo e estudantes) e das associações e sindicatos que os
31 representam, num processo que se pretende tão amplo e participado
32 quanto possível.

33 Um outro aspeto que tem merecido a atenção da FENPROF prende-se
34 com as dificuldades enfrentadas pelas famílias portuguesas no que toca
35 ao acesso e frequência do ensino superior. Também aqui o
36 desinvestimento é preocupante. **Em Portugal, as famílias gastam mais do**
37 **dobro da média europeia para aceder ao ensino superior (28% vs. 13%),**
38 tratando-se do quarto país onde as famílias mais gastam. Não surpreende,
39 pois, que Portugal seja o terceiro país da Europa com menos investimento
40 público neste domínio (66% vs. 75% de média europeia).

41 Apesar da tendência para a elevação progressiva dos níveis médios de
42 qualificações dos portugueses ser um indicador de progresso e
43 desenvolvimento, exige-se um **reforço mais expressivo da ação social**
44 **escolar, das bolsas de estudo e o acelerar do processo conducente ao**
45 **desaparecimento das propinas de graduação e pós-graduação, levando à**
46 **gratuidade** da frequência do ensino superior, como aponta a CRP.
47 Recorde-se que as propinas, quando foram introduzidas pelo governo de
48 Cavaco Silva, tinham como objetivo e foram assim apresentadas, dotar as

1 IES de mais recursos para investir no seu desenvolvimento, para além dos
2 resultantes das transferências do OE. Décadas volvidas, o OE apenas cobre
3 cerca de 80% das despesas com salários das IES, tendo o remanescente de
4 ser obtido recorrendo às verbas provenientes das propinas e mecanismos
5 de financiamento competitivo.

6 É neste contexto que a FENPROF elenca as suas **principais propostas** no
7 âmbito do ensino superior público:

8 - **Rever os estatutos das carreiras** do ensino superior para: i) separar
9 claramente a promoção interna do recrutamento por concurso público
10 de âmbito internacional; ii) restringir fortemente a possibilidade de
11 prestação de serviço docente por parte de bolseiros e contratados a
12 0% ou equivalente; iii) condicionar e penalizar o recurso sistemático e
13 reiterado a sobrecargas letivas; iv) tornar as sabáticas mais efetivas e
14 menos discriminatórias, exigindo o necessário reforço orçamental; v)
15 aumentar o grau de exigência e a transparência que têm de estar
16 associados à contratação de professores convidados de modo a
17 combater o flagelo dos falsos convidados;

18 - Definir um **novo modelo de avaliação do desempenho docente e**
19 **respetivos efeitos salariais na progressão na carreira**, estabelecendo
20 critérios mínimos de aplicação transversal a todas as IES,
21 designadamente ao nível das regras para progressão obrigatória e
22 progressão por opção gestonária (que deve dispensar o despacho
23 conjunto do MCTES e das Finanças), de modo a não discriminar os
24 docentes do ensino superior face à generalidade dos trabalhadores da
25 administração pública;

26 - **Integrar na carreira docente os professores convidados que**
27 **desempenhem funções de carácter permanente**, excetuando-se as
28 colaborações de especialistas e outros profissionais em regime de
29 acumulação devidamente justificado;

30 - **Avaliar e rever o RJIES** de modo a que: i) o funcionamento dos órgãos
31 de gestão e administração das IES seja mais democrático, participado e
32 colegial; ii) se elimine a figura da fundação pública com regime de
33 direito privado, aprovando um regime específico para as IES públicas
34 que lhes proporcione o enquadramento administrativo e financeiro
35 indispensável ao seu funcionamento, de forma ágil e menos
36 burocratizada, no âmbito do regime público; iii) se formalize a
37 passagem do sistema de ensino superior público da sua atual
38 configuração binária para uma outra de natureza unitária e
39 diversificada.

40 No domínio da ciência, os problemas laborais, de enorme gravidade,
41 arrastam-se no tempo e a incapacidade do governo e do MCTES para
42 construir soluções adequadas para a sua resolução continua a ser a
43 nota dominante. De 2019 em diante, na segunda legislatura com Manuel
44 Heitor, **o distanciamento relativo aos desafios enfrentados pelos**
45 **investigadores no seu dia-a-dia aumentou**. Recuos como, por exemplo,
46 no caso da obrigatoriedade de contratação de investigadores no âmbito

1 dos projetos de investigação, ou no da introdução de uma percentagem
2 mínima de investigadores de carreira nos Laboratórios Associados,
3 também não ajudaram a restaurar a credibilidade perdida pelo MCTES
4 junto da comunidade científica.

5 Como já foi anteriormente sublinhado, o MCTES tem colocado como
6 objetivo o investimento de 3% em 2030. Contudo, **os níveis atuais de**
7 **investimento situam-se, apenas, nos 1,6% do PIB.** A ciência portuguesa
8 ainda não recuperou dos anos de chumbo da *troika* – onde imperava a
9 ideologia da poda, de má memória, em que não bastava ser-se excelente,
10 mas era preciso atingir uma, aparentemente, mirífica e inalcançável
11 excelência – e o já distante 2009 permanece como o ano com maior
12 despesa em Investigação e Desenvolvimento. A este ritmo, dificilmente
13 será alcançado o valor de referência estipulado para 2030.

14 **No campo da investigação científica, a precariedade laboral é a regra e**
15 **os seus efeitos são conhecidos.** A incerteza sobre o futuro, o adiamento
16 de projetos de vida e a dificuldade crescente na conciliação da vida
17 profissional com a vida familiar, entre outros, caracterizam as trajetórias
18 socioprofissionais da maior parte do tecido científico nacional. A
19 perspectiva hegemónica, eivada do mais primário empreendedorismo
20 neoliberal, partilhada pelo MCTES e pelo Conselho de Reitores das
21 Universidades Portuguesas (CRUP), associa a precariedade a uma situação
22 laboral vantajosa porque a correlaciona com maiores flexibilidade e
23 liberdade experienciadas pelos investigadores. Bem pelo contrário. O
24 estudo feito pela FENPROF* em 2020 mostra que a precariedade é sentida
25 como de um torniquete se tratasse, sendo o aumento da pressão para
26 níveis in comportáveis apenas tolerado porque existe uma grande “paixão
27 pela ciência”.

28 Em Portugal, a precarização da ciência foi acompanhada de um
29 crescimento muito significativo do sistema científico e tecnológico.
30 Existem hoje mais investigadores em tempo integral, mais doutorados e a
31 produção científica atinge níveis cada vez mais elevados, permitindo às
32 IES ascender nos *rankings* que tanto prezam. No entanto, a despesa por
33 investigador continua abaixo da média europeia e tem-se mantido assim
34 ao longo das últimas três décadas. **Temos, portanto, investigação de**
35 **“excelência”... a baixo custo.** Nada de novo. Em Portugal, o trabalho
36 barato sempre foi visto como fator de competitividade.

37 Enquanto não se **apostar na valorização da carreira de investigação**
38 **científica**, o que implica o reforço da contratação no âmbito da carreira e
39 não a continuação da aposta em formas de contratação atípicas como,
40 por exemplo, contratos a termo, bolsas de investigação, recibos verdes ou
41 atos isolados, o trabalho científico nunca terá o justo reconhecimento que
42 merece como, aliás, ficou sublinhado quando a comunidade científica
43 portuguesa se mobilizou em torno do combate à pandemia.

44 A FENPROF defende a **necessidade de revisão do estatuto da carreira de**
45 **investigação científica**, considerando indispensável a definição de um
46 regime transitório dos investigadores com vínculos precários que permita
47 a sua integração em lugares de carreira. Aparentando abertura para

1 iniciar negociações em torno desta matéria, como já foi mencionado, o
2 MCTES acabou por não dar continuidade ao diálogo iniciado em torno do
3 “pacto” que apresentou em 2021.

4 As soluções políticas construídas pelo governo não resolvem o problema
5 da precariedade laboral na ciência. Adiam-no. **O PREVPAP é disso**
6 **exemplo.** Um programa que poderia ter constituído uma resposta
7 adequada revelou-se um logro e foi esvaziado de qualquer potencial
8 transformador, continuando, cinco anos depois do seu início, por
9 terminar. Este arrastamento do PREVPAP, revelador da falta de
10 capacidade política do MCTES, dos bloqueios impostos pelas Finanças e da
11 postura desinteressadamente cúmplice das IES, levou a que no início de
12 2022 existissem ainda cerca de três dezenas de requerentes que
13 aguardavam a homologação das Finanças para celebrar os seus contratos
14 de trabalho. Desde 2020, a FENPROF não deixou, nunca, de denunciar
15 esta situação inaceitável e de assumir a dianteira na mobilização da
16 comunidade académica e das suas organizações representativas para
17 reivindicar junto do governo e, em particular, das Finanças a correção de
18 uma situação que não pode deixar de ser vista como uma flagrante
19 injustiça.

20 Por outro lado, soluções como os **concursos de estímulo ao emprego**
21 **científico (CEEC) e o recurso à contratação no âmbito do Decreto-Lei n.º**
22 **57/2016, de 29 de agosto**, assumindo particular relevo as consequências
23 da aplicação da norma transitória prevista neste instrumento jurídico,
24 também não constituem uma resposta adequada. No que toca aos CEEC,
25 as baixíssimas taxas de aprovação, apesar das tentativas de manipulação
26 dos resultados levadas a cabo pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia
27 (FCT) – sublinhe-se também a atitude de enorme intransigência e
28 insensibilidade social quando foi preciso prorrogar prazos durante a
29 pandemia –, e a inexistência de um mecanismo de transição dos
30 contratados para a carreira de investigação científica constituem dois dos
31 aspetos mais problemáticos.

32 O Decreto-Lei n.º 57/2016, constituindo um avanço relativamente à
33 situação anterior de recurso abusivo e sistemático a bolsas de
34 investigação científica, conferindo direitos sociais aos investigadores, está
35 muito longe de traduzir, como foi sugerindo o ministro, o fim da
36 precariedade laboral. Resultou, até, na criação de **uma espécie de carreira**
37 **paralela de investigadores – investigador júnior** – com remunerações
38 mais baixas que a categoria de base do Estatuto da Carreira de
39 Investigação Científica (ECIC). A FENPROF considera também fundamental
40 assegurar a abertura dos concursos obrigatórios previstos na norma
41 transitória do decreto citado

42 No caso das pessoas contratadas ao abrigo do direito privado, exige-se
43 que aos contratos a termo incerto com duração máxima de seis anos se
44 siga um contrato de trabalho para a carreira; no que toca às pessoas
45 contratadas a termo certo ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções
46 Públicas, a renovação para o sexto ano conduz, obrigatoriamente, à
47 abertura de uma posição de carreira. Contudo, tal como a FENPROF tinha
48 advertido, tendo em conta a reação generalizada de aversão a esta

1 solução, **as IES que têm pessoas contratadas no regime de direito**
2 **público, têm incorrido num conjunto diversificado de irregularidades**
3 que passam, por exemplo, pela criação de regulamentos excessivamente
4 focados nos indicadores bibliométricos, numa clara violação do espírito
5 inicial do Decreto-Lei n.º 57/2016, pelo recurso a regulamentos de
6 avaliação de desempenho entrados em vigor já após a abertura dos
7 períodos de avaliação, colocando os avaliados em situação de
8 desconhecimento ou conhecimento tardio dos termos da sua avaliação,
9 ou pela criação de regulamentos com um nível de exigência superior
10 àqueles que habitualmente são utilizados, violando o princípio da
11 igualdade.

12 Contrariamente ao que tem vindo a ser exigido pela FENPROF, nenhum
13 passo foi dado pelo MCTES no sentido de avaliar as **instituições privadas**
14 **sem fins lucrativos (IPSFL)**, regulamentar de forma muito restritiva a
15 externalização de funções subjacente e desenvolver mecanismos de
16 monitorização e fiscalização apertados do seu funcionamento, por parte
17 das autoridades. No limite, algumas delas – operando enquanto
18 verdadeiros *offshores* ou incubadoras de precariedade laboral promovidos
19 pelas IES – deveriam ser convertidas ao regime público, com a respetiva
20 integração dos trabalhadores, no âmbito de um regime específico de
21 enquadramento administrativo e financeiro.

22 A FENPROF considera inaceitável a existência de IPSFL que, no quadro de
23 relações de grande promiscuidade com as IES públicas, no seio das quais
24 funcionam, **promovem a contratação precária de investigadores e**
25 **impedem a sua plena integração na comunidade académica com direitos**
26 **de participação** idênticos aos colegas vinculados às IES públicas. É
27 absolutamente escandalosa a exclusão dos investigadores vinculados às
28 IPSFL dos processos de participação eleitoral para os vários órgãos de
29 gestão democrática existentes nas IES.

30 Neste domínio, são de destacar as seguintes **propostas**:

31 - **Alteração do modelo de financiamento da Ciência**, reforçando-o,
32 tornando-o mais previsível e menos dependente de fontes de
33 financiamento competitivas, contrariando a atual “cultura de projeto”,
34 de modo a permitir a definição de uma estratégia científica, de médio
35 e longo prazo, apoiada em financiamento proveniente do OE;

36 - **Integração na carreira dos investigadores contratados e dos**
37 **bolseiros** que exercem funções de forma continuada no sistema
38 científico e tecnológico nacional (SCTN), contribuindo assim para a
39 valorização da carreira de investigação científica;

40 - **Reforço do combate à precariedade na investigação científica**
41 através de medidas que permitam, por exemplo: i) que todos os CEEC
42 para a categoria de investigador auxiliar ou superior possam dar acesso
43 a uma posição para a carreira de investigação científica e a um
44 contrato permanente de trabalho; ii) que os investigadores
45 contratados a termo incerto no âmbito do regime privado passem a
46 estar com contrato sem termo; iii) estabelecer e implementar um rácio

1 mínimo de investigadores de carreira nas IES para que estas possam
2 ter acesso a financiamento competitivo; iv) aprovar um diploma
3 regulador da contratação e integração efetiva, nas IES em que
4 desenvolvem a sua atividade, dos investigadores integrados no
5 programa Investigador FCT; v) revogar o Estatuto do Bolseiro de
6 Investigação, substituindo as bolsas de investigação por contratos de
7 trabalho; vi) reforçar o número de investigadores de carreira que
8 desenvolvem atividades científicas no âmbito dos Laboratórios do
9 Estado, fortalecendo o papel que estes desempenham no sistema
10 científico e tecnológico nacional (SCTN);

11 - **Reforma do modelo de funcionamento da FCT**, tendo em conta o
12 papel central que ocupa no SCTN, de modo a torná-lo mais previsível e
13 menos errático, criando melhores condições para um adequado
14 planeamento científico a médio e a longo prazo, para o
15 desenvolvimento das unidades de investigação e para a diminuição da
16 incerteza associada às condições de trabalho dos investigadores.

17 **2.4.10. Situação nas regiões autónomas**

18 Na **Região Autónoma da Madeira (RAM)**, o governo regional tem
19 ofuscado alguns dos problemas estruturais que os professores e os
20 educadores enfrentam com a regulamentação do processo da
21 recuperação do tempo de serviço congelado, ainda em curso, e com a
22 definição a cem por cento do número de vagas anuais para acesso aos 5.º
23 e 7.º escalões, fazendo-o corresponder com o do número de docentes que
24 delas necessitam.

25 É certo que essas foram enormes conquistas dos docentes, mas não
26 podem condicionar, permanentemente, a análise objetiva da realidade
27 profissional na região. Na verdade, tal como no restante território
28 nacional, continua a haver muitos outros problemas que carecem de
29 soluções. No entanto, a estratégia governamental tem sido, por um lado,
30 **passar a ideia de que, graças à sua aparente simpatia pela classe**
31 **docente, tudo se resolveu com a regulamentação da recuperação do**
32 **tempo de serviço congelado** e, por outro, uma portaria anual que permite
33 que todos os que estavam bloqueados progridam. O governo regional faz
34 da publicação dessa portaria uma operação de charme, omitindo que
35 houve reais perdas de tempo de serviço para quem não obteve vaga no
36 momento em que completou os requisitos necessários para a progressão,
37 nomeadamente a permanência no escalão em causa durante quatro anos.

38 Quando os docentes não se deixam convencer com a putativa predileção
39 que dizem ter por eles, a justificação dos governantes para a resistência às
40 justas reivindicações são os encargos avultados para o orçamento regional
41 resultantes dessas “benesses”. Desta forma, **o governo da região tem**
42 **procurado esvaziar a luta e desmobilizar os professores.**

43 No entanto, na certeza de que **as reivindicações identificadas e**
44 **enumeradas ao longo dos últimos anos não só são justas, como são**
45 **fundamentais para a melhoria do exercício profissional dos docentes,**
46 continuarão a ser exigências do Sindicato dos Professores da Madeira

1 (SPM), a nível regional. Para além dessas reivindicações gerais, é
2 necessário dar resposta às justas reivindicações dos docentes do 1.º ciclo
3 e da educação pré-escolar que aguardam, há muito tempo, a resolução de
4 alguns desequilíbrios estruturais que incomodam e perturbam o seu
5 exercício profissional.

6 Por sua vez, na **Região Autónoma dos Açores (RAA)** há propostas da
7 FENPROF que aí têm acolhimento, pelo menos relativo. Se dúvidas
8 houvesse sobre a respetiva exequibilidade, o sistema educativo dos
9 Açores demonstra que é possível manter uma carreira docente mais justa
10 e equilibrada. Os docentes nos Açores têm uma carreira sem vagas nos
11 escalões, nem quotas na avaliação do desempenho.

12 Tal como no restante território nacional, o Sindicato dos Professores da
13 Região Açores (SPRA) defendeu, persistentemente, a recuperação do
14 tempo de serviço congelado entre 2005 e 2007. Foi conseguida, na
15 totalidade em duas *tranches*, julho de 2008 e setembro de 2009. Por sua
16 vez, a recuperação do tempo de serviço congelado entre 2011 e 2017,
17 após uma luta prolongada, na qual o SPRA voltou a ter um papel
18 determinante, está a decorrer desde 1 de setembro de 2019 e terminará
19 em 1 de setembro de 2024, à razão de 426 dias por ano. **Todo o tempo de**
20 **serviço será recuperado.**

21 Na região, a **avaliação do desempenho centra-se num relatório crítico**
22 em que os créditos da formação estão desanexados da progressão. A
23 avaliação é inter pares, com avaliadores eleitos e não nomeados.

24 **No âmbito da gestão dos estabelecimentos de ensino mantêm-se**
25 **algumas dinâmicas democráticas.** O enquadramento legal tem por base o
26 Decreto-Lei n.º 115-A/98, de 4 de maio. Representando este normativo
27 um significativo recuo da democracia nas escolas, a verdade é que na RAA
28 continua, de acordo com o que ele ainda previa, a serem garantidas a
29 eleição e colegialidade dos órgãos de gestão e gestão intermédia dos
30 estabelecimentos de ensino público.

31 Em 2021, como forma de combate à precariedade, ficou consagrado, com
32 o acordo do SPRA, a **abertura de vagas em quadro de ilha e por grupo de**
33 **recrutamento, na sequência de três anos de recurso a contratação a**
34 **termo sucessiva.** Ainda no âmbito dos concursos, o sistema educativo
35 regional público realiza, anualmente, concursos interno e externo do
36 pessoal docente.

37 O SPRA reivindica, e o governo regional já assumiu esse compromisso, a
38 abertura de **processos negociais que decorrerão, durante o ano de 2022,**
39 **em torno do ECD na RAA e da gestão e administração** dos
40 estabelecimentos de ensino público.

41 **2.4.11. Ensino português no estrangeiro**

42 No sistema especial de educação que norteia o ensino português no
43 estrangeiro (EPE) **existem diversos constrangimentos.** Contra eles tem
44 sido desenvolvida luta, procurando, sempre que possível, o envolvimento

1 dos docentes diretamente implicados, bem como uma intervenção
2 institucional e de denúncia persistente. No entanto, os resultados
3 desejáveis para o sistema e para a condição dos seus docentes têm
4 chocado com as atitudes obstinadas e economicistas do Instituto Camões,
5 tutelado pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros, através da Secretaria
6 de Estado das Comunidades, bem como pelo Ministério da Educação.

7 Embora a imagem oficial seja a de que há uma atenção especial a este
8 sistema de ensino, voltado para as comunidades portuguesas na diáspora,
9 verifica-se a **falta de atitude real que leve à satisfação das necessidades**
10 **sentidas pelos docentes**, sem resposta ao longo dos anos. É patente a
11 falta de articulação entre e com as coordenações de ensino do EPE, que
12 mais não fazem que executar e pôr em prática as orientações, quantas
13 vezes inadequadas ou mesmo erradas, emanadas dos gabinetes em
14 Lisboa, que, manifestamente, desconhecem ou ignoram as realidades
15 vivenciadas no terreno.

16 As medidas reivindicadas há muito pelo Sindicato dos Professores no
17 Estrangeiro (SPE), enquadradas e apoiadas pela FENPROF, medidas
18 fundamentais e justas, passam pelas seguintes **linhas orientadoras**:

19 - Salvaguarda, no processo de agrupamento de alunos, das
20 **características das turmas a lecionar**, tendo em consideração a
21 heterogeneidade dos níveis de proficiência linguística;

22 - Implementação de **coadjuvação**, *team-teaching*, para os grupos com
23 quatro ou mais níveis e subníveis de proficiência, de molde a facilitar o
24 ensino e o desenvolvimento das competências linguísticas e os
25 diferentes ritmos de aprendizagem;

26 - Dotação dos diferentes subsistemas de ensino – pré-escolar,
27 complementar, paralelo e integrado – de **meios que permitam**
28 **ultrapassar os constrangimentos** com os quais os docentes no EPE se
29 deparam na sua prática letiva;

30 - Negociação urgente da **revisão do Estatuto Jurídico do EPE**,
31 permitindo que os docentes possam ver consignadas, em diploma
32 legal, as suas justas reivindicações, com vista à salvaguarda dos seus
33 postos de trabalho e à consagração de estabilidade de trabalho, um
34 preceito constitucional e legal que tem de ser respeitado também no
35 EPE;

36 - **Recuperação integral do tempo de serviço ainda congelado**, grande
37 reivindicação da FENPROF e dos docentes em geral;

38 - **Atualização das tabelas salariais** dos docentes do EPE que já não são
39 revistas desde 2009 e que nunca acompanharam o custo de vida nos
40 países onde funciona a rede do EPE.

41 Não obstante as dificuldades descritas, designadamente as que decorrem
42 da atitude das tutelas, **o SPE, integrado na FENPROF, não abandonará as**
43 **reivindicações elencadas**, reafirmando que são essenciais e justas. Neste
44 sentido, não assumirá compromissos políticos de circunstância que

1 desconsiderem a justeza das posições defendidas, exigindo do governo
2 saído das eleições de 30 de janeiro que lhes dê a atenção devida, de
3 forma a solucionar problemas que são por demais evidentes, vividos pelos
4 professores a trabalhar no EPE.

5 **2.4.12. Aposentados**

6 Porque, mesmo aposentados – entenda-se, também, reformados,
7 jubilados, etc. –, os professores não deixam de ser professores, **há nos**
8 **sindicatos da FENPROF um número significativo de docentes nessa**
9 **condição que se mantêm como sindicalizados.** Continuam cidadãos ativos
10 nas diversas lutas e intervenções por uma sociedade mais justa para todos
11 e que lhes garanta o direito a um envelhecimento com direitos.

12 A FENPROF constata que, lentamente, foi-se modificando a visão social
13 sobre o envelhecimento e a vida durante a aposentação, sendo hoje
14 aceites como uma fase importante da existência, o que torna ainda mais
15 pertinente e necessário exigir condições que façam desse um tempo de
16 fruição e de prazer. **Os dados disponíveis sobre o envelhecimento ativo e**
17 **saudável não são satisfatórios no nosso país:** embora, em termos de anos
18 de vida estejamos na média europeia, sublinham que Portugal é dos
19 países onde o envelhecimento se dá com menor qualidade de vida, o que
20 pode explicar-se pela também menor qualidade de vida ao longo dos
21 anos.

22 À FENPROF – e ao movimento sindical na sua globalidade – cumpre, pois,
23 **definir linhas orientadoras e exigir um conjunto de medidas que**
24 **permitam um envelhecimento com saúde e com direitos.** O direito a uma
25 vida social ativa, nomeadamente com a participação nos organismos
26 representativos dos cidadãos aposentados, cujo reconhecimento
27 institucional por parte do poder político integra essa linha de trabalho.

28 **3. Organização sindical**

29 Mais de vinte anos de vida no novo milénio, um crescimento económico
30 praticamente nulo e percentagens do PIB em queda quase contínua,
31 levaram a **duas décadas de estagnação económica e de desvalorização**
32 **da Educação, da Escola e da Ciência.**

33 Uma alteração da composição do corpo docente sem paralelo na história,
34 com a **saída de dezenas de milhares de docentes e a entrada de quase**
35 **outros tantos,** terá forte impacto na organização sindical. É preciso olhar
36 para a sua composição e perspetivar, partindo da situação atual da
37 estrutura, o que vai ser necessário para dar resposta aos problemas e
38 desafios do futuro. Há, obviamente, uma transição a preparar.

39 **3.1. A FENPROF e a sua herança histórica**

40 **A FENPROF é a organização sindical mais representativa dos professores,**
41 **em Portugal.** É constituída por um conjunto de sindicatos, legítimos
42 herdeiros das reivindicações dos movimentos criados pelos professores
43 provisórios, a quem não faltou coragem para, em plena ditadura,
44 convidarem colegas de todo o país para uma reunião, no início de 1970, e,

1 formalmente, criarem o que na altura se designou Grupos de Estudos dos
2 Professores Eventuais e Provisórios (GEPEeP).

3 **O congresso constituinte da FENPROF realizou-se em Lisboa, de 27 a 30**
4 **de abril de 1983.** Foi um momento alto de afirmação de unidade e da
5 combatividade dos docentes portugueses, desde logo com a convergência
6 dos seis principais sindicatos regionais (SPN, SPRC, SPGL, SPZS, SPM e
7 SPRA), a que mais tarde viria a juntar-se o SPE.

8 **A FENPROF é, portanto, a estrutura que interpreta e valoriza a matriz**
9 **que já começou a desenhar-se, sujeita a grandes condicionamentos, no**
10 **tempo da ditadura**, dando-lhe, desde a sua constituição, outra dimensão,
11 ao criar e consolidar uma organização que é a mais representativa dos
12 professores em Portugal. Essa matriz sindical tem raízes fundas na história
13 do movimento sindical docente em Portugal, mas também no movimento
14 operário; foi forjada em século e meio de sindicalismo de classe, desde
15 que, nos anos setenta do século XIX, com a criação da Associação dos
16 Trabalhadores da Região Portuguesa, o sindicalismo de cariz mutualista
17 começou a dar lugar ao sindicalismo de classe, evoluindo das associações
18 de assistência ao trabalhador desvalido para organizações sindicais
19 reivindicativas.

20 **Foi já com esse espírito reivindicativo que, em 1911, foi criado o**
21 **Sindicato dos Professores de Portugal** e, em 1918, a Liga Nacional do
22 Professor Primário Português, dando origem, mais tarde, à União do
23 Professorado Primário Oficial Português que seria extinta em 1927, com
24 perseguições e ameaças de prisão, durante a Ditadura Militar, antecâmara
25 do fascismo em que Portugal mergulhou durante décadas.

26 Com a constituição fascista de 1933 e a sua “república unitária e
27 corporativa”, as organizações sindicais, conforme referia o artigo 15.º,
28 ficaram submetidas a outro paradigma: “visarão principalmente
29 objectivos científicos, literários, artísticos ou educação física; de
30 assistência, beneficência ou caridade; de aperfeiçoamento técnico ou
31 solidariedade de interesses”. **“A bem da nação”, tentava-se expurgar do**
32 **sindicalismo o carácter reivindicativo das organizações de trabalhadores.**

33 **É assim o curso da história, há momentos em que se avança, outros em**
34 **que se retrocede.** O sindicalismo evoluiu do cariz mutualista para
35 sindicalismo de classe e das liberdades civis, registou avanços
36 progressistas e cresceu também com o sindicalismo docente na 1ª
37 República. Depois, com o golpe militar de 28 de maio de 1926 e a Ditadura
38 Militar que se seguiu, os sindicatos de classe passaram a ser perseguidos e
39 foram extintos. Com a instauração do regime fascista, o designado Estado
40 Novo, são encerrados os sindicatos livres que restam e criados os
41 corporativos que têm por fim zelar pela ordem e pela moral salazaristas.
42 Assumiam-se, no fundo, como um braço do Estado, ou seja, da tal
43 “república unitária e corporativa”.

44 **Foram longas décadas de clandestinidade e de resistência, mas também**
45 **de revoltas e lutas, incluindo greves de camponeses, trabalhadores em**
46 **geral, estudantes e populações**, por todo o país. Assim foi, porque nunca
47 desapareceram – nem desaparecem – as aspirações e a vontade de lutar
48 por uma vida melhor e mais justa. Mesmo extintos os sindicatos de classe,

1 o seu espírito perdurou. Como escreveu o poeta, “Mesmo na noite mais
2 triste/ em tempo de servidão / há sempre alguém que resiste/ há sempre
3 alguém que diz não.”*

4 Foi ainda antes do 25 de Abril de 1974, no final da década de sessenta,
5 que **algumas direções sindicais começaram a fugir ao “visto prévio” do**
6 **Estado**, conseguindo eleger para elas trabalhadores com objetivos
7 reivindicativos e não de ordem corporativa.

8 No decurso deste processo, com a convocatória da reunião intersindical, a
9 **1 de outubro de 1970, é criada a Intersindical Nacional, mais tarde**
10 **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, hoje CGTP-IN.**

11 Também nesse ano, surgem os **Grupos de Estudo dos Professores do**
12 **Ensino Secundário**, que aliaram a luta pelo direito à dignidade da
13 profissão docente com a defesa de uma escola pública, verdadeiramente
14 democrática, e a aspiração de criar um sindicato de professores.

15 Nos anos seguintes, tanto a CGTP-IN como os Grupos de Estudo são
16 proibidos de desenvolver atividade. Só depois do 25 de Abril e do primeiro
17 1º de Maio após a Revolução é que a CGTP-IN e os sindicatos de
18 professores, criados logo em 1974, assumem em pleno e em liberdade a
19 sua **matriz sindical de classe, reivindicativa e de massas, e o seu desígnio**
20 **de lutar pelos direitos dos trabalhadores e pela transformação social, em**
21 **busca de uma sociedade mais justa e solidária.**

22 Desde o dia 25 de Abril de 1974, “O dia inicial inteiro e limpo / Onde
23 emergimos da noite e do silêncio”*, a FENPROF, nascida em 1983, e os
24 seus sindicatos têm desenvolvido **uma viva e diversificada luta pela**
25 **efetivação dos direitos, pela melhoria das condições de trabalho dos**
26 **docentes e pela qualidade e democraticidade da Escola Pública.** Uma
27 intensa ação sindical desenvolvida em estreita ligação com os professores,
28 a partir dos seus locais de trabalho, as escolas, em convergência com os
29 outros trabalhadores e, na sua central sindical, a CGTP-IN, em busca de
30 um Portugal mais justo e mais solidário.

31 Um **projeto sindical** que se sintetiza, nos termos dos estatutos, quer da
32 FENPROF, quer da CGTP-IN:

33 - “A Federação orienta a sua ação pelos **princípios da liberdade, da**
34 **democracia, da independência, da unidade e da participação ativa**
35 **dos professores e por uma conceção ampla do sindicalismo docente”**
36 (Estatutos da FENPROF);

37 - “[...] **organização sindical de classe, unitária, democrática,**
38 **independente e de massas**, tem as suas raízes e assenta os seus
39 princípios nas gloriosas tradições de organização e de luta da classe
40 operária e dos trabalhadores portugueses” (Estatutos da CGTP).

41 O modelo sindical perfilhado pela FENPROF e pelos seus sindicatos – de
42 classe, reivindicativo e de massas – só é possível com uma **forte ligação**
43 **aos professores, por via de um trabalho sindical constante nas escolas e**
44 **outros locais de trabalho.** A presença, a ida regular às escolas e o
45 contacto permanente com os professores, associados a uma rede
46 alargada de dirigentes e delegados sindicais nas escolas, são garantias de

1 uma ligação estreita à base, aos trabalhadores representados, aos
2 docentes e investigadores; nuclear para o sindicalismo que caracteriza a
3 FENPROF e os seus sindicatos.

4 A FENPROF releva, como principais características da sua ação, a
5 **capacidade de apresentação de propostas construídas a partir dos**
6 **anseios dos docentes, ou dos investigadores, a intervenção junto deles,**
7 **e a sua mobilização para a ação e para a luta reivindicativas.** São os
8 traços assentes numa reflexão coletiva sobre as questões políticas, com
9 enfoque nas educativas, contribuindo para o diálogo construtivo e para a
10 negociação, em relação aos quais assume disponibilidade efetiva e
11 permanente.

12 Este é um balanço de quase quatro décadas de história de um **projeto**
13 **sindical ancorado na defesa intransigente da democratização da escola,**
14 **do incremento da qualidade da educação e do ensino e da valorização**
15 **socioprofissional dos professores.** São as convicções firmes de uma
16 Federação que, assim, se confirmou como a mais importante e
17 representativa de docentes em Portugal. São razões para aquilatar da
18 justeza das convicções. Obrigatório, também, é que seja dada grande
19 atenção à própria organização, com o objetivo de melhorar, sempre, em
20 cada momento, o potencial de intervenção, o que requer um esforço
21 permanente de análise interna, conjugado com uma grande dinâmica na
22 ação a desenvolver.

23 Estes são **tempos de rápida e permanente transformação.** Exigem de
24 todos nós uma análise perseverante e celeridade de adaptação e
25 resposta, face aos novos fenómenos que vão surgindo.

26 Um deles é o **envelhecimento do corpo docente.** É um problema que se
27 tem agravado rapidamente. Um dos efeitos mais dramáticos, mas não o
28 único, é que até final da década irá ocorrer a saída de um número muito
29 elevado de docentes, hoje em exercício de funções, por atingirem a idade
30 legal da aposentação. Sem que tenha acontecido a progressiva e natural
31 renovação, a saída radicalizará o problema, já indesmentível, da falta de
32 professores, e, por outro lado, a ausência de medidas que promovam a
33 renovação será responsável por uma transição brusca, sem a importante
34 “passagem de testemunho geracional”.

35 O **cruzamento intergeracional de competências, experiências, saberes e,**
36 **até, de memórias de lutas com ganhos e com retrocessos,** são fatores
37 indispensáveis de construção da profissionalidade docente que vêm
38 estando cada vez mais comprometidos. Há testemunhos e experiências
39 que, não se transmitindo, levarão à perda da memória histórica de
40 gerações de professores, das suas trajetórias, da luta pela afirmação da
41 profissão, pela melhoria das condições de trabalho e também pela
42 democratização da educação e do ensino.

43 Os dados dizem que, **até ao final da década, em 2030, mais de metade do**
44 **atual corpo docente terá saído das escolas e também nos dizem que o**
45 **número de docentes em formação está longe de corresponder às**
46 **necessidades** assim criadas. Esta situação tem sido negligentemente
47 considerada por este e por governos anteriores. Mas ela ameaça, num
48 curto prazo, afetar os alicerces do próprio sistema educativo português,

1 com graves repercussões na Escola Pública, na qualidade da educação e
2 do ensino em geral e na condição docente em Portugal.

3 O último congresso da FENPROF, o 13º, em maio de 2019, decorreu a
4 cinco meses do fim de uma legislatura da qual se esperavam resultados
5 mais profícuos, tendo até em conta indícios iniciais, quer ao nível do
6 diálogo, quer de algumas medidas então tomadas. Na legislatura que seria
7 iniciada ainda em 2019 o governo manteve, no que à Educação diz
8 respeito, a atitude marcada pela desvalorização do serviço público de
9 Educação e pelos problemas candentes sentidos; continuou a
10 desconsiderar os profissionais, nomeadamente os docentes, o que
11 também foi sentido pelos investigadores na área da Ciência e
12 Investigação. Houve, mesmo, uma **radicalização daquela atitude,**
13 **consubstanciada na estratégia de bloqueio negocial,** particularmente
14 cerrado no caso do ME.

15 Se dúvidas houvesse, a proposta de OE para 2020, a primeira do segundo
16 mandato do PS, dissipou-as. **Perante a pressão para a resolução dos**
17 **problemas, a tática do governo passou a ser o silêncio, tentando isolar**
18 **os sindicatos dos docentes, nomeadamente a sua estrutura mais**
19 **representativa que é a FENPROF.** O governo deixou de apresentar
20 propostas negociais e, ao mesmo tempo, não se disponibilizava para
21 receber as que a FENPROF lhe entregava. Foi montado um bloqueio a
22 todo e qualquer processo negocial, situação sem paralelo na democracia
23 portuguesa, situação inédita nos anos de democracia, pelo menos com a
24 dimensão com que foi posta em prática.

25 O mandato do governo que terminou em 2022 foi marcado por uma
26 pandemia que ainda não terminou. Tem sido um tempo complexo, com
27 várias fases de confinamento e isolamento social, com encerramento das
28 escolas e a **generalização do designado ensino a distância que foi, na**
29 **verdade, ensino remoto de emergência.**

30 **A FENPROF e os seus sindicatos tudo fizeram para, rapidamente, se**
31 **adaptarem às novas e complicadas circunstâncias,** no sentido de
32 manterem a ligação aos professores e desenvolverem a indispensável
33 atividade sindical, mesmo no quadro de acrescidas dificuldades. Foi, aliás,
34 um tempo em que a presença dos Sindicatos da FENPROF foi
35 determinante nas exigências do cumprimento das regras de higiene e
36 segurança sanitária nas escolas, de equipamentos de proteção individual,
37 de testagem e, mais tarde, de vacinação, de informação, mas também na
38 denúncia da escassez de meios e recursos e nas consequências que daí
39 decorriam para as aprendizagens dos alunos e para o trabalho dos
40 professores.

41 **A atividade reivindicativa manteve-se, ainda que, muitas vezes,**
42 **condicionada pela situação sanitária,** denotando também uma
43 importante capacidade de resistência e de força da organização sindical.
44 Prosseguiram, de forma persistente, os contactos institucionais, aos quais
45 a FENPROF recorreu, sempre que necessário, com os objetivos de
46 questionar, propor e exigir.

47 Manteve-se, ainda, **o atendimento e o apoio aos muitos professores que**
48 **recorreram aos seus sindicatos** para resolverem variadíssimos problemas,

1 os que a pandemia desnudou e agravou, ou os que contrariavam a
2 efetivação dos direitos que, por causa da situação de saúde pública,
3 começaram a ser postos em causa.

4 A síntese do período mais agudo está feita, mas o Congresso não poderia
5 deixar de **registrar a capacidade que a FENPROF e os seus sindicatos**
6 **demonstraram de, rapidamente, se adaptarem a um contexto novo,**
7 mantendo uma forte intervenção sindical em todos os domínios, mesmo
8 que, por vezes, tal não fosse percecionado por muitos docentes ou pela
9 opinião pública.

10 **3.2. A FENPROF no plano interno**

11 O trabalho desenvolvido no âmbito da FENPROF, pelos seus sindicatos e,
12 destes, de forma articulada, entre si, é primordial para o reforço da
13 organização e decisivo para a melhoria da eficácia da ação em defesa dos
14 docentes e, de forma geral, da Escola Pública, bem como dos
15 investigadores. **É crucial continuar a desenvolver uma ação sindical**
16 **centrada nas escolas, com o reforço da sindicalização,** mantendo e
17 intensificando a intervenção dos dirigentes e delegados sindicais.

18 O elevado número de aposentações que vão ter lugar ao longo da década
19 e a conseqüente renovação do corpo docente – podendo ser programada
20 com cuidado, ou ameaçadoramente caótica – exigirão, também, a
21 adaptação da estrutura sindical. Os quadros sindicais da FENPROF e dos
22 seus sindicatos – que compõem uma estrutura de dirigentes, delegados e
23 ativistas sindicais na ordem dos milhares – têm, nas suas características,
24 acompanhado a tendência de envelhecimento, refletindo, em grande
25 medida, a composição do corpo docente de que emanam. Agora, porém,
26 o desafio é outro, é o de **acompanhar a renovação e o rejuvenescimento**
27 **do professorado português, com as vicissitudes que marcarão estes**
28 **processos.**

29 Neste contexto, a FENPROF e os seus sindicatos têm procurado introduzir
30 medidas nas suas organizações, nos vários patamares da estrutura, para
31 irem ao encontro dessas preocupações. Nas direções sindicais têm sido
32 eleitos docentes no ativo, traduzindo as **diversidades de género, idade,**
33 **sector, região, vínculo, que existem no corpo docente, envolvendo, não**
34 **só os que se destacam** na assunção das responsabilidades sindicais, como
35 aqueles e aquelas que se salientam enquanto delegados sindicais, ou
36 ativistas, nos respetivos sindicatos, que ganham evidência em processos
37 de luta concretos.

38 Tem havido, naturalmente, a preocupação de **garantir quadros também**
39 **do âmbito do ensino superior e da investigação, bem como do ensino**
40 **particular e cooperativo,** onde a atividade sindical conhece dificuldades
41 acrescidas, confrontando-se, muitas vezes, com a intolerância de
42 entidades empregadoras que têm uma visão redutora da democracia,
43 também autoritária no que respeita às relações de trabalho.

44 Desde o 4º Congresso (maio de 1992) que a FENPROF passou a agregar e
45 organizou os docentes que já não estavam no ativo. Após a publicação do
46 ECD, foram desencadeadas lutas na defesa das suas pensões. No 11º
47 Congresso (maio de 2013) procurou melhorar e reforçar a participação

1 destes docentes. É nesta sequência que, a partir da 1ª Conferência de
2 Docentes Aposentados (novembro de 2013) é criado o **Departamento de**
3 **Docentes Aposentados (DA/FENPROF)**, que veio dar condições mais
4 favoráveis à sua intervenção, incluindo a integração na Inter-Reformados
5 da CGTP-IN.

6 Sendo a maioria das direções sindicais constituídas por dirigentes que
7 cederam o seu crédito horário para acumulação por parte dos que
8 assumem tarefas a tempo inteiro ou parcial, **importa encontrar as formas**
9 **mais adequadas de envolvimento desses quadros na vida sindical**, desde
10 logo na tarefa fundamental de trazer ao sindicato as preocupações e
11 propostas dos professores das suas escolas e de levar às suas escolas as
12 propostas e o trabalho do sindicato e da Federação, incluindo as
13 necessárias dinâmicas de mobilização.

14 **As reuniões de escola são regra de ouro para os sindicatos da FENPROF**,
15 também como espaços de eleição de delegados sindicais e de
16 dinamização de núcleos sindicais de base. É na escola, perante os
17 problemas concretos que se faz a primeira intervenção, em regra a mais
18 importante, quer estejam em causa questões locais, quer regionais ou
19 nacionais.

20 Os **plenários e encontros** envolvendo dirigentes, delegados e ativistas
21 sindicais, ou professores, educadores e investigadores em geral, são,
22 também, espaços de discussão e debate fundamentais, momentos de
23 formação sindical efetiva para todos, tanto os que ouvem, como os que
24 intervêm e os que organizam; são, também, acontecimentos importantes
25 para o fortalecimento de dinâmicas de unidade. É a participação no
26 debate e no esclarecimento dos pares, em reuniões, plenários, nas lutas,
27 na preparação e avaliação de cada uma delas, ou seja, é a prática sindical
28 que (individualmente) faz os sindicalistas e (coletivamente) permite
29 construir o sindicato e a Federação com as suas características e virtudes
30 reconhecidas.

31 O trabalho sindical e a estreita ligação à escola e aos professores são, sem
32 menosprezar outras iniciativas, incluindo as dedicadas a isso, **a melhor**
33 **campanha de sindicalização que a FENPROF e os seus sindicatos podem**
34 **fazer**. Se, complementarmente, houver uma boa resposta ao nível da
35 informação e do apoio aos sócios, estará solidamente garantido o futuro
36 da FENPROF como a necessária e mais representativa organização sindical
37 dos professores de Portugal, uma federação que agrega cerca de 50 000
38 professores, no ativo e aposentados, do sector público e do privado, da
39 educação pré-escolar, dos ensinos básico, de instituições de ensino
40 superior e centros de investigação.

41 O cenário que se avizinha, a curto prazo, com a saída de milhares de
42 professores, terá também **implicações nos números e nas taxas de**
43 **sindicalização dos sindicatos da FENPROF**. É fundamental encarar este
44 problema para o futuro do movimento sindical docente que, de um
45 momento para o outro, verá, ele próprio, sair da profissão um enorme
46 grupo de docentes que têm sido pilar da sua afirmação.

47 Também com o intuito de envolver novas gerações que irão chegar às
48 escolas, **a informação e a comunicação sindicais, sempre fundamentais,**

1 **tornam-se especialmente determinantes.** Isso é ainda mais verdadeiro
2 face às inúmeras fontes – algumas, pode dizer-se, de desinformação –
3 hoje disponíveis, face à possibilidade que todos têm de aceder a uma
4 multiplicidade de informação de qualidade muito diversa, por vezes falsa,
5 mas na maior parte ao serviço dos interesses dominantes, manipulada de
6 forma intencional e que fomenta percepções distorcidas dos
7 acontecimentos e da realidade. A comunicação social dita tradicional,
8 outrora detentora deste poder, reparte-o, cada vez mais, com uma
9 panóplia de fontes, boa parte das vezes sem filtros. Toda esta realidade,
10 em grande parte adversa a ideias progressistas e, em particular, ao
11 sindicalismo, tem de ser tida em conta.

12 Os **movimentos ditos inorgânicos** são elementos que têm de ser
13 considerados no espaço público. Organizados a partir ou em torno de
14 causas por vezes justas, quase sempre fragmentadas, atingem, rápida e
15 episodicamente, proporções assinaláveis. De espaço do primeiro
16 desabafo, crescem, em determinadas circunstâncias, para significativas
17 manifestações de insatisfação coletiva, não raras vezes, a reboque do
18 carácter demagógico e populista do discurso aí adotado.

19 Coisas **diferentes de movimentos sociais identificados são os**
20 **etiquetados de inorgânicos**, já mencionados, voláteis, desestruturados,
21 acontecendo em torno de causas muito específicas, a maioria das vezes,
22 cavalgando tendências e modas. Perante eles, de quando em vez, perdem
23 espaço projetos de longo prazo, consolidados em reflexão, análise e
24 experiência, nomeadamente os projetos coletivos, revolucionários,
25 solidários e intergeracionais. Não é um fenómeno novo, mas acentua-se a
26 uma velocidade vertiginosa e dificulta a capacidade de resposta, também
27 do movimento sindical. Aliás, é importante observar que aqueles
28 movimentos descritos como inorgânicos, beneficiando, frequentemente,
29 da especial atenção da comunicação social dominante, escolhem
30 momentos de maior mobilização para surgirem ou ressurgirem e, na
31 prática, dividirem. É um forte indício de que, pelo menos alguns deles,
32 terão muito pouco de “inorgânico”.

33 Reconheça-se que **haverá os que podem ser genuinamente espontâneos**
34 **e não estarem motivados por razões antissindicais.** Outros são, sem
35 dúvida, projetos intencionais de poder que navegam à vontade no caos da
36 desinformação, o que esta pandemia da COVID-19, até por ter forçado
37 uma maior disponibilidade para o digital e as redes sociais, também tem
38 ajudado a medrar. Entre estes, há projetos ligados a extremismos que
39 cultivam medos artificiais, criam inimigos internos e externos, promovem
40 sentimentos negativos e, claro, na sequência do que fomentam, anunciam
41 soluções miríficas e salvadores “abençoados”. Alimentam-se do caldo das
42 crises, das incertezas, da globalização da pobreza, do aumento das
43 desigualdades, da precariedade, da indiferença, da anatematização do
44 que é diferente.

45 As redes sociais e os seus influenciadores, as plataformas de notícias
46 falsas criadas de forma intencional e com imensa capacidade de penetrar
47 em públicos muito variados, de moldar opiniões, de alterar tendências de
48 voto, resultados eleitorais, destruir pessoas e promover outras são parte
49 incontornável do quadro comunicacional nos nossos dias. Amiúde,

1 funcionam também como instrumentos de divulgação e de angariação de
2 adeptos do “inorgânico”. São **realidades que é preciso ter em conta, que**
3 **todos os dias atuam com impactos ineludíveis para a atividade sindical**
4 **e, em particular, para a mobilização**, o que também não é estranho à sua
5 divulgação. São realidades que têm erodido significativamente estruturas
6 tradicionais de poder e as formas experimentadas de mobilização,
7 levando à diluição ou desaparecimento, um pouco por todo o mundo, de
8 referências que poderiam pensar-se definitivamente estruturadas e
9 ancoradas em projetos consolidados.

10 No plano comunicacional, a FENPROF tem nas **revistas Jornal da FENPROF**
11 **(JF) e JF SUP (suplemento para o ensino superior e a investigação)**, e nas
12 **suas páginas web e das redes sociais**, importantes instrumentos de
13 divulgação dos seus posicionamentos, documentos e iniciativas. Também
14 as *newsletters* que os sindicatos reenviam, reforçando ou acrescentando a
15 sua própria atividade informativa, são úteis meios de comunicação e
16 informação. Complementando o contacto, as páginas, as revistas e jornais
17 dos sindicatos, não se limitam a replicar, mas somam, muitas vezes,
18 capacidade de divulgação das posições sindicais.

19 Não isenta de fundadas críticas, é de reconhecer que **a comunicação**
20 **social escrita, televisionada e radiofundida, divulga muitas posições e**
21 **iniciativas da FENPROF**, solicitando, por vezes, a intervenção de dirigentes
22 da federação, com intenso destaque e exigência acrescida para o
23 secretário-geral. São meios fundamentais que há que continuar a utilizar e
24 potenciar, mas, evidentemente, justificam-se novas abordagens nesta
25 área. Neste sentido foi, por exemplo, inserido na estrutura da FENPROF
26 trabalho de assessoria de imprensa que deverá continuar a ser
27 potencializado e melhorado.

28 É importante **conjugar o conteúdo político-sindical da mensagem que se**
29 **pretende transmitir, razão basilar da sua necessidade, com a diversidade**
30 **e inovação dos múltiplos meios e formas que hoje existem para o fazer**.
31 Sem prescindir da sua intencionalidade, a mensagem deverá prosseguir
32 uma estratégia de maior organização, sendo melhorada, aperfeiçoada,
33 sintetizada, de forma a potenciar a circulação também noutras
34 plataformas de comunicação, nomeadamente nas redes sociais. É uma
35 tarefa que não é fácil. Sabe-se que, cada vez mais, as pessoas são
36 compelidas a procurar mensagens simples, ou mesmo simplistas. Nem
37 sempre, no entanto, a simplificação é compatível com a contextualização
38 e a fundamentação necessárias e adequadas, isto é, para além do
39 *soundbite*.

40 **A FENPROF tem uma imagem com a qual muitos professores se**
41 **identificam**. Atualmente, também é uma “marca”, que pode e deve ser
42 potencializada. Isto significa que tem uma identidade própria e que os
43 professores se reveem nos valores que defende e protagoniza. A isto
44 deve-se, também, a conquista de um espaço relevante, diferenciado e
45 consolidado, reconhecido pelos interlocutores na área da Educação e por
46 influentes órgãos de comunicação social.

47 Projetar o nome e a imagem da FENPROF implica, além da intervenção no
48 plano reivindicativo e negocial, **criar e promover eventos de outras**

1 **naturezas que afirmem a Federação entre os professores**, cativando os
2 que neles se reveem, e na sociedade em geral. Vale a pena, a título de
3 exemplo, destacar aqui três iniciativas com reconhecido sucesso, que
4 merecem continuidade, e que dão argumentos para que outras possam
5 ser consideradas e promovidas, mesmo não sendo este o núcleo da
6 atividade da FENPROF: o prêmio literário, Urbano Tavares Rodrigues, e o
7 de poesia, António Gedeão, atribuídos em anos alternados, e a Corrida
8 Nacional do Professor e da Educação. São eventos que se têm consolidado
9 e que estão a marcar uma agenda que se justifica continuar e que
10 poderão servir de inspiração para outros.

11 Merecem também **referência atividades que envolvem as escolas e que a**
12 **FENPROF também tem desenvolvido**. Recentemente, em homenagem ao
13 25 de Abril, foi colocado um mural em Peniche, junto ao Museu Nacional
14 Resistência e Liberdade, com painéis elaborados em escolas de todo o
15 país; já antes se tinham realizado iniciativas como a divulgação, em
16 pacotes de açúcar, de desenhos de alunos sobre os seus professores e,
17 também a Caravana em Defesa da Escola Pública, que percorreu o país,
18 contou com exposições dos alunos, em diversos domínios, mostrando à
19 população que nas escolas públicas se faz muito e bem para além da
20 atividade letiva, apesar de todas as dificuldades que se conhecem.

21 No domínio do **apoio aos sócios, incluindo o jurídico**, sendo
22 responsabilidade, principalmente, dos sindicatos da FENPROF, não
23 deverão os seus funcionamentos deixar de ser articulados, conjugando as
24 potencialidades de serviços tão relevantes para os trabalhadores
25 representados e para a ação dos sindicatos e da FENPROF.

26 Os **gabinetes jurídicos e os respetivos juristas são fulcrais** no apoio
27 prestado aos sócios dos sindicatos que os procuram para resolução dos
28 seus problemas, muitas vezes a carecer de respostas mais imediatas. Os
29 aumentos do volume de trabalho dos docentes e investigadores e da
30 litigância nos locais de trabalho exigem manter e reforçar esta área do
31 apoio e da ação jurídica. Ela deve funcionar com cada vez maior qualidade
32 e com celeridade, emprestando a confiança que é essencial às
33 organizações e aos trabalhadores representados.

34 Mas também ao nível da FENPROF, o respetivo **departamento jurídico**,
35 constituído a partir dos sindicatos, é um instrumento fundamental para a
36 intervenção sindical, para a tomada de posições e construção de
37 propostas, bem como no apoio a negociações. Neste domínio, continua
38 também a ser preciso dar passos para reforçar o apoio jurídico à direção
39 sindical, incluindo a eficiência e tempestividade das suas respostas.

40 Como se vê, a área jurídica é uma área que apoia, também, a atividade
41 sindical. Por isso a coordenação entre sindicatos da Federação e, em
42 alguns domínios, com outras estruturas do movimento sindical unitário
43 (MSU), é de grande relevância. O **trabalho articulado favorece a**
44 **intervenção dos departamentos jurídicos de cada sindicato, fortalece as**
45 **respostas dadas e deve permitir a rapidez necessária**, também no apoio
46 dado à organização, quando, especialmente em certos momentos de
47 contestação, se exigem respostas tempestivas.

1 **Não se defende, de todo, um sindicalismo prestador de serviços.** Não
2 obstante, há que responder aos muitos e diversificados pedidos de apoio
3 e outras solicitações de muitos associados dos sindicatos. Há, também,
4 que fazer frente à concorrência feita por outras organizações que pouco
5 mais são do que fornecedores de alguns serviços, oferecendo descontos
6 ou promovendo ações de formação contínua, como eixos centrais da sua
7 atividade. É inegável que, com esses argumentos e mesmo postergando,
8 as mais das vezes, a ação sindical, acabam por convencer alguns
9 professores a associarem-se, o que não pode deixar de ser considerado
10 com os devidos cuidados pela FENPROF e seus sindicatos.

11 Nestas circunstâncias, mas também pelos benefícios que permitem, **as**
12 **regalias aos sócios devem merecer atenção.** São serviços ou condições
13 oferecidas ou mediadas pelos sindicatos, através de protocolos firmados
14 para o efeito, por exemplo com empresas ou outras entidades, e que
15 devem ser multiplicados, diversificados e alargados para o âmbito
16 nacional. As iniciativas dos sindicatos nestes domínios podem ser
17 potencializadas pela dimensão do conjunto da FENPROF, tanto porque ela
18 se torna muito interessante para empresas e outras entidades, como pela
19 expressão nacional dos benefícios disponíveis para os associados que
20 pode ser disponibilizada. Assim se contribuirá, também, para o bem-estar
21 dos associados dos diferentes sindicatos da FENPROF, para a
22 sindicalização de novos sócios e para a fidelização dos outros às suas
23 organizações de classe.

24 A **formação contínua** é, sem dúvida, uma área que deve merecer um
25 empenho especial, também ao nível da Federação, uma vez que os seus
26 sindicatos já prestam, em geral, grande cuidado a esta frente. Defende a
27 FENPROF que a formação contínua, sendo um dever, é também um
28 direito dos professores. Como tal, deve ser gratuita, posição de que a
29 FENPROF não abdica, e deve ser centrada na escola. Defende, também,
30 que deve constituir um instrumento para a melhoria da qualidade do
31 ensino e da escola. Para isso é fundamental que se criem tempos
32 adequados, que não constituam mais uma sobrecarga de horas, ademais
33 com pouco proveito ao nível da condição profissional dos docentes.

34 Neste domínio, **o Centro de Formação Professor José Salvado Sampaio**
35 **foi criado pela FENPROF em 2021**, recuperando, de certa forma, alguns
36 dos objetivos do extinto Instituto Irene Lisboa. Tem como propósito geral
37 intervir na formação contínua de docentes, segundo os princípios já
38 citados, articulando esforços entre os sindicatos, sem contudo pretender,
39 por qualquer forma, substituir-se ao papel que eles têm tido e
40 continuarão a ter na organização e oferta de formação contínua, sindical e
41 outra.

42 Neste sentido e pelo segundo ano consecutivo, o Centro promove **ciclos**
43 **de debates e cursos de formação creditada** que permitem a valorização
44 do exercício da atividade profissional e a realização de formação creditada
45 para efeitos de progressão na carreira. Os debates promovidos nestes
46 ciclos têm abordado diversos temas, como democracia nas escolas,
47 municipalização da educação, acesso ao ensino superior,
48 rejuvenescimento e aposentação do corpo docente, inclusão, novas

1 experiências pedagógicas, *bullying*, língua portuguesa e outros. Prosseguir
2 este projeto e articulá-lo com os centros de formação de cada um dos
3 sindicatos são propósitos a manter e a consolidar.

4 A **formação sindical** é outra área estratégica. A formação de dirigentes e
5 delegados sindicais deverá fazer parte dos planos de atividades, desde
6 logo, dos sindicatos, como em regra vem sucedendo, que devem
7 dinamizá-la e, quando possível, articular e partilhar ações entre eles. É um
8 investimento muito pertinente para a renovação sindical e, antes disso,
9 para a capacitação dos quadros. Trata-se de um processo que deverá ser
10 contínuo e permanente. Deve possibilitar a aquisição e a produção de
11 conhecimentos, de forma a permitir aos participantes a necessária
12 preparação para o trabalho político e sindical.

13 Sendo estas responsabilidades, em primeira linha, dos sindicatos, a
14 FENPROF, **articulando, ou promovendo iniciativas nacionais como**
15 **encontros, conferências, seminários, debates e outras**, tem também uma
16 intervenção saliente, incluindo na possibilidade que abre de contactos,
17 discussão e troca de experiências entre dirigentes e delegados sindicais de
18 diferentes regiões.

19 **3.3. Organização e relacionamento**

20 As **atividades setorial e intersectorial** são estruturantes no
21 funcionamento e no posicionamento da FENPROF. É importante que
22 operem em sinergia e que a comunicação entre setores seja o mais efetiva
23 possível.

24 Os setores têm, obviamente, problemas específicos. São sentidos,
25 geralmente, de uma forma muito viva, o que acrescenta razões à
26 necessidade de intensificar a atividade setorial. Isto deve acontecer em,
27 pelo menos, dois planos: o da **atividade das coordenações setoriais e o**
28 **da organização de iniciativas como encontros, conferências, colóquios,**
29 **debates e outras** iniciativas que favoreçam o aprofundamento da análise
30 e discussão dos problemas mais marcadamente setoriais.

31 **A maioria dos ataques à profissão docente, contudo, são transversais,**
32 **atingindo vários ou todos os setores**, ainda que às vezes com
33 particularidades que não são, por assim dizer, a essência. Por exemplo, a
34 precariedade, um dos mais fortes ataques à condição profissional, o que
35 faz dela um problema de todos, é uma realidade marcante que flagela
36 milhares de docentes – e a generalidade dos investigadores – em todos os
37 setores de educação e ensino. Contratos a prazo prolongando-se por
38 anos, ou por décadas, são uma situação muito negativa e,
39 lamentavelmente, conhecida em todos os setores, fruto de opções
40 políticas que são de caráter geral e não exclusivas de um ou de outro
41 setor.

42 Para **ilustrar o caráter transversal de muitos dos ataques**, poderíamos
43 juntar aqui os que visam a desestruturação e o embaratecimento das
44 carreiras, a intensificação e sobrecarga de horários de trabalho, com
45 recurso a abusos e ilegalidades, ou ainda as medidas que têm vindo a
46 provocar o envelhecimento dos corpos profissionais, como os docentes,

1 começando no progressivo aumento da idade para a aposentação, uma
2 imposição transversal que, inclusivamente, extravasa os setores em que
3 laboram docentes e investigadores.

4 Os **departamentos e as frentes e grupos de trabalho organizados na**
5 **esfera da FENPROF** desenvolvem um trabalho que também é essencial.
6 Algumas destas estruturas têm funcionado em permanência, outras,
7 como algumas frentes de trabalho, não têm essa regularidade. A sua
8 atividade permite aprofundar conhecimento e informação sobre
9 diferentes matérias, contribuindo com propostas e apoiando, em
10 particular, o secretariado nacional, na discussão e na tomada de posições.
11 É sempre possível e muitas vezes desejável reorganizar e redimensionar
12 esta estrutura interna no sentido de a conseguir tornar mais operacional,
13 mais capaz de prestar o apoio que é suposto. Trata-se de um debate que
14 nunca está fechado e que deve ser relançado oportunamente pelos novos
15 órgãos da FENPROF.

16 O **relacionamento institucional** é indispensável para a vida e para a ação
17 da FENPROF e de todo o movimento sindical. Estabelecer relações,
18 fortalecer diálogos, criando empatias com diversos públicos, são
19 responsabilidades que a FENPROF sempre assumiu. O trajeto desta
20 Federação sempre foi de resistência, mas também de proposição e
21 afirmação, na defesa dos professores e de todo o sistema educativo, com
22 destaque para a Escola Pública. O percurso exigiu sempre da FENPROF a
23 participação e a intervenção em todos os locais onde se discutem e
24 projetam as políticas, não só educativas, mas todas as que têm impactos
25 no país e que, de forma dinâmica, se influenciam mutuamente.

26 É assim que a FENPROF ocupa e continuará a ocupar, de forma ativa e
27 interveniente, os **espaços institucionais de participação** onde já tem
28 assento, com destaque para o Conselho Nacional da Educação.

29 É necessário **manter abertas as portas do diálogo e da negociação, em**
30 **especial com os ministérios que intervêm nas políticas educativas,**
31 Educação, Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, mas também, com as
32 devidas adaptações, Finanças, Administração Pública, Saúde e Trabalho e
33 Segurança Social.

34 Muito importantes, ainda, o contacto, o diálogo e a apresentação de
35 propostas e pontos de vista, solicitações de intervenção ou informações,
36 junto de todos os **órgãos de soberania ou do Estado:** Presidência da
37 República, Governo, Assembleia da República, nomeadamente da sua
38 Comissão de Educação e outras comissões especializadas, Provedoria de
39 Justiça ou Procuradoria-Geral da República. Aliás, cumpre dizer que, como
40 sucedeu nos últimos tempos, quando aquelas portas de diálogo e de
41 negociação se fecham, é obrigatório insistir sem desânimo, sem ceder às
42 estratégias de bloqueio, pressionando para que se reabram. Só assim se
43 torna possível avançar na solução de problemas, no respeito pela
44 democracia e pelo estado de direito democrático.

45 No Parlamento o **contacto e a ligação aos grupos parlamentares** são
46 fundamentais e estratégicos para a intervenção político-sindical,
47 reconhecendo as diferenças entre eles e os distintos posicionamentos que
48 têm assumido relativamente às questões da Educação e da Ciência e às

1 exigências dos seus profissionais. Cabe, de qualquer modo, fazer uma
2 ressalva no sentido de não abranger nesta preocupação de contacto e
3 ligação grupos parlamentares, ou mesmo deputados sem grupo
4 parlamentar, cuja matriz comporte valores racistas, xenófobos,
5 homofóbicos ou, ainda, outras formas de discriminação.

6 É importante continuar a manter e aprofundar a **ligação com associações**
7 **de pais**, nomeadamente com a Confederação das Associações de Pais
8 (CONFAP) e com a Confederação Nacional Independente de Pais e
9 Encarregados de Educação (CNIPE), com federações regionais e, mesmo,
10 com associações de escola ou agrupamento com as quais seja possível
11 estabelecer relações de cooperação.

12 Com a mesma disponibilidade, a FENPROF deverá manter contactos e
13 diálogo com as **associações representativas de outros profissionais que**
14 **intervêm no espaço escolar**, mas também, sem concessões no
15 distanciamento em relação ao atual modelo de direção e gestão, de
16 diretores das escolas públicas.

17 Não menos relevante, como se tem visto em torno de algumas temáticas,
18 são as **organizações de natureza científica e profissional** de docentes. Por
19 último, e não obstante algumas limitações que têm sido encontradas a
20 este nível, há que promover contactos e diálogo, quer com as
21 organizações representativas de estudantes do ensino secundário que
22 estejam ativas, quer, neste caso com uma realidade mais consolidada,
23 com as que representam alunos do ensino superior.

24 No ensino superior e na ciência, há que **procurar manter abertos canais**
25 **de diálogo com os reitores das universidades e presidentes dos**
26 **institutos politécnicos**, designadamente com o CRUP e com o Conselho
27 Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos (CCISP).

28 Noutra vertente, deve prosseguir o diálogo profícuo e trabalho
29 convergente que têm existido com as **organizações que representam**
30 **investigadores científicos**, incluindo bolseiros, como a Associação dos
31 Bolseiros de Investigação Científica (ABIC).

32 Em diferente dimensão, também deverão manter-se contactos e, por
33 vezes, trabalho convergente, como já tem sucedido, com várias
34 **organizações ligadas à defesa do ambiente**. São campos de ação nos
35 quais as perspetivas do trabalho dos professores na escola e da
36 intervenção sindical têm grande interesse, nomeadamente em áreas
37 prioritárias como a biodiversidade, o clima e fatores relevantes de saúde e
38 segurança no trabalho, como a presença de amianto.

39 A FENPROF ocupa, hoje, no contexto internacional, um lugar importante,
40 essencialmente pelo reconhecimento da sua capacidade de intervenção e
41 mobilização junto dos docentes e investigadores portugueses. Isto vem
42 permitindo o **reforço da visibilidade e da intervenção no plano**
43 **internacional**. A FENPROF mantém uma intensa atividade, com relações
44 bilaterais e multilaterais, com organizações das várias regiões do mundo,
45 em particular, Europa, África, América Latina e Caribe, uma atividade
46 construída ao longo de décadas, à qual cabe dar continuidade.

1 A **Internacional da Educação** (IE) é uma grande organização que reúne
2 384 sindicatos da educação, oriundos de 178 países e territórios. A
3 FENPROF é membro fundador e integra, desde 2015, o respetivo comité
4 executivo, órgão constituído por 26 membros eleitos, provenientes de
5 diferentes regiões do mundo. A FENPROF tem também assento no Comité
6 Executivo do Comité Sindical Europeu para a Educação (CSEE/IE Europa) e
7 em dois dos seus conselhos consultivos: o Comité Consultivo do Ensino
8 Superior e da Investigação e o Comité para a Igualdade. Integra,
9 igualmente, a Direção da Federação Mundial dos Trabalhadores
10 Científicos (FMTC) e mantém empenhada participação, em conjunto com
11 outras organizações sindicais, em vários Fóruns Sociais Mundiais.

12 A FENPROF continuará a ter como prioritários o reforço do envolvimento
13 e a ação convergente no plano europeu, com particular proximidade aos
14 países do sul. Porém, na **lista de prioridades e solidariedade reforçadas**
15 importa destacar países, povos e professores e educadores da América
16 Latina e de África.

17 A FENPROF reafirma as suas responsabilidades na **Confederação Sindical**
18 **da Educação dos Países de Língua Portuguesa** (CPLP-SE), organização cuja
19 coordenação é, hoje, responsabilidade da Federação. Pretende-se
20 continuar a afirmar esta estrutura junto dos órgãos executivos da
21 Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), isto é, da sociedade
22 e dos trabalhadores da educação de cada um dos respetivos países,
23 reafirmando-a, também, como elemento chave para o desenvolvimento
24 político, social e económico.

25 São muitos os **contextos e organizações nacionais e internacionais** em
26 que a FENPROF participa, com maior ou menor intervenção, pelo que se
27 revela essencial divulgar mais e melhor a sua ação neste âmbito,
28 prestigiando, ainda mais e justamente, a Federação.

29 Num momento em que a pandemia da COVID-19 teve um impacto
30 devastador na educação, com a UNESCO a estimar mais de 1,5 mil milhões
31 de estudantes a serem afetados pelo encerramento das escolas em 165
32 países, correspondendo a cerca de 87% de todos os alunos inscritos, **o**
33 **aprofundamento e o fortalecimento dos laços solidariedade entre todas**
34 **as organizações sindicais à escala mundial** é uma necessidade ainda
35 maior. Estima-se que a pandemia afetou, também, mais de 63 milhões de
36 professores e um grande número de outros trabalhadores da educação. A
37 solidariedade dos docentes e investigadores de Portugal e da sua mais
38 representativa organização sindical é necessária e de grande significado,
39 tratando-se de áreas do trabalho com a relevância social que se lhes
40 reconhece.

41 A **luta por uma sociedade mais justa e a desmontagem de modelos**
42 **neoliberais** são desígnios do movimento sindical internacional, exigindo o
43 empenho, a capacidade de resistência tenaz e o reforço da cooperação
44 internacional. Exige olhar para as realidades de cada país, perceber os
45 danos e os dramas que resultam das situações enfrentadas e manter um
46 olhar solidário e interventivo, dentro dos limites possíveis.

47 A FENPROF sempre assumiu esse compromisso. Dentro das suas
48 possibilidades, tem prestado **ajuda e solidariedade** às situações que se

1 vivem, por exemplo, na República Árabe Saharaui Democrática, na
2 Palestina e em todas as regiões do mundo, onde se perpetuam injustiças,
3 ilegalidades, bloqueios e desrespeito pelos povos e pela condição humana
4 e se impõe a denúncia contra a violação dos direitos humanos e a
5 repressão e perseguição dos povos por potências ocupantes.

6 **A solidariedade internacional é algo que a FENPROF dá primazia**, com a
7 noção das limitações financeiras ao seu desenvolvimento. Assim o
8 evidenciam, também, outros exemplos de solidariedade como o de Timor-
9 Leste, antes e na sequência da independência, de Moçambique, por causa
10 das consequências de destruidores fenómenos atmosféricos, ou de Cabo
11 Verde, após a erupção vulcânica na Ilha do Fogo.

12 **O 14º Congresso da Federação Nacional dos Professores reafirma, para a**
13 **FENPROF, uma matriz sindical de classe, da luta e do protesto**
14 **necessários, mas também e sempre da proposta e da disponibilidade**
15 **negocial, da solidariedade e não do corporativismo.** Assume, também, a
16 insubstituível importância da reflexão sobre a política educativa, porque,
17 nem a Escola, nem a Educação, nem o Professor ou o Investigador podem
18 ser vistos de forma atomizada, isolados da sociedade e das políticas que a
19 dirigem e configuram. Bem pelo contrário, eles e os seus papéis
20 profissionais e sociais mergulham na sociedade e transformam o país que
21 temos e o que aspiramos ser. São estas opções e as marcas indeléveis da
22 luta consequente e da reflexão, que permitem à FENPROF, Federação
23 Nacional dos Professores, continuar a ser a organização de professores
24 mais representativa do país, respeitada aos níveis nacional e
25 internacional. Representativa, combativa e interventiva!

26 **3.4. A FENPROF e o movimento sindical unitário**

27 **Reforçar a relação e cooperação com o MSU, tanto no plano nacional,**
28 **como no plano internacional, foi e é um eixo estratégico da FENPROF.**
29 No plano nacional sempre foram estabelecidas relações de cooperação
30 em diversos níveis. Elas incluem a filiação em estruturas de nível superior,
31 mas também a procura de plataformas de ação que permitam lutas
32 comuns, com objetivos convergentes, alguns de natureza mais
33 conjuntural, outros de maior alcance.

34 Há um **princípio de unidade dos trabalhadores que leva a ação da**
35 **FENPROF e dos seus sindicatos também para fora dos seus âmbitos de**
36 **representação profissional**, assumidamente ao arrepio do corporativismo
37 e que visa a intervenção por objetivos mais amplos, comuns a muitos ou
38 mesmo a todos os trabalhadores. Independentemente de divergências
39 pontuais ou por vezes até estruturais, a FENPROF preza muito a
40 construção que tem de ser permanente da unidade entre estruturas
41 sindicais.

42 A FENPROF, desde a sua fundação em 1983, tem com a **CGTP-IN** um
43 relacionamento privilegiado que resulta da real identificação dos projetos
44 sindicais que partilham, da visão de transformação da sociedade e da
45 assunção partilhada da importância do trabalho e dos trabalhadores, da
46 troca intensa e enriquecedora de experiências e de saberes e da
47 promoção de ações e lutas comuns. É um caminho que a FENPROF fez e

1 faz com a CGTP-IN e que pressupõe, também, o reconhecimento frontal
2 do caráter essencial da solidariedade entre os trabalhadores (os do ativo,
3 mas também os reformados e aposentados). É um caminho, ainda, que
4 deu e dá contributos inestimáveis para a melhor compreensão dos
5 contextos e realidades com que, diariamente, nas escolas, os professores
6 se confrontam.

7 A relevância deste relacionamento – que, mais do que isso, é fazer parte,
8 e parte relevante, da grande central dos trabalhadores portugueses – é
9 bem demonstrada pelo facto de **todos os sindicatos da FENPROF, hoje,**
10 **integrarem a CGTP-IN e estarem profundamente implicados na sua vida**
11 **e atividade**, quer no plano nacional, quer nos planos distritais, através da
12 participação nas uniões dos sindicatos.

13 A adesão dos sindicatos da Federação à CGTP-IN foi um processo
14 estimulado, desde cedo e, hoje, plenamente reconhecido como um **ganho**
15 **sindical também para os docentes e investigadores**. Escolha individual e
16 democrática dos sindicatos, permitiu, ao longo destes anos, uma maior
17 capacidade de intervenção sindical na defesa dos professores e na
18 construção de Escola Pública de Qualidade e Inclusiva.

19 Enquanto plataforma que congrega um diversificado conjunto de
20 sindicatos, a maior parte membros da CGTP-IN, a **Frente Comum dos**
21 **Sindicatos da Administração Pública** (FCSAP), em que participa a maioria
22 dos sindicatos da FENPROF, tem sido um espaço de convergência na
23 elaboração de propostas e na coordenação de ações de luta de todos os
24 trabalhadores da administração pública, a partir do qual se procuram
25 articular reivindicações e lutas que as sirvam, em torno de matérias que
26 são transversais e afetam a generalidade dos trabalhadores do setor
27 público. Temas como a valorização dos salários e, neste domínio, a sua
28 atualização anual, a valorização das carreiras e das profissões no setor
29 público, o combate à precariedade, a defesa dos serviços públicos e das
30 funções sociais do Estado, a defesa da ADSE, são exemplos de matérias do
31 âmbito transversal da administração pública, e não do plano estritamente
32 setorial, como o dos docentes e investigadores, ou de outros setores
33 profissionais.

34 Pela importância que tem a articulação e a convergência entre os diversos
35 sindicatos representativos, designadamente em aspetos que são
36 estruturantes no setor, tendo, por isso, implicações em todas as
37 profissões e respetivas carreiras, é necessário **aprofundar a reflexão**
38 **sobre os problemas que os professores partilham com os restantes**
39 **trabalhadores da administração pública**, assim como sobre a importância
40 da sua mobilização em processos de luta comuns. Ao mesmo tempo,
41 importa, também, contribuir para melhorar as condições de organização e
42 funcionamento da FCSAP, pois, participando nesta frente comum seis dos
43 seus sete sindicatos, a FENPROF não se pode alhear dela ou colocar-se
44 numa posição de equidistância em relação às outras duas plataformas que
45 intervêm neste âmbito, ambas constituídas por estruturas da UGT.

46 **Reforçar a ligação ao MSU**, aumentando os níveis de participação e
47 envolvimento dos professores e educadores em lutas conjuntas ou
48 convergentes, criando condições para uma melhor compreensão da

1 realidade social é um caminho que a FENPROF continuará a trilhar e esse
2 é o compromisso que o Congresso volta a assumir.

3 A década que já se iniciou está repleta de exigentes desafios. As
4 mudanças profundas que se vão operar na composição do corpo docente
5 e noutras dimensões da profissão implicarão **grandes alterações também**
6 **na organização sindical docente**, a formação de novos quadros, a
7 necessidade de conciliar rapidez e substância na resposta, mudanças com
8 o recurso a diversas plataformas e meios de comunicação...

9 Um trabalho difícil, necessário e exaltante que não deverá esquecer as
10 grandes lições do passado que permitiram ao movimento sindical de
11 classe, em Portugal, ter 150 anos de vida e ser a força que é hoje, apesar
12 de muitos terem sentenciado o seu fim que anunciavam pelo virar do
13 milénio. Um trabalho difícil, necessário e exaltante que marca **a matriz**
14 **sindical da Federação Nacional dos Professores (FENPROF), distinguindo-**
15 **a na profusão de organizações sindicais de docentes** existentes em
16 Portugal.

17 **Tal como no passado, será com a nossa matriz sindical, com olhar crítico**
18 **e com atenção à novidade, que seremos força de futuro. É com**
19 **confiança que enfrentamos o futuro.**

20

21 14.º Congresso Nacional dos Professores

22 13 e 14 de maio de 2022