

A FNE E O DIPLOMA DE CONCURSOS AÇÕES EM TRIBUNAL

P.2, P.3



P.4, P.5 - PETIÇÃO "DESCONGELAR JÁ" NA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA



P.12 À P.15 - XIII CONGRESSO DA UGT NO COLISEU DO PORTO

NESTA EDIÇÃO

P.6 - CARREIRAS ESPECIAIS DE NÃO DOCENTES PASSAM PELOS GRUPOS PARLAMENTARES | P.7 - FNE E FESAP LIDERAM A LUTA | P.8 - FNE REÚNE COM BLOCO DE ESQUERDA E COM PSD | P.9 - PLATAFORMA PARA A ESCOLA PÚBLICA COM GREVE EM ESPANHA | P.10 - COMITÉ PERMANENTE PARA A IGUALDADE REÚNE EM BRUXELAS | P.11 - CSEE: ENSINO SUPERIOR EM LUTA POR MELHORES CONDIÇÕES | P.16, P.17 - A FNE EM BRUXELAS. FILIADOS DA IE CONSTROEM DOCUMENTO SOBRE QUALIDADE DE EMPREGO NA EDUCAÇÃO | P.18, P.19, P.20 - A PRECARIIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ESCOLA PÚBLICA PORTUGUESA | P.21 - MANIFESTO PARA APRENDIZAGEM DE ADULTOS NO SÉC. XXI | P.22, P.23 - A IE NO DIA INTERNACIONAL DA MULHER. OS DIREITOS DAS MULHERES SÃO DIREITOS HUMANOS | P.24 - BANCO MUNDIAL TRABALHA EM RELATÓRIO SOBRE EDUCAÇÃO | P.25 - PARECER DO CESE SOBRE A AGENDA DAS NOVAS COMPETÊNCIAS PARA A EUROPA | P.26 - CONHECIMENTO PEDAGÓGICO E A PROFISSÃO DOCENTE | P.27 - CES EM CAMPANHA POR AUMENTO DE SALÁRIOS | P.28, P.29 - NUMA UNIÃO A 27. LIVRO BRANCO COM CINCO CENÁRIOS PARA O FUTURO DA EUROPA | P.30 - 60 ANOS DOS TRATADOS DE ROMA | P.31 - II SEMANA EUROPEIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL "DESCOBRIR O TEU TALENTO!" | P.32, P.33 - PACOTE DE INVERNO DO SEMESTRE EUROPEU ANALISA PROGRESSOS REALIZADOS PELOS ESTADOS-MEMBROS | P.34, P.35 - REGULAMENTO DO CONCURSO "1º MAIO - DIA DO TRABALHADOR"

Sindicatos da FNE avançam com ações em tribunal



Dando expressão à profunda discordância que a FNE exprimiu na conclusão do processo negocial ocorrido a propósito da revisão do diploma de concursos, os Sindicatos de professores que integram a FNE estão a apresentar ações administrativas em Tribunais Administrativos.

Estas ações denunciam a flagrante violação dos direitos e interesses legítimos de milhares de docentes que não se veem respeitados por esta legislação.

Estas ações apontam, entre outros, para a violação do princípio da igualdade, que é estruturante do Estado de direito democrático, a qual impõe a igualdade na aplicação do direito, que é assegurada pela universalidade da lei e pela proibição de diferenciação de cidadãos, com base em condições meramente subjetivas.

Ora, esta legislação introduz uma discriminação arbitrária e um tratamento diferenciado entre docentes de carreira, só por pertencerem uns aos Quadros de Escola e outros aos Quadros de Zona Pedagógica. Esta é uma distinção da mesma situação que não é nem objetiva, nem adequada, porquanto o que deveria ser tido em conta seria a respetiva graduação profissional.

Também é tratada nestas ações a limitação de concurso a quatro grupos de recrutamento, em violação do Estatuto da Carreira Docente, o que desta forma faz com que a norma deva ser considerada manifestamente ilegal.

Entre outras questões suscitadas nestas ações, levadas a cabo pelos sindicatos de professores da FNE, inclui-se ainda a designada “norma-travão”, que não respeita o

princípio de que a celebração sucessiva de contratos a termo dê lugar à vinculação, colocando milhares de docentes em situação de emprego precário, apesar de exercerem funções que correspondem a necessidades permanentes do sistema educativo.

É que a imposição do limite de quatro anos para a celebração de contratos a termo consagra uma desigualdade não justificada face aos restantes trabalhadores do setor público, bem como face aos trabalhadores do setor privado, uma vez que, para estes, a duração do contrato a termo não pode exceder três anos.

Com estas ações, os Sindicatos membros da FNE, agindo de uma forma concertada, pretendem que seja reposta a justiça e que sejam respeitados os direitos de milhares de docentes.

Os pontos negros do diploma de concursos

VIOLAÇÃO DOS DIREITOS E INTERESSES LEGÍTIMOS DE MILHARES DE DOCENTES

VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

DISCRIMINAÇÃO ARBITRÁRIA E TRATAMENTO DIFERENCIADO ENTRE DOCENTES DE CARREIRA, SÓ POR PERTENCEREM UNS AOS QUADROS DE ESCOLA E OUTROS AOS QUADROS DE ZONA PEDAGÓGICA

LIMITAÇÃO DE CONCURSO A QUATRO GRUPOS DE RECRUTAMENTO

“NORMA-TRAVÃO” NÃO RESPEITA O PRINCÍPIO DE QUE A CELEBRAÇÃO SUCESSIVA DE CONTRATOS A TERMO DÊ LUGAR À VINCULAÇÃO

“NORMA-TRAVÃO” COLOCA MILHARES DE DOCENTES EM SITUAÇÃO DE EMPREGO PRECÁRIO, APESAR DE EXERCEREM FUNÇÕES QUE CORRESPONDEM A NECESSIDADES PERMANENTES DO SISTEMA EDUCATIVO

IMPOSIÇÃO DO LIMITE DE QUATRO ANOS PARA A CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS A TERMO CONSAGRA UMA DESIGUALDADE NÃO JUSTIFICADA FACE AOS RESTANTES TRABALHADORES DO SETOR PÚBLICO, BEM COMO FACE AOS TRABALHADORES DO SETOR PRIVADO, UMA VEZ QUE PARA ESTES A DURAÇÃO DO CONTRATO A TERMO NÃO PODE EXCEDER TRÊS ANOS



Em audição na Assembleia da República

Secretário-Geral da FNE explica Petição para o descongelamento

Decorreu no dia 23 de março de 2017, às 14h, a audição da FNE perante a Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social, na Assembleia da República, a propósito da Petição nº 214/XIII/2ª - “Solicitam o descongelamento da progressão nos escalões da Carreira de Docente e das posições remuneratórias do Pessoal Não Docente”, apresentada pela FNE. A relatora desta Petição é a deputada Susana Lamas.

Nesta audição, João Dias da Silva, Secretário-Geral da FNE, apresentou a Petição nestes termos:

A Petição que apresentámos é a expressão do anseio dos milhares de Trabalhadores que a subscreveram e de muitos outros milhares que com ela estão solidários.

Todos estes trabalhadores esperam da intervenção da Assembleia da República um resultado que corresponda a legítimas expectativas, é certo, mas também muito claramente a um direito que não pode continuar adiado.

Como o texto da Petição sublinha, desde 2005 que os trabalhadores da administração pública foram o alvo de medidas que puseram em causa o regular desenvolvimento das suas carreiras, primeiro até 31 de dezembro de 2007 e depois a partir de 2011 até hoje.

Esta foi uma medida certamente eficaz do ponto de vista financeiro, mas extremamente injusta e perniciososa. Injusta na sua dimensão, injusta no seu alvo, e perniciosa nas suas consequências, quer em termos materiais, quer em termos afetivos.

É que os trabalhadores da administração pública foram particularmente afetados por estas medidas. Estas medidas duraram excessivo tempo, porque não foram pontuais ou excecionais, antes acumulam já nove anos de duração.

A Petição que aqui trazemos, sendo originária em trabalhadores do setor da educação, docentes e não docentes do setor público, e identificando os efeitos negativos que aquelas medidas trouxeram em concreto para estes grupos de trabalhadores em especial, não esquece que a injusta medida se abateu sobre todos os trabalhadores da administração pública.



DESCONGELAR CARREIRAS

JÁ!

Reposição do tempo de serviço até agora não considerado para efeitos de progressão.





É por isso que, na solicitação que aqui trazemos, identificamos a urgência da adoção da medida de cessação do congelamento a que nos referimos em relação a todos os trabalhadores da administração pública.

Com esta medida legislativa de congelamento, os trabalhadores da administração pública viram afetados durante excessivo tempo, não só as suas remunerações, como as suas expectativas – legítimas e incontornáveis – de acesso a níveis superiores de remuneração.

É que, a verificar-se a não consideração do tempo efetivamente prestado durante estes períodos de congelamento, anula-se para muitos destes trabalhadores a possibilidade de atingirem o topo remuneratório a que teriam direito se aquela medida não tivesse sido adotada.

É por isso que nesta solicitação também incluímos a referência à reposição do tempo de serviço até agora não considerado para efeitos de progressão.

Desde que, em 2005, se desenharam e aplicaram medidas particularmente gravosas para os trabalhadores da administração pública, sempre defendemos uma equilibrada repartição dos contributos que se pediam à sociedade portuguesa para superar os desequilíbrios e dificuldades orçamentais e financeiras.

A verdade, no entanto, é que o desequilíbrio marcou sempre as medidas adotadas e os trabalhadores da administração pública particularmente afetados por elas. E é necessário lembrar que, para além do congelamento das carreiras, estes mesmos trabalhadores sofreram cortes salariais que só este ano cessaram – embora muitos não tenham plenamente sentido os efeitos da reposição –, cortes no número de trabalhadores e, juntamente com a generalidade dos trabalhadores portugueses, sofreram a precariedade e o agravamento de impostos.

A verdade, no entanto, é que ao longo de todos estes anos estes mesmos trabalhadores continuaram a desempenhar as suas funções, com dedicação e empenho, pelo que têm direito à plena consideração do tempo de serviço prestado. É legítimo que possam voltar a olhar para o seu futuro com esperança.

Ora, o que tem acontecido é que as sucessivas promessas de cessação do congelamento são também sucessivamente adiadas. Esta é uma situação desgastante e desmobilizadora para quem a sofre. Configura, pelo seu caráter de permanência e de universalidade, uma desconsideração que é inaceitável.

É que, não só pela sua existência, como ainda pela sua extensão, uma tal medida e os efeitos fazem com que as pessoas que são afetadas por elas sintam que não é reconhecido nem valo-

rizado, nem o seu empenho profissional, nem as suas perspetivas de carreira.

O congelamento das progressões e de acesso a níveis remuneratórios superiores, ditado particularmente, e na sua maior extensão, pelo Programa de Assistência Económica e Financeira a Portugal, não teve inicialmente uma declaração de inconstitucionalidade, por ser uma medida provisória. Mas a verdade é que de provisória a medida não teve nada, porque ainda hoje marca a vida profissional de milhares de trabalhadores.

Entendemos, pois, trazer aqui esta Petição, para que o direito a uma progressão em carreira e em níveis remuneratórios superiores seja reconhecido inteiramente.

É preciso que não se esqueça este direito, e por isso esta é uma forma de pedirmos que a Assembleia da República assuma o seu papel fiscalizador quanto à exigência de que os direitos sejam respeitados, de que os compromissos assumidos sejam cumpridos.

Reiteramos, assim, o nosso pedido de que a Assembleia da República recomende ao Governo que determine a cessação do congelamento das carreiras na administração pública, promovendo, também, a reposição do tempo de serviço prestado, para efeitos de progressão em carreira.

Carreiras especiais de não docentes passam pelos grupos parlamentares

Na sua luta incessante para o estabelecimento de carreiras especiais de não docentes, a FNE e a FESAP reuniram, em 9 e 10 de março de 2017, sucessivamente com o CDS-PP, o PSD, o PS e o PCP, na Assembleia da República, para dar conta das múltiplas iniciativas que estão a desenvolver com vista à valorização dos trabalhadores não docentes da educação.

Em primeiro lugar, a FNE e a FESAP defenderam junto dos Grupos Parlamentares (GP) a rápida discussão da Petição que foi entregue em 16 de fevereiro, para que o Governo inicie e conclua rapidamente a negociação de restabelecimento das carreiras de trabalhadores não docentes. A especificidade e elevado nível de exigência que envolve o trabalho de enquadramento dos alunos, promovido por Psicólogos, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais não pode ter outra consequência que não seja a identificação dos conteúdos funcionais próprios da diversidade destes Trabalhadores.

A FNE tem vindo aliás a desenvolver uma campanha sob o lema “Funcionário de Escola também Educa”, que é bem a marca distintiva destes Trabalhadores entre todos os outros da Administração Pública.

A FNE já apresentou, em 30 de março de 2016, no Ministério da Educação e no Ministério das Finanças, propostas concretas sobre a designação das novas carreiras e os seus conteúdos funcionais, sendo de lamentar que até hoje o Governo as tenha ignorado. Com base nesta inaceitável posição do Governo, a FNE já se dirigiu ao Provedor de Justiça, para denunciar o incumprimento das normas negociais que constam da Lei do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Nestas reuniões com os GP, FNE e FESAP denunciam também a claríssima insuficiência de trabalhadores não docentes que deixam as escolas com serviços encerrados ou a funcionarem a meio tempo ou ainda menos. A resposta mui-

tíssimo insuficiente dada pelo Governo de abertura de concurso para 300 novos Assistentes Operacionais ainda não teve efeito prático, em função da morosidade do desenvolvimento dos processos de concurso.

De qualquer modo, a FNE sublinha a necessidade de desde já serem tomadas medidas que visem responder às necessidades de funcionamento do próximo ano letivo. A não fazer-se nada, vão deteriorar-se ainda mais as condições de funcionamento das escolas.

É neste contexto que FNE e FESAP reivindicam a revisão da Portaria de rácios, no sentido de garantir, por um lado, a sua flexibilidade para atender à diversidade de contextos das nossas escolas, e por outro lado a dotação adequada das escolas com os recursos humanos ao seu funcionamento com qualidade.

FNE e FESAP sublinham também o seu empenhamento no encontro de soluções práticas e eficazes de substituição destes trabalhadores quando estão em situação de doença, nomeadamente pelo recurso a quadros distritais que permitam a afetação expedita de trabalhadores às situações de substituição que ocorram.

FNE e FESAP vão continuar uma ação sistemática de divulgação destas posições, na defesa intransigente do reconhecimento e valorização dos Trabalhadores Não Docentes para uma escola de qualidade.



É IMPERATIVO ESTABELECEM CARREIRAS ESPECIAIS DE NÃO DOCENTES

FNE e FESAP lideram a luta

A Federação Nacional da Educação (FNE) e a FESAP (Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos) voltaram a insistir, na reunião de 22 de março de 2017, junto da Secretária de Estado Adjunta e da Educação, Alexandra Leitão, na necessidade de se estabelecerem as carreiras especiais de Trabalhadores Não Docentes, para além de se terem manifestado contra a integração destes Trabalhadores no processo de transferência de competências para os Municípios.

Sendo certo que o restabelecimento de carreiras especiais depende também do Ministério das Finanças, FESAP e FNE referiram que o Ministério da Educação deve assumir neste processo a defesa da especificidade das funções exercidas por estes Trabalhadores, para uma escola de qualidade, batendo-se pelo reconhecimento da identificação de conteúdos funcionais específicos, em reconheci-

mento daquilo que são as especiais responsabilidades dos Trabalhadores Não Docentes.

Deste modo, no quadro da transferência de competências para os Municípios, não só os trabalhadores não docentes não devem ser incluídos, procedendo-se antes à reversão das situações em que essa transferência tenha ocorrido.

Em relação à clara insuficiência de Não Docentes nas nossas escolas, a Secretária de Estado anunciou que se iniciará brevemente a negociação com as organizações sindicais da revisão da Portaria dos rácios. A FNE e a FESAP consideraram que este processo deve ocorrer o mais rapidamente possível, para que os concursos dele decorrentes possam abrir, para garantir as colocações a tempo do início do próximo ano letivo.

A FESAP e a FNE reivindicaram também que os Assistentes Operacionais que tem estado em

contrato a termo deveriam ser integrados nos quadros a partir de 1 de agosto próximo, ou, em última análise, sejam antes integrados no quadro Programa de combate aos precários na administração pública.

Também foi assinalada a necessidade de se abrirem finalmente os concursos para Coordenadores Técnicos e Encarregados de Assistentes Operacionais, cargos que têm vindo a ser exercidos em regime de mobilidade, o que se considera inaceitável. Também a insuficiência de Psicólogos foi sublinhada, tendo a Secretária de Estado afirmado que proximamente serão colocados 300 novos destes profissionais.

Finalmente, a FNE e a FESAP reiteraram a reivindicação de um programa dinâmico de formação contínua que abranja todos os trabalhadores não docentes.

FNE reúne com Bloco de Esquerda e PSD

Dando continuidade aos contactos que tem vindo a desenvolver com os Grupos Parlamentares na Assembleia da República, a FNE reuniu com a Deputada Joana Mortágua, do Bloco de Esquerda, no dia 21 de março, às 11h, e com o Deputado Amadeu Albergaria, do PSD, no dia 22 de março, às 14h.

Estas reuniões tiveram como matéria central o recente processo de revisão da legislação de concursos de docentes e a anunciada Portaria para a vinculação extraordinária de cerca de 3000 docentes contratados.

Para a FNE, ambos os diplomas estão feridos de várias injustiças e ilegalidades, que tem vindo a denunciar, o que está a ser feito também junto do Provedor de Justiça. Com estas iniciativas, a FNE pretende fazer respeitar os direitos de milhares de contratados que ficam injustamente ignorados por estas medidas legislativas.

Mas estas reuniões serviram também para denunciar um conjunto de outras situações que continuam a agravar de uma forma insustentável a atividade dos docentes portugueses, sem que haja quaisquer sinais de que estejam a ser encontradas respostas para os problemas sucessivamente identificados.

Com efeito, é inaceitável para a FNE a ausência de resposta sobre o descongelamento das progressões, ou

a contagem do tempo de serviço prestado e perdido nas sucessivas transições de carreira que têm sido operadas desde 2008, ou ainda para a determinação de condições especiais de aposentação que tenham em consideração o especial desgaste a que estes profissionais estão sujeitos.

Mas estão também em questão a incorreta distribuição do trabalho docente pelas componentes letiva e não letiva, para além da anunciada possível reconfiguração de carreiras e de novos mecanismos de progressão, a que se acrescenta uma informação muito incompleta sobre a descentralização de competências.

Estas são as matérias que estiveram presentes nestas reuniões na AR.

Aliás, as fortes preocupações da FNE sobre todas estas matérias já motivaram um pedido de reunião urgente com o Ministro da Educação, na qual têm de ser dadas respostas muito concretas sobre a evolução próxima que estas matérias vão ter em termos de negociação e de produção de nova legislação.

Para a FNE, é inaceitável que se mantenha um estado de adiamento sucessivo de resposta a legítimas expectativas dos profissionais que representa.



Plataforma para a Escola Pública com greve em Espanha



Em Espanha, várias organizações uniram-se e criaram uma Plataforma para a Escola Pública, onde se integram representantes dos trabalhadores da educação da UGT, CCOO, STES e CGT, várias organizações de estudantes e de associações de pais.

Através desta Plataforma foi lançado o apelo para a participação massiva na greve de 9 de março de 2017, onde se exigiu a reversão dos cortes no financiamento da educação, o aumento da dignidade da escola e dos profissionais que nela trabalham, a revogação das medidas previstas na lei da educação (LOMCE), entretanto implementados pelo governo, e a abolição das reformas e dos cortes no financiamento no ensino universitário.

O resultado foi uma participação ativa de 65% dos trabalhadores do ensino e 85% dos estudantes e suas famílias, que apoiaram as reivindicações dos professores em Espanha. A ação esvaziou as salas de aula e interrompeu o funcionamento normal das escolas, sem que se tivessem registado quaisquer distúrbios violentos.

A Plataforma para a Escola Pública agradeceu o apoio de toda a comunidade educativa, garantindo que continuará a denunciar todos os excessos governamentais e a implementação de medidas de austeridade mais duras.



A luta por uma escola pública de qualidade, desenvolvida ao longo dos últimos anos, tem mantido a pressão sobre o governo espanhol que, entretanto, continua a implementar uma reforma curricular que não agrada aos professores, aos alunos e à sociedade em geral, e que é considerada pelos movimentos ligados à renovação pedagógica como “um retrocesso educativo”.

Além disso, prevê-se um novo corte de mil milhões de euros no orçamento da educação este ano, a acrescentar aos nove mil milhões dos últimos anos, o que aumenta a pressão sobre as escolas e o desempenho da sua missão.

Susan Flocken, diretora Europeia do CSEE (Comité Sindical Europeu para a Educação), afirmou a propósito que “como parceiros sociais da educação, acreditamos que, sem garantir condições de trabalho dignas para o pessoal da educação e sem envolver os parceiros sociais da educação na tomada de decisões, a oferta de uma educação de qualidade vai ser comprometida”.

Alexandre Dias

CSEE: Comité Permanente para a Igualdade reúne em Bruxelas



Da esquerda para a direita: Alexandra Cornea, Montserrat Mir Roca, Susan Flocken, Rossella Benedetti e Maurizio Mosca

Os peritos em igualdade de género das organizações membro do Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE) reuniram-se em Bruxelas, de 20 a 21 de março de 2017, para o Comité Permanente da Igualdade, sendo a FNE representada por Laura Rocha.

Reunido uma vez por ano, este órgão consultivo do Comité do CSEE troca ideias e experiências sobre como apoiar as organizações filiadas a promover de forma sustentável a igualdade de oportunidades na Europa. Nesta reunião, os membros tiveram a oportunidade de trocar boas práticas e pontos de vista sobre como garantir a diversidade na Educação a nível local, regional, nacional e europeu.

As organizações membro discutiram e propuseram recomendações para a implementação das Resoluções sobre Igualdade, da Conferência do CSEE de 2016, adotadas em dezembro, em Belgrado.

Os temas abordados foram a Inclusão de migrantes e refugiados na educação, Garantir a igualdade de género na educação, a Integração da igualdade LGTBI na política do CSEE e Como combater o extremismo e a xenofobia. Os projetos de recomendações acordados neste Comité sobre estas temáticas serão submetidos ao Comité da Primavera do CSEE para a sua consequente adoção.

Rossella Benedetti (UIL Scuola, Itália), foi reconfirmada como Presidente deste Comité Permanente, juntamente com Alexandra Cornea (FSLE, Roménia), na qualidade de nova Vice-Presidente para o período de 2017 - 2020.

Neste encontro, os candidatos nomeados para membros do Grupo de Trabalho sobre a Igualdade tiveram a oportunidade de se apresentarem. A Mesa do CSEE tem a responsabilidade de selecionar cinco membros deste conjunto de candidatos.

A apresentação do programa de trabalho do CSEE pela Diretora Europeia 2017-2020, Susan Flocken, e a promoção da diversidade na educação nos países árabes da IE (Internacional da Educação) pela Secretária-geral adjunta da IE, Haldis Holst, destacaram-se nos trabalhos, juntamente com a atualização sobre os trabalhos em curso da IE e do CSEE sobre questões de igualdade.

Com mais de 65 participantes, o evento contou, como convidados, com Montserrat Mir Roca, Secretária Confederal responsável pela Igualdade de Género da Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e Maurizio Mosca, do Gabinete de Relações com as Partes Interessadas do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).

CSEE:

Ensino superior em luta por melhores condições

Os membros do Comité Permanente do Ensino Superior e da Investigação (HERSC), do Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE), reuniram-se em Bruxelas, de 14 a 15 de março de 2017, para a sua primeira reunião bianual. Mais de 40 delegados que representam 26 países europeus participaram do evento.

O HERSC é um organismo permanente do CSEE, que representa 45 organizações membros do CSEE com pessoal de Ensino Superior e Investigação, e em que a FNE é representada por Fernando Serra.



Fernando Serra no Comité do Ensino Superior do CSEE

Diversas questões importantes foram discutidas na reunião, incluindo as seguintes:

- Os membros do HERSC manifestaram a sua solidariedade com professores e académicos demitidos na Turquia e exigiram dos ministros europeus que sensibilizassem os seus cidadãos para as perseguições ocorridas contra os trabalhadores turcos da educação.
- Os membros do HERSC discutiram o 30º aniversário do programa de mobilidade Erasmus e fizeram sugestões sobre como fortalecer o programa no futuro.
- Os membros do HERSC realçaram a importância do diálogo social e do investimento público ne-

cessário no Ensino Superior e na Investigação na Europa.

- Os membros do HERSC manifestaram a sua preocupação com a evolução do Fundo Europeu de Pensões para Investigadores (RESAVER).
- Os membros do HERSC debateram a proposta da Comissão Europeia da diretiva sobre direitos de autoria no mercado único digital, à luz da digitalização e dos direitos de propriedade intelectual dos académicos e investigadores.
- Os membros da HERSC debateram o trabalho do Registro Europeu de Garantia de Qualidade (EQAR).

O Comité Permanente concorda com a necessidade de continuar a desenvolver o investimento no ensino superior, bem como de promover a mobilidade, liberdade académica, ambiente de trabalho de apoio e condições justas para os investigadores.

Além disso, os membros da HERSC elegeram a sua nova presidência, que passou a ser constituída por Rob Copeland (UCU, Reino Unido) e pelas vice-presidentes Annette Dolan (TUI, Irlanda) e Alessandro Arienzo (FLC-CGIL, Itália).

Esta reunião segue-se à Conferência Regional do CSEE que decorreu em Belgrado, Sérvia, de 6 a 8 de dezembro de 2016, em que a FNE teve a sua própria delegação. A Conferência resultou na adoção de Resoluções do CSEE relativas a vários temas da educação, incluindo a resolução “Melhorar a situação e o reconhecimento da docência no ensino superior”.

Susan Flocken, diretora do CSEE, presidiu à reunião.





XIII Congresso da UGT no Coliseu do Porto

Carlos Silva e Lucinda Dâmaso foram reeleitos Secretário-Geral e Presidente da UGT, no XIII Congresso da Central sindical, que decorreu no Coliseu do Porto, em 25 e 26 de março de 2017, sob o lema “Crescimento, Emprego e + Justiça”.

Lucinda Dâmaso deu as boas vindas lembrando a importância da cidade do Porto na génese da UGT, uma vez que o I Congresso da Central decorreu no Cinema Vale Formoso, na Invicta, em 27 e 28 de janeiro de 1979.

Marcelo Rebelo de Sousa foi o primeiro Presidente da República a marcar presença num congresso da UGT, confiando na ação da Central para “mais e melhor Europa, mais e melhor Portugal”.

Em defesa do sindicalismo e dos trabalhadores intervieram Monserrat Mir, Secretária-Geral Adjunta da Confederação Europeia de Sindicatos (CES), Tom Vrijens, Presidente do Comité da Juventude da CES, Jaap Wienen, Secretário-Geral Adjunto da CSI (Con-

federação Sindical Internacional), George Dassis, Presidente do Comité Económico e Social Europeu (CESE), José Pereira dos Santos, Presidente da CSPLP (Comunidade dos Países de Língua Portuguesa) e o Secretário-Geral da UGT Espanha, Pepe Alvarez.

O Congresso aprovou por esmagadora maioria o Relatório de Atividades do Secretariado Nacional (2013 – 2017), a Resolução Programática (2017 – 2021) e ainda 16 moções, uma delas proposta pela FNE e apresentada por João Dias da Silva.

No discurso de tomada de posse, Carlos Silva agradeceu o grande “respeito, a lealdade e o entendimento” da Presidente da UGT, recordou o legado de Mário Soares e Sá Carneiro para a Democracia e liberdade sindical em Portugal e sublinhou que “somos a consciência cívica” e um esteio da Democracia portuguesa, porque “acima de todos há trabalhadores e trabalhadoras, mas há uma coisa que nos une a todos que é Portugal”.





RESOLUÇÃO APROVADA NO XIII CONGRESSO DA UGT
**POR UMA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE
COM PROFISSIONAIS VALORIZADOS**

Reconhecendo que o acesso gratuito e equitativo a uma educação de qualidade para todos é um dos pilares fundamentais de uma sociedade justa, inclusiva, sustentável e democrática;

Reconhecendo que uma educação de qualidade para todas as crianças, jovens e adultos é um direito humano básico e um bem público e é definida em termos de resultados de aprendizagem e em termos do desenvolvimento integral do indivíduo e do seu contributo para uma sociedade democrática;

Reconhecendo que os professores são o recurso profissional mais importante da Educação para os alunos e um fator primordial na determinação da qualidade educativa;

Rejeitando o crescimento injustificado do tempo de trabalho e todas as burocracias inúteis que desviam o foco do professor no processo de ensino-aprendizagem e no sucesso educativo de todos;

Constatando o envelhecimento gradual do corpo docente e dos trabalhadores não docentes das escolas e o reconhecimento do especial desgaste que a atividade no setor impõe;

Reconhecendo a importância dos Trabalhadores Não Docentes das escolas para uma educação de qualidade;

Considerando que é necessária a proteção dos direitos de todos os Trabalhadores da Educação, com garantia de condições dignas de trabalho, salários adequados, benefícios sociais e aposentações justas, incluindo o acesso a uma formação inicial e contínua adaptada aos desafios do presente, a recursos pedagógicos de ensino e aprendizagem apropriados e a ambientes de trabalho saudáveis e seguros;

Afirmando que os sindicatos desempenham um papel fundamental para restabelecer as condições necessárias de estímulo à criação de emprego e à inclusão social;

Valorizando o diálogo social, a negociação coletiva e a definição de regras laborais, no quadro de instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho;

O Congresso da UGT, reunido no Porto nos dias 25 e 26 de março de 2017, afirma o seu empenhamento e dos seus Sindicatos membros no sentido de garantir:

- uma educação de qualidade que promova o respeito mútuo, a tolerância, a cidadania, combata e previna todas as formas de indisciplina e violência em contexto escolar, assim como a discriminação baseada no género, na raça, nas características pessoais, como as deficiências, a origem étnica ou a orientação sexual;
- um ambiente de ensino e aprendizagem confortável, seguro e equitativo, com todos os equipamentos educativos necessários, que incentive e alimente o desenvolvimento físico, emocional e intelectual dos alunos e promova a boa saúde física e mental;
- a eliminação de todas as formas de precariedade na Educação;
- a valorização e dignificação de todos os Trabalhadores da Educação, docentes e não docentes;
- a definição de políticas educativas estáveis, consistentes e duradouras, a partir da consulta e participação de todos os parceiros sociais;
- o envolvimento, a participação e o reconhecimento dos contributos de todos os profissionais da Educação em qualquer reforma educativas;
- o direito ao acesso universal e gratuito de todos os cidadãos a professores qualificados, a ferramentas e recursos de ensino modernos e a ambientes positivos e seguros para o ensino e a aprendizagem;
- o envolvimento dos sindicatos na elaboração e implementação de políticas que afetam direta ou indiretamente a educação e induzam o progresso económico e social;
- a valorização do diálogo social como uma força motriz para uma reforma económica e social de sucesso;
- o cumprimento da promessa de descongelar as progressões em carreiras e o acesso aos níveis remuneratórios mais elevados;
- o estabelecimento das carreiras especiais para os Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais que trabalham na Educação;
- o reconhecimento do direito a uma aposentação digna, que respeite a vida profissional desenvolvida e os compromissos assumidos com cada trabalhador.

Porto, 26 de março de 2017

Filiados da IE constroem documento sobre qualidade de emprego na educação

A FNE participou no workshop da Internacional da Educação (IE) a respeito de uma “Consulta Mundial sobre Termos de Qualidade de Emprego na Educação”, com mais 49 países, que decorreu em 13 e 14 de março de 2017, em Bruxelas.

O objetivo do evento foi o de reunir uma equipa mundial que vai ser responsável pela construção de um documento político sobre Qualidade de Emprego na Educação (docentes e não docentes), que sirva de espelho das condições de trabalho e de reivindica-

ções para o setor, a levar ao próximo congresso da IE, a realizar na Tailândia, em 2019.

Este documento surge no seguimento da Resolução Composta C, que juntou as resoluções 2.3 e 2.5 sobre Termos de Qualidade e Condições de Emprego e a Campanha pelo Trabalho Digno, aprovada no 7º Congresso da IE de julho de 2015, em Otava, no Canadá, em que a FNE participou.

Neste workshop, todo ele elaborado em trabalhos práticos de grupo, debateram-se as ações do Banco Mundial contra uma Educação de Qualidade e os malefícios de grandes multinacionais, cujo maior símbolo é a Pearson, no que toca à privatização da educação, acentuadamente pela incursão em vários países de África e da América Latina.

Este workshop da IE vai ter desenvolvimentos nas regiões da organização (Europa, África, Ásia-Pacífico, América Latina e Países Árabes / estrutura inter-regional) e em alguns países, para uma melhor preparação dos sindicatos na elaboração de instrumentos capazes de fazer face à ofensiva global contra todas as formas de precariedade, liberdade profissional e condições dignas dos trabalhadores da educação em todo o mundo.

Resolução Composta C – Resolução 2.3 e 2.5 da IE 7º Congresso de Otava, Canadá

A) Fortalecer a capacidade dos membros de abordar as questões de gestão de pessoal, desenvolver propostas e promover o diálogo social com governos e empregadores para melhorar o estatuto dos professores e do pessoal não docente da educação;

B) Desenvolver um documento de política sobre o Emprego na Educação, através de um processo consultivo com as organizações membros, para apresentação ao próximo Congresso Mundial da IE;

C) Criar uma rede aberta digital para que as organizações membros discutam e compartilhem boas práticas e ferramentas que os membros possam citar ao negociar com os empregadores;

D) Acompanhar a utilização de contratos a termo como parte do trabalho da IE sobre "Termos de qualidade e condições de emprego" e destacar as boas práticas dos filiados na redução do emprego precário através do lóbi, campanhas, organização e negociação coletiva;

E) Trabalhar com as federações sindicais globais e a Confederação Sindical Internacional (CSI) para elevar o perfil do emprego precário como um impedimento chave para a campanha pelo trabalho digno;

F) Considerar campanhas e ações coordenadas no Dia Mundial dos Professores (5 de Outubro) e Dia Mundial do Trabalho Decente (7 de outubro).



Um dos objetivos é a construção de documentos e estudos, pelo lado sindical, que nos permitam fazer uma ligação mais próxima da realidade entre os múltiplos existentes em organizações como o Banco Mundial, as Nações Unidas, a OIT, os Think Tanks, a OCDE ou a Comissão Europeia, entre outras,

onde não raras vezes encontramos diversas formas de desprofissionalização ou uma apologia a favor de resultados e contra a luta a favor de melhores condições de trabalho e de vida profissional.

Como muito bem sublinhou o brasileiro Jefferson Pessi, da IE, que

orientou os dois dias do workshop, “temos que construir a nossa visão. Isto é o mais importante que a IE pode fazer para o próximo congresso”.

O representante da FNE neste workshop foi Joaquim Santos.



A precariedade nas relações de trabalho na escola pública portuguesa

1. A precariedade nas relações de trabalho no momento atual

Quando atualmente se fala no termo precariedade, estamos a falar num sentido que extrapolou do contexto de famílias pobres com trabalho à mercê de riscos sociais, para as relações de emprego sem estatuto e com menos regalias sociais e incertezas no que concerne à vida futura destes trabalhadores, nomeadamente os trabalhadores mais jovens e os trabalhadores menos qualificados, situação que se agravou em Portugal e nos países do sul da Europa com a crise económica ainda existente, em que as relações de trabalho por tempo indeterminado deixou de ser a regra, com a garantia de um trabalho a tempo inteiro, com duração indeterminada e com proteção social.

Vejam-se as atuais bandeiras dos partidos políticos e das forças sindicais

utilizadas na sua contestação a este facto tão atual, agravado pelas precariedade nas relações de trabalho, com as graves consequências que estas relações de trabalho provocam na desestabilização na nossa sociedade, pois todas estas relações precárias trazem-se em insegurança no emprego, perda de regalias sociais, salários baixos e descontinuidade nos tempos de trabalho.

Deparamo-nos nas Escolas Públicas Portuguesas com esta situação de precariedade, quando as necessidades são de relações de trabalho permanente, nomeadamente nos contratos de trabalho que dezenas de psicólogos estabelecem ano a ano com as escolas públicas, com contratos de escola de alguma ilegalidade para estas situações, nos cerca de três mil contra-

tos a termo que assistentes operacionais detêm, e que já vão na segunda renovação, e nos milhares de contratos de trabalho a tempo parcial para limpezas, quando perguntamos se será esse o verdadeiro motivo, efetuados no início do ano de 2017, após contestação dos sindicatos pela falta de assistentes operacionais nas escolas.

Não nos devemos esquecer dos milhares de contratos de trabalho a termo certo resolutivo que os docentes estabelecem ano a ano numa sucessão contínua de contratos, situação ilegal, pois está em frontal contradição com o espírito da Diretiva em questão, nomeadamente o seu artigo 5º, situação que está parcialmente a ser resolvida após muita contestação da FNE, junto de todas as instâncias, quer nacionais quer europeias.

2. A Diretiva Comunitária 1999/80

A Confederação Europeia de Sindicatos (CES), a União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (BUSINESSEUROPE) e o Centro Europeu de Empresas Públicas (CEEP) estabeleceram um acordo quadro relativo a contratos de trabalho a termo, acordo quadro que foi incorporado no direito comunitário, na Diretiva 1999/70, (Fernandes, 2013), com a fundamentação de evitar sucessivas e fraudulentas utilizações do contrato a termo, (Gomes, 2007).

Apesar de reconhecer que o contrato a termo poder ser uma característica do emprego de certos setores ou atividades, o contrato de trabalho de du-

ração indeterminada constitui a forma comum das relações laborais e a modalidade contratual que melhor contribui para a qualidade de vida e para a melhoria de desempenho dos trabalhadores, direito consagrado no artigo 53º da Constituição da República Portuguesa (CRP), onde se consagra o princípio da segurança jurídica no emprego e a proibição do despedimento sem justa causa, como um direito fundamental estruturante das relações de trabalho em Portugal.

O acordo quadro em questão para além de pretender com as suas medidas evitar o abuso da contratação sucessiva a termo, de modo que a renovação dos contratos a termo seja fun-

damentada em razões objetivas, ainda enuncia determinados princípios gerais no sentido de garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores com contrato a termo e os trabalhadores com contrato de duração indeterminada em situação laboral comparável, devendo-se aplicar esta medida tanto aos contratos de trabalho estabelecidos sob o Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 e nas relações laborais estabelecidas na Administração Pública Portuguesa, no âmbito da Lei 12-A/2008, a Lei de Vínculos Carreiras e Retribuições (LVCR) e a Lei 59/2008, o Regime de Contrato de Trabalho para Funções Públicas (RCTFP), agora revogadas pela Lei 35/2014, de 20 de junho.



Este acordo quadro estabeleceu sanções no caso de contratos a termo com renovações sucessivas e abusivas, nomeadamente a requalificação do contrato a termo em contrato de duração indeterminada, devendo para o efeito os Estados Membros ou possuírem medidas internas que impeçam o abuso da contratação sucessiva a termo, ou que adotem uma das medidas enunciadas no artigo 5º. 1. alíneas a) a c), de modo a obrigar o legislador nacional a criar normas que levem ao recurso do contrato por tem-

po indeterminado, e não ao recurso à sucessão de contratos a termo, não se defraudando, por esta via, o princípio da duração indeterminada das relações laborais que a CRP prevê no seu artigo 53º, ao obrigar que o recurso ao contrato a termo seja sempre objeto de uma justificação específica e cujo conteúdo o legislador não pode anular nos termos do artigo 18º. 3 da CRP.

Ao fazer depender a celebração do primeiro contrato a termo e as respetivas renovações da verificação, em ca-

da um desses momentos, de circunstâncias objetivas específicas que justifiquem o recurso a essa modalidade de contrato de trabalho, nos termos do artigo 149º.3 do CT, cuja prova dos factos recai sob o ónus do empregador, prevendo este normativo como cominação para a entidade empregadora, a conversão do contrato a termo em contrato de trabalho por tempo indeterminado, no caso de serem excedidos os prazos máximos previstos para as suas renovações (Liberal Fernandes, 2013).

Compatibilizar a LGTFP com a Diretiva

No que concerne à relação jurídica de emprego público, que a Lei 35/2014 adiante designada LGTFP prevê no seu artigo 56º, o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, como modalidade especial de vínculo de emprego público, com a duração máxima de três anos prevista no seu artigo 60º, proíbe ainda no seu artigo 63º.2 a conversão dos contratos a termo em contratos de trabalho por tempo indeterminado, mesmo que assegurem necessidades permanentes ou duradouras dos organismos públicos ou que ultrapassem a duração máxima permitida por lei como referimos supra, em total oposição com o que sucede no Código do Trabalho (CT), nomeadamente no seu artigo 147º, onde elenca as situações em que o contrato a termo celebrado nos termos do Código do Trabalho passa a sem termo.

Tal situação prevista no artigo 147º do CT na Administração Pública Portuguesa nunca poderá suceder

nos termos do já citado artigo 63º.2 da LGTFP, onde determina que "O contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado...".

O acordo quadro em questão aplica-se em igualdade de condições quer ao setor público quer ao setor privado, pelo que os EM ficam obrigados a escolher medidas que regulem as situações de abusos em moldes semelhantes ou equivalentes, a estes dois setores produtivos, cumprindo-se por esta via os princípios da uniformidade ou da equivalência, bem como o princípio da efetividade, de modo a permitir que os particulares possam exercer o direito que lhes é conferido pelo direito comunitário, a Diretiva 1999/70.

Como se compatibiliza o artigo 63º.2 da Lei 59/2008 (LGTFP) com a Diretiva 1999/70?

Já verificamos que no direito privado,

nos termos do CT, artigo 147º.2.b), em caso de contratação sucessiva de contratos a termo, o contrato a termo é convertido em contrato de duração indeterminada. Esta conversão que existe no artigo 147º do CT não pode verificar-se na relação jurídica de emprego público, prevista no artigo 56º da Lei 35/2014 (LGTFP), o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, como determina a Diretiva 1999/70? Estaremos no caso Português, nomeadamente Lei 35/2014, em face de uma desconformidade perante a Diretiva 1999/70?

Se analisarmos o artigo 5º.1 do acordo quadro este normativo não proíbe que exista um regime distinto para o setor público, proibição de conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado, e para o setor privado, a conversão da sucessão de contratos a termo em contratos de duração indeterminada, quando se verifique a sua utilização em moldes abusivos.

Salvaguardar a relação jurídica de emprego público

O que a Diretiva ainda determina, e para que o direito nacional esteja em conformidade com a mesma, que este direito contenha medidas equivalentes às previstas no acordo quadro, de modo a prevenir eventuais abusos, com vista à proteção dos trabalhadores, quer sejam públicos, quer sejam privados. Como protege a nossa Lei os trabalhadores nas relações jurídicas de emprego público ao não permitir a conversão dos contratos a termo em contratos por tempo indeterminado?

As medidas previstas no artigo 63º.1 da LGTFP, nomeadamente a responsabilização disciplinar dos dirigentes, seja a responsabilização civil e financeira dos serviços públicos, que recorram à sucessão abusiva dos contratos a termo, podem ser consideradas medidas adequadas para a realização dos objetivos do acordo quadro.

Para uma melhor compreensão da posição do legislador nacional, perante a conformidade do artigo 63º da LGTFP com a Diretiva 1999/70, mas da qual discordamos, pela dificuldade que os trabalhadores da Administração Pública Portuguesa contratados abusivamente com contratos a termo ou perante contratações ilegais, que levam à nulidade do respetivo contrato de trabalho e conseqüente perda da relação de trabalho com o empregador público, poderem ser ressarcidos

dos danos que lhes são causados por esta perda de emprego público, teremos que analisar e confrontar entre si os artigos 53º e 47º.2 ambos da CRP.

Como vimos anteriormente, o artigo 53º da CRP consagra a segurança do emprego, quando o artigo 47º.2, consagra um direito especial no acesso à função pública, cuja concretização reside na exigência de um procedimento de recrutamento e seleção por via de procedimento concursal.

Perante estes dois normativos, o Tribunal Constitucional considera que uma requalificação contratual na Administração Pública à semelhança do direito privado, encontra-se vedada através da conversão automática do contrato a termo em contrato de duração indeterminada, proibição que decorre do artigo 47º.2 da CRP, pois como verificámos este normativo consagra um direito especial de igualdade no acesso ao serviço público através de procedimento concursal, surgindo portanto o princípio da segurança no emprego público num apelação de oposição com o princípio de igualdade no acesso ao emprego público (Liberal Fernandes, 2013).

Perante o confronto entre os interesses protegidos por estas duas normas da CRP, o artigo 53º e o artigo 47º.2, o legislador entende que os interesses

dos trabalhadores públicos, colocados perante contratos a termo sucessivos ou contratações ilegais, poderão ver os seus direitos defendidos através de uma ação em processo contencioso administrativo, de modo a serem ressarcidos de prejuízos que a relação jurídica de emprego público ilegal lhes tenha causado, quando aqui o que interessará essencialmente a estes trabalhadores públicos será o princípio de salvaguarda da sua relação jurídica de emprego público, como o CT protege nas relações de trabalho privadas, ao converter os contratos de trabalho a termo, efetuados de modo ilegal, em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Bibliografia

- Fernandes, A.M. (2013), Direito do Trabalho, 15ª Edição, Almedina
- Gomes, J. M. V.(2007), Direito do Trabalho, Coimbra Editora.
- Liberal, Fernandes, F. (2013), Revista Electrónica de Direito.
- Xavier, B. G. L. (2004), Curso de Direito do Trabalho, 3ª edição Verbo.

João Gois Ramalho
Presidente do STAEZCENTRO

Manifesto para a Aprendizagem de Adultos no séc. XXI

A Educação de Adultos tem um papel a desempenhar no que respeita a:

1. Cidadania ativa, democracia e participação



As pessoas que participam na educação de adultos têm mais confiança no sistema político, participam mais na sociedade, exercendo o dever de voto, através do voluntariado ou assumindo papéis ativos nas comunidades.

2. Capacidades de vida para os indivíduos



Os adultos aprendentes sentem-se mais saudáveis, têm um estilo de vida mais saudável, constroem redes sociais novas e experienciam melhoria no seu bem-estar.

3. A coesão social, equidade e igualdade



A educação de adultos fornece muitas oportunidades para tornar, em larga escala, as sociedades mais igualitárias, ao mesmo tempo, para criar crescimento económico.

4. Emprego e a digitalização



Aprender no local de trabalho é um dos principais motores para a participação dos adultos na Aprendizagem ao Longo da Vida. A educação de adultos pode ajudar também a colmatar o desfasamento digital.

5. Migração e alterações demográficas



A educação cívica e a aprendizagem intercultural podem criar culturas facilitadoras da integração. A formação em línguas e competências básicas permitem que os imigrantes se tornem cidadãos ativos nos países que os acolhem.

6. Sustentabilidade



Os cidadãos europeus precisam de informação e de espaços inovadores para desenvolverem novos estilos de vida, novos projetos e novas abordagens. A educação de adultos pode ajudar a fornecer a informação necessária, espaços de debate e a criatividade indispensáveis.

7. Políticas europeias



A educação de adultos contribui para as principais estratégias europeias em matéria de crescimento, emprego, inovação, equidade, coesão social, cidadania activa, redução da pobreza, alterações climáticas, mercado interno, migrações, paz e muito mais.



EUROPEAN ASSOCIATION FOR
THE EDUCATION OF ADULTS

Mundo-J, Rue de l'Industrie 10, B-1000 Brussels
Tel. +32 2 893 25 22, eaea-office@eaea.org
www.eaea.org



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui suporte aos conteúdos que apenas reflectem os pontos de vista do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação nela contida.

A IE no Dia Internacional da Mulher

Os direitos das mulheres são direitos humanos



Mais de vinte anos após a adoção do instrumento de maior alcance internacional acordado sobre os direitos das mulheres até à data - a "Plataforma de Ação de Pequim" de 1995 - muitos concordariam que o compromisso global para alcançar a igualdade de género nunca foi maior. Pela primeira vez, os governos estabeleceram um prazo para acabar com a desigualdade de género de uma vez por todas, inclusive na educação.

Reconhecendo a centralidade da emancipação económica das mulheres na agenda de 2030, o Secretário-Geral das Nações Unidas, Ban Ki-moon, criou um Painel de Alto Nível sobre a Emancipação Económica das Mulheres, em 2016. O Painel "procura fortalecer a energia, o compromisso e a ação para acelerar a emancipação económica das mulheres em

todo o mundo". De acordo com o primeiro relatório do Painel, a emancipação económica das mulheres pode ser entendida como a capacidade de "ter sucesso e fazer avanços económicos e de tomar e agir sobre decisões económicas".

Para cumprir o prazo de 2030, a aceleração dos esforços para alcançar justiça económica para as mulheres e raparigas é fundamental: apenas metade das mulheres e raparigas com mais de 15 anos estavam em situação de emprego remunerado em 2016, em comparação com três quartos dos homens; as mulheres continuam a fazer até três vezes mais trabalho não remunerado do que os homens; e menos 700 milhões de mulheres do que homens em idade de trabalho estão em emprego remunerado.

Isto apesar do facto de, em muitos países, mais mulheres do que homens completarem o ensino superior e, muitas vezes, superarem os seus homólogos do sexo masculino. Está provado que ter uma educação aumenta as oportunidades de uma mulher de obter emprego remunerado. No entanto, não é isto que acontece a milhões de mulheres.

E ainda em 2017, quando as mulheres encontram emprego remunerado e realizam os mesmos empregos que os homens, ou realizam trabalhos de igual valor, em média auferem menos do que os homens. É o que acontece mesmo em profissões como o ensino em que, no seu conjunto, as mulheres são maioria, mas a diferença salarial entre homens e mulheres persiste. Não obstante as variações da dimensão do fosso em diferentes regiões, não existe um único país em que a diferença salarial entre homens e mulheres tenha sido encerrada.

É evidente que os sindicatos têm um papel central a desempenhar quando se trata de acelerar a emancipação económica das mulheres no mundo, como reflete a inclusão da Secretária-Geral da Confederação Sindical Internacional (CSI), Sharan Burrow, no Painel de Alto Nível.

Atualmente, mais de 1,3 bilhão de mulheres estão empregadas na economia global. É evidente que a sua emancipação económica depende da garantia do seu direito à educação, bem como dos seus direitos laborais, incluindo o direito ao trabalho, o direito de reunir, organizar e formar sindicatos, tal como garantido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e numa série de acordos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Mais de 70 milhões de mulheres estão hoje filiadas em sindicatos, com outros milhões em diferentes tipos de organizações de direitos dos trabalhadores.

Como sindicatos da educação, as organizações membros da Internacional da Educação (IE) estão em posição privilegiada para destacar os vínculos entre o cumprimento do direito à educação para mulheres e raparigas e garantir que a educação leva a verdadeiros avanços na sua emancipação económica.

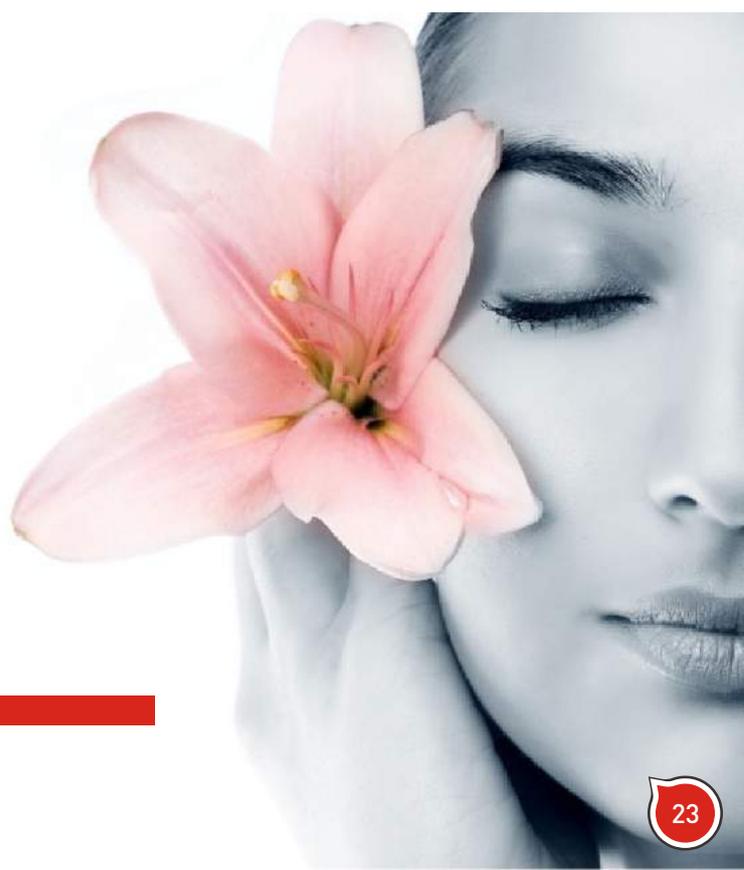
As Metas de Desenvolvimento Sustentável 4 das Nações Unidas na agenda de 2030 delinham um quadro para a realização de uma "educação equitativa e

inclusiva de qualidade e aprendizagem ao longo da vida para todos", que devem ser operacionalizadas pelos governos em termos tão amplos quanto possível, para que além do seu direito à educação, os direitos das raparigas e mulheres *dentro* da educação também sejam cumpridos.

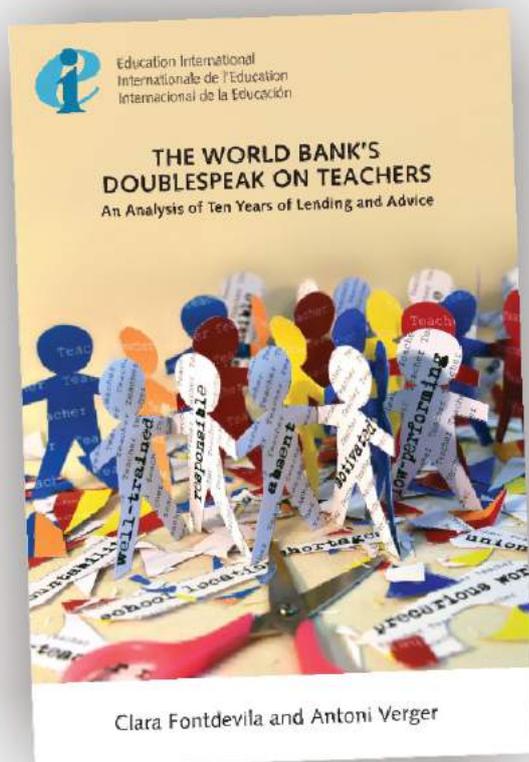
Os direitos humanos são indivisíveis: a menos que os outros direitos humanos das raparigas e mulheres sejam fortemente promovidos e defendidos, o seu direito à educação nunca poderá ser plenamente realizado e vice-versa. Quando as raparigas e as mulheres podem aceder e participar plenamente na educação de qualidade, equitativa e inclusiva, as suas opções de ganhar a vida que não se restrinjam a empregos mal remunerados e ocasionais à margem do mercado de trabalho são muito melhoradas e devem ser tornadas realidade.

Neste dia 8 de março, ao celebrarmos mais um Dia Internacional da Mulher associamo-nos a outros reconhecendo a centralidade do cumprimento dos direitos das mulheres e das raparigas à educação e da sua emancipação económica; não apenas devido a ganhos de eficiência ou produtividade, ou por retornos positivos ao investimento, mas porque **os direitos das mulheres são direitos humanos**. Os sindicatos da educação são protagonistas principais na promoção desses direitos.

Fred van Leeuwen
Secretário-Geral da IE



Banco Mundial trabalha em relatório sobre educação



O Banco Mundial (BM) teve em consulta até fins de março de 2017 o Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial (WDR) 2018, que pela primeira vez se vai concentrar no tema da Educação: “Realizar a Promessa da Educação para o Desenvolvimento”.

Para a Internacional da Educação (IE) é importante que os sindicatos da educação a nível mundial participem nesta consulta, a fim de vincularem a voz dos professores, investigadores e de todos os trabalhadores da educação.

O WDR é um relatório anual, publicado desde 1978, que fornece uma análise aprofundada sobre um aspecto particular do desenvolvimento. O relatório é determinante na formulação da recomendação de políticas do BM e tem uma influência crescente nas políticas educacionais relacionadas com os resultados da aprendizagem, a qualidade da educação e as questões relacionadas com os professores.

O BM tornou-se um ator central na definição da agenda da política educacional global e está cada vez mais envolvido na educação, a ponto de se tornar o maior fornecedor de financiamento externo para o setor.

A fim de compreender a sua política sobre os professores, a IE encomendou aos investigadores Antoni Verger e Clara Fontdevila, da Universidade da Autónoma de Barcelona, o estudo “O Discurso Ambíguo do Banco Mundial sobre os Professores – uma análise de dez anos de empréstimos e aconselhamento”, editado em 2016.

Esse estudo mostra, por exemplo, uma certa preferência do Banco para reformas na educação que evidenciam os princípios de que a gestão comercial tem as respostas para todos os problemas organizacionais, em coerência com um diagnóstico das questões dos professores que, ao invés das suas condições de trabalho e de profissionalismo docente, enfatiza a sua falta de empenho profissional, através de referências generalizadas ao absentismo no trabalho e à ausência de Incentivos baseados em resultados.

De uma forma muito clara, o BM considera que os docentes são uma peça fundamental na promoção de uma educação de qualidade, mas os seus documentos apresentam muitas vezes os professores como uma parte do problema, com que se enfrentam muitos países, no que respeita aos grandes desafios educativos.

De realçar que o BM tem influenciado a definição de políticas nacionais de educação por vezes contraditórias à prestação de uma educação pública de qualidade gratuita, bem como uma postura negativa em relação às lutas e reivindicações levadas a efeito pelos sindicatos da educação.

Como tal, a participação dos sindicatos e da sociedade civil nesta consulta foi um momento importante para que se tomem medidas e dê forma a um discurso sobre educação que tenha em conta a realidade docente, e não docente, em todo o mundo, no sentido de uma contribuição forte para uma educação pública gratuita e de qualidade para todos.

As nossas ideias sobre a formulação de políticas educacionais nacionais e internacionais são vitais para fornecer recomendações contextualmente relevantes e bem informadas sobre como melhorar os sistemas educativos, a fim de desenvolvermos sociedades justas e sustentáveis.

Parecer do CESE sobre a agenda das novas competências para a Europa

O Comité Económico e Social Europeu (CESE) adotou no plenário de 22 de fevereiro de 2017, um Parecer a respeito da *Nova Agenda de Competências para a Europa*, da Comissão Europeia, centrado na agenda em si mesma e em três das iniciativas já propostas que a acompanham: 1. a Garantia para as Competências; 2. a revisão do Quadro Europeu de Qualificações; 3. e a revisão do quadro *Europass*. A FNE resume aqui as conclusões e recomendações do CESE:

1. O Comité considera que a nova agenda constitui um passo positivo para melhorar o equilíbrio entre as competências necessárias para os indivíduos, o mercado de trabalho e as sociedades.

2. Há necessidade de introduzir soluções mais inovadoras nos domínios da educação e do desenvolvimento de competências.

3. Não se conseguirá aumentar a participação no mercado de trabalho e satisfazer as suas necessidades, nem combater a pobreza, as desigualdades e a discriminação na EU, sem ter em conta as dimensões social e de género a elas associadas.

4. O Comité solicita à Comissão que apresente uma visão mais alargada do funcionamento e das interações entre o setor da educação e da formação, o mundo do trabalho e os sistemas sociais em geral e as medidas individuais destes domínios em particular.

5. O CESE gostaria de ver ligações mais explícitas entre a nova agenda, o Semestre Europeu e a Estratégia Europa 2020, assim como entre a Agenda 2030, a Estratégia para o Mercado Único Digital, a Estratégia para a Economia Circular, o Compromis-

so Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019, o pilar dos direitos sociais e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

6. O CESE lamenta que não se prevejam medidas específicas relacionadas com o papel fundamental que a aprendizagem não formal e informal tem na preparação dos jovens para a vida, além de não destacar o empreendedorismo em sentido lato.

7. O CESE considera inaceitável que não esteja prevista qualquer nova forma de financiamento para fazer cumprir a nova agenda, até porque o FSE e o *Erasmus+* já estão a ser planeados e distribuídos a nível nacional.

8. O Comité louva a ênfase forte da agenda no diálogo com os parceiros sociais e as empresas e apela para que ele seja reforçado.

9. O CESE considera que a Garantia para as Competências proposta só fará diferença se se retirarem as devidas lições da aplicação da Garantia para a Juventude.

10. O CESE entende que na era digital é crucial assegurar que a Garantia para as Competências incentive as pessoas, nomeadamente na busca de novas soluções para

aumentar o financiamento, por exemplo através de investimentos públicos e privados.

11. A melhoria das competências individuais só produz o efeito desejado em matéria de empregabilidade se for acompanhada pelo desenvolvimento de políticas sociais, económicas e de género.

12. O CESE crê que os esforços para desenvolver o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) se devem centrar no reforço da cooperação entre os Estados-Membros.

13. É fundamental que a atualização do QEQ não se torne demasiado onerosa e burocrática e que haja uma maior coerência entre os instrumentos da UE em matéria de qualificações.

14. O CESE apoia o novo quadro *Europass*, como plataforma baseada nos serviços e sublinha que ele esteja acessível às pessoas com deficiência.

15. O CESE tem reservas quanto à questão de saber se é ético utilizar os fundos do programa *Erasmus+* como fonte financeira inicial. Ao mesmo tempo, a Comissão deveria reavaliar as incidências orçamentais de uma forma mais realista.

Conhecimento pedagógico e a profissão docente

Professores altamente qualificados e competentes são fundamentais para sistemas educacionais equitativos e eficazes. Os professores hoje enfrentam expectativas mais elevadas e muito mais complexas para ajudar os alunos a atingirem o seu pleno potencial e se tornarem membros valiosos da sociedade do século XXI.

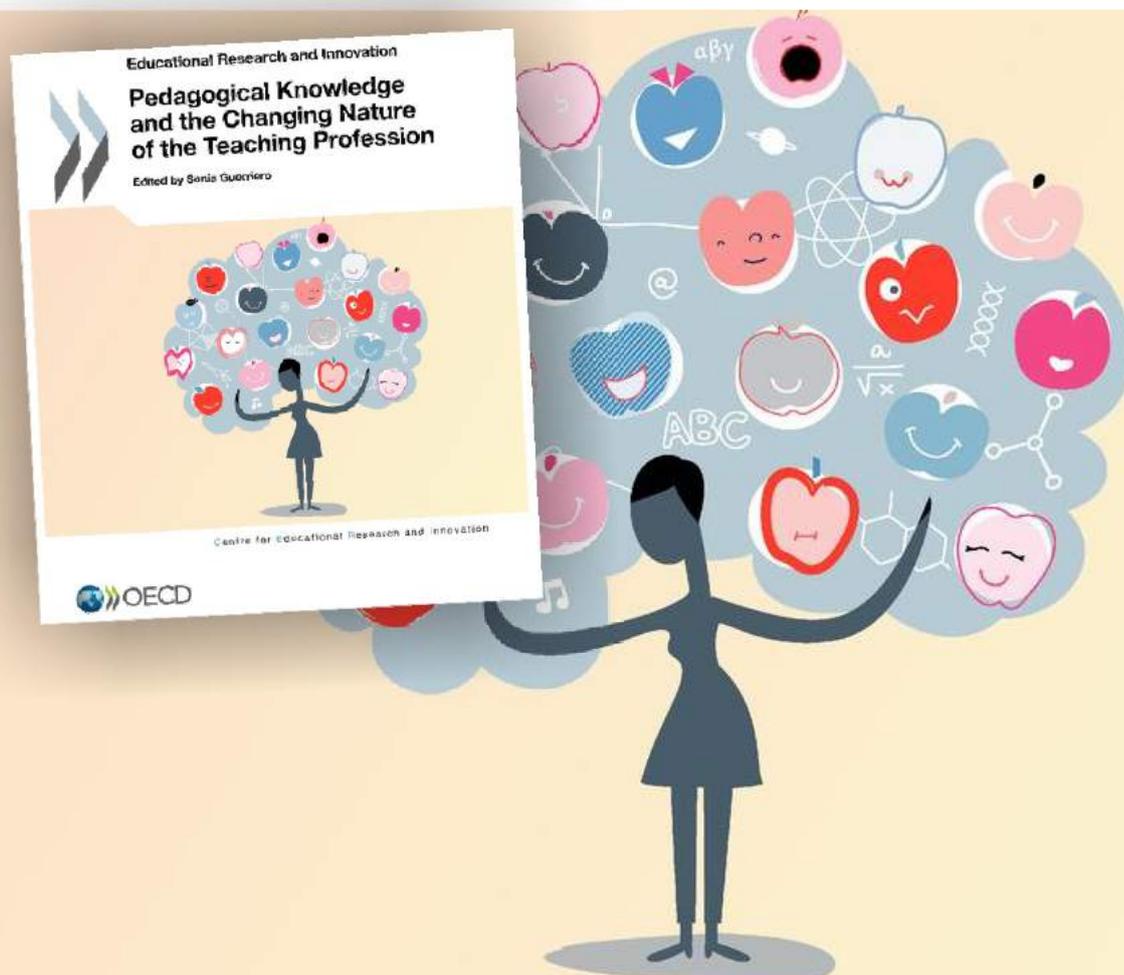
A natureza e variedade dessas exigências implicam que os professores, mais do que nunca, devam ser profissionais que tomam decisões baseadas numa base de conhecimento robusta e atualizada.

A publicação “O Conhecimento Pedagógico e a Natureza Mutável da Profissão Docente”, editado por Sonia Guerreiro (OCDE, 2017), apresenta pesquisas e ideias a partir de múltiplas perspectivas sobre o conhecimento pedagógico - o conhecimento do ensino e aprendizagem – e a natureza mutável da profissão docente e constitui, na verdade, o primeiro de dois volumes produzidos como parte do projeto ITEL - The Innovative Teaching for Effective Learning (Ensino Inovador para uma Aprendizagem Efetiva).

Ela fornece uma abordagem moderna da competência profissional dos professores e como essa competência se relaciona com a aprendizagem do aluno. O relatório analisa a dinâmica do conhecimento na profissão docente e investiga como o conhecimento dos professores pode ser quantificado. Além disso, providencia percepções preciosas sobre as exigências do século XXI no que respeita ao conhecimento do professor.

Este volume também oferece uma base conceitual para um estudo empírico futuro sobre o conhecimento dos professores. Será um recurso útil para todos os interessados em compreender os diferentes fatores subjacentes ao ensino de alta qualidade, através da análise e da delimitação da complexidade da profissão docente.

Em particular, esta publicação é de extremo interesse para educadores e professores, líderes educacionais, formuladores de políticas educativas, parceiros sociais, comunidade de pesquisa, comunidade educativa e sociedade em geral.



CES em campanha por aumento de salários



A Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), em que a UGT é filiada, tem em curso uma campanha para aumentar o salário dos trabalhadores em toda a Europa. Com tal aumento, seria possível diminuir a desigualdade e aumentar o crescimento económico. Várias delegações sindicais participaram recentemente em Bruxelas numa conferência que reuniu representantes de governos, empregadores e sindicatos, e em que foi dado o pontapé de saída desta iniciativa.

Sob o título "A Europa precisa de um aumento de salários - Chegou a hora da nossa recuperação", a CES continuará a campanha por 18 meses, para defender um aumento dos salários dos trabalhadores, a fim de revitalizar o economia e a procura, o que irá restaurar a confiança na estabilidade económica e, por conseguinte, incentivará a criação de investimento e de emprego público e privado, iniciando assim um ciclo virtuoso na União Europeia de crescimento sustentável e de convergência.

A proposta da CES baseia-se em análises económicas sólidas que confrontam as teses de líderes políticos e tecnocratas europeus, que impuseram políticas drásticas de austeridade aos países da UE, alegando que elas eram a solução para a crise, apesar dos avisos de muitos economistas que sabiam que os cortes e a moderação salarial não trariam qualquer solução.

A campanha tem também um grande foco na questão de género, sublinhando que um aumento de salário que diminua e, finalmente, elimine a diferença salarial entre mulheres e homens poderia ser alcançado através:

:: Do aumento de salários nas limpezas, pessoal de catering, caixas e empregados - empregos onde as mulheres podem atingir os 80 %;

:: Do aumento fixo dos salários (em oposição a um aumento percentual não diferenciado que mantém as desigualdades salariais);

:: Da avaliação de postos de trabalho: pela análise da classificação dos postos de trabalho principalmente realizados por mulheres e empregos semelhantes realizados principalmente por homens;

:: Da transparência salarial: quando o salário não é negociado coletivamente, o aumento salarial não é transparente e os homens geralmente negociam aumentos mais elevados do que as mulheres;

:: Da filiação de mulheres num sindicato - a diferença salarial entre os membros do sindicato é menos de metade da diferença salarial entre os trabalhadores não sindicalizados.

"A diferença salarial entre homens e mulheres é dolorosa e injusta", disse Montserrat Mir, Secretária Confederal da CES, "e carrega um alto custo humano e económico. A menos que sejam tomadas medidas para acelerar a igualdade de remuneração, as mulheres terão de esperar mais de 70 anos para serem pagas da mesma forma que os homens".

A igualdade de remuneração seria o maior pacote de estímulo económico que a Europa jamais viu e tiraria milhões de mulheres da pobreza.

Um pagamento mais baixo também significa pensões mais baixas. Ao reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, também ajudaríamos a reduzir o hiato das pensões de género, que condena muitas mulheres à pobreza na velhice. Filiando-se num sindicato, mulheres e homens podem lutar por salários mais justos e contra as disparidades salariais entre ambos, pois a negociação coletiva é a melhor maneira de alcançarmos salários dignos e transparência de pagamento.

Em média na Europa as mulheres ganham 17 % menos do que os homens. Uma razão é que elas têm mais dificuldade em conciliar as obrigações do trabalho e da família. Como resultado, o trabalho a tempo parcial, os mini-empregos e as interrupções de carreira são mais comuns entre mulheres e têm um impacto directo nos salários. Por tudo isto, a CES lançou esta campanha sobre "A Europa precisa de um aumento de salário", solicitando aumentos de salários para os trabalhadores em todo o continente e o fim de lacunas salariais injustificadas, incluindo naturalmente as disparidades salariais entre homens e mulheres.

A UGT está envolvida nesta campanha com uma série de ações.

Para aderir a esta campanha clicar em: <http://payrise.eu/>



EUROPE NEEDS A PAY RISE

Livro Branco com cinco cenários para o futuro da Europa



A Comissão Europeia (CE) apresentou no primeiro dia do mês, o Livro Branco sobre o futuro da Europa, que constituiu o seu contributo para a Cimeira de Roma de 25 de março de 2017. O Livro Branco analisa a forma como a Europa irá mudar ao longo da próxima década, desde o impacto das novas tecnologias na sociedade e no emprego até às dúvidas sobre a globalização, as novas ameaças para a segurança ou a ascensão do populismo. Apresenta igualmente as alternativas que temos pela frente: ou nos deixamos arrastar por essas tendências ou procuramos configurá-las e aproveitar as novas oportunidades que delas possam surgir.

O peso demográfico e económico da Europa tem diminuído à medida que aumenta o das outras regiões do mundo. Em 2060, nenhum dos Estados Membros representará mais de 1% da população mundial – uma razão imperiosa para nos mantermos unidos a fim de alcançarmos melhores resultados. Sendo uma força positiva à escala mundial, a prosperidade da Europa continuará a depender da nossa abertura e de mantermos fortes laços com os nossos parceiros.

O Livro Branco traça **cinco cenários** diferentes, cada um deles dando uma ideia diferente da possível situação da União **em 2025** em

função das escolhas que a Europa venha a fazer. Os cenários traçados abrangem uma grande diversidade de possibilidades e têm um carácter meramente ilustrativo. Não se excluem mutuamente nem pretendem ser exaustivos.

Os cinco cenários são:

1. Assegurar a continuidade;
2. Restringir-se ao Mercado Único;
3. Fazer «mais», quem quiser «mais»;
4. Fazer «menos», com maior eficiência
5. Fazer muito «mais» todos juntos.

Segundo **Jean-Claude Juncker**, Presidente da CE, *há sessenta anos, os fundadores da Europa “optaram por unir o continente pela força da lei e não pela força das armas. Podemos orgulhar-nos de tudo o que foi feito desde então. O nosso dia mais sombrio em 2017 será sempre muito mais radioso do que qualquer dos dias que os nossos antepassados passaram nos campos de batalha”.*

Jean-Claude Juncker notou que ao celebrarmos o 60.º aniversário dos Tratados de Roma é o momento de uma Europa unida a 27 forjar a sua visão para o futuro”. O Livro Branco da Comissão enuncia assim uma série de alternativas que se deparam à UE a 27. Trata-se do início de um processo, e não do seu termo, pois “o futuro da Europa está nas nossas próprias mãos”.

Cinco cenários possíveis para a União em 2025

	<p>Assegurar a continuidade</p> <p><i>A UE27 concentra-se em realizar o seu programa de reformas positivas</i></p>	<p>+</p> <p>+</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>O programa de reformas positivas continua a produzir resultados concretos</p> <p>É preservada a unidade da UE a 27</p> <p>A unidade dos 27 ainda pode ser comprometida na eventualidade de grandes conflitos</p> <p>Para atenuar o desfasamento entre as promessas no papel e as expectativas dos cidadãos, impõe-se uma vontade coletiva de realizar as ações mais importantes em conjunto</p>
	<p>Restringir-se ao mercado único</p> <p><i>A UE27 não alcança um consenso para poder intervir noutros domínios estratégicos para além dos aspetos essenciais do mercado único</i></p>	<p>+</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>O processo de tomada de decisões pode ser mais simples de compreender</p> <p>Torna-se mais difícil resolver os problemas que afetam vários Estados-Membros, o que alarga o fosso entre as expectativas e os resultados quanto aos problemas comuns</p> <p>Os direitos dos cidadãos decorrentes do direito da UE podem ser restringidos com a passagem do tempo</p>
	<p>Fazer «mais», quem quiser «mais»</p> <p><i>A UE27 continua a funcionar como atualmente mas permite aos Estados-Membros que o pretendam ir mais longe conjuntamente em certos domínios</i></p>	<p>+</p> <p>+</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>É preservada a unidade da UE a 27, permitindo-se que os Estados-Membros interessados possam ir mais longe</p> <p>O desfasamento entre as expectativas e os resultados começa a diminuir nos países que pretendem e optam por fazer mais</p> <p>São suscitadas questões quanto à transparência e à responsabilização dos diferentes níveis de tomada de decisão</p> <p>Os direitos dos cidadãos decorrentes do direito da UE passam a variar consoante vivem ou não num país que tenha optado por fazer mais</p>
	<p>Fazer «menos», com maior eficiência</p> <p><i>A UE27 concentra-se em certos domínios de intervenção, obtendo mais resultados com maior rapidez, e abstendo-se de intervir sempre que não represente qualquer valor acrescentado</i></p>	<p>+</p> <p>+</p> <p>-</p>	<p>Os cidadãos europeus sentem que a UE só intervém quando tem valor acrescentado</p> <p>A concentração dos esforços e dos recursos em certos domínios permite que a UE27 intervenha com maior rapidez</p> <p>Inicialmente, a UE terá dificuldades em chegar a acordo quanto aos domínios a que deve atribuir prioridade</p>
	<p>Fazer muito «mais» todos juntos</p> <p><i>Os Estados-Membros decidem fazer muito mais em conjunto em todos domínios políticos</i></p>	<p>+</p> <p>+</p> <p>-</p>	<p>A tomada de decisões far-se-á muito mais ao nível da UE e com maior celeridade</p> <p>Os cidadãos terão mais direitos decorrentes do direito da UE</p> <p>As partes da sociedade que sentem que a UE não tem legitimidade ou que retirou demasiado poder às autoridades nacionais correm o risco de ser alienadas</p>

Fonte: Comissão Europeia



60
ROME



#EU60

60 anos dos Tratados de Roma

Em 25 de março de 1957, foram lançadas, em Roma, as bases para a Europa em que hoje vivemos, e que permitiram um longo período de paz na história europeia, desde o fim da II Guerra Mundial, em 1945.

Na verdade, o Tratado de Roma é o nome dado a dois tratados: o Tratado Constitutivo da Comunidade Económica Europeia (CEE) – Mercado Comum - e o Tratado Constitutivo da Energia Atómica (EURATOM), ambos assinados pela Alemanha Ocidental, Bélgica, França, Itália, Luxemburgo e Países Baixos, que entrou em vigor a 1 de janeiro de 1958.

A assinatura do Tratado de Roma foi o culminar de um processo que surgiu após a Segunda Grande Guerra, que deixou a Europa económica e politicamente destruída e fragilizada, face às duas superpotências mundiais de então: os Estados Unidos da América e a União Soviética.

60 anos depois vivemos numa União Europeia (EU) que, muito embora enfrente muitos desafios, promove a cooperação pacífica, o respeito, a dignidade humana, a liberdade, a democracia, a igualdade e a solidariedade entre povos e nações.

Ao longo deste ano de 2017, os países da EU promovem várias iniciativas para assinalar o 60.º aniversário dos Tratados de Roma. Atualmente em vigor com o nome de Tratado Constitutivo da Comunidade Europeia ele é juntamente com o Tratado da União Europeia um dos dois textos fundamentais das instituições europeias.

Os Tratados de Roma significaram um triunfo grandioso para europeístas como Robert Schuman e Jean Monnet, que sonharam com uma “união sem fendas mais estreita entre os países europeus”.



II Semana Europeia da Formação Profissional "Descobre o teu Talento!"

A segunda edição da Semana Europeia de Formação Profissional decorre este ano na semana de 20 a 24 de novembro, esperando-se múltiplas iniciativas em todo o espaço europeu. A edição anterior de dezembro de 2016 mostrou-nos o quanto o Ensino e Formação Profissional (EFP) toca tantas pessoas na Europa, que se preocupam em garantir que ele seja visto como uma primeira escolha para seguirmos outros rumos na preparação de grandes carreiras.

De facto, a I edição atraiu quase 1000 eventos e atividades, que chegaram a 800.000 pessoas. Nesta II edição continuaremos com o tema de "Descobre o Seu Talento", inspirando as pessoas a galvanizar as suas capacidades através de um EFP de qualidade, em todas as fases da vida, em movimento e equipados com as competências relevantes para o mercado de trabalho, que levam a vidas plenas do ponto de vista pessoal e profissional.

A semana do EFP de 2017 terá o foco numa mensagem de qualidade e excelência. O objetivo é chamar à atenção para a mobilidade dos aprendentes e para aprendizes de qualidade.

A Comissão Europeia pretende assim impulsionar a criação de par-

cerias entre empresas e prestadores de EFP, trazendo os holofotes para abordagens setoriais, para combater a desadequação de competências e responder a necessidades de competências em rápida mutação, no sentido de promover a inovação, a competitividade e a excelência.

Espera-se pois um ano de 2017 com um envolvimento entusiástico nesta II Semana do EFP, cheio de eventos a multiplicarem-se em atividades nacionais, regionais e locais em toda a Europa, não só durante a semana, mas ao longo de todos os meses.

Entretanto, a Aliança Europeia das Aprendizagens (EAfA, em inglês), na qual a FNE assinou um Compromisso, em 2015, promove em 30 e 31 de maio de 2017, em Valletta, Malta, um encontro de alto nível, no âmbito da presidência maltesa, para comemorar os seus quatro anos de existência.

Da agenda de trabalho deste evento constam o aumento da mobilidade dos aprendizes, os serviços de apoio à aprendizagem, o rumo a um quadro europeu de qualidade para os estágios de aprendizagem e o lançamento de uma nova Rede Europeia de Aprendizizes.



DISCOVER YOUR TALENT!

Pacote de Inverno do Semestre Europeu analisa progressos realizados pelos Estados-Membros



A Comissão Europeia (CE) publicou em 22 de fevereiro de 2017 a sua análise anual da situação económica e social nos Estados-Membros (EM), que inclui uma avaliação dos desequilíbrios a corrigir e um capítulo sobre Educação e sistemas de formação.

A CE publicou ainda um relatório sobre a aplicação do Pacto Orçamental, um relatório de análise da situação da dívida em Itália e um relatório relativo a um caso de deturpação dos dados estatísticos na Áustria, associado a uma proposta ao Conselho no sentido da imposição de uma multa.

Esta avaliação integra o ciclo anual de coordenação das políticas económicas a nível da União Europeia e é conhecida como «Pacote de Inverno do Semestre Europeu». Os 27 Relatórios por País, publicados para todos os EM com exceção da Grécia (sujeita a um programa específico de apoio à estabilidade), apresentam a análise anual dos serviços da Comissão quanto à situação das economias dos EM, incluindo, quando necessário, uma avaliação dos desequilíbrios macroeconómicos.

No seguimento da publicação, em novembro, da Análise Anual do Crescimento para 2017 e das recomendações dirigidas à área do euro, o pacote de medidas do Pacote de Inverno foca-se na dimensão nacional do Semestre Europeu, na perspetiva das Recomendações Específicas por País, que deverão ser apresentadas em maio de 2017.



O objetivo é permitir a realização de um diálogo com os EM sobre as prioridades europeias e nacionais e dedicar uma maior atenção ao emprego e às considerações de ordem social. O Vice-Presidente **Valdis Dombrovskis**, responsável pelo Euro e Diálogo Social, bem como pela Estabilidade Financeira, Serviços Financeiros e União dos Mercados de Capitais, declarou que «devemos manter o rumo traçado e continuar a trabalhar para

resolver as repercussões da crise e as deficiências estruturais das nossas economias”.



A Comissária **Marianne Thyssen**, responsável pelo Emprego, Assuntos Sociais, Competências e Mobilidade Laboral, declarou, por seu lado, que «*devemos aproveitar este regresso a um crescimento moderado para combater com mais firmeza os riscos de pobreza e de desigualdade de rendimentos e de oportunidades*».



Já o Comissário **Pierre Moscovici**, responsável pelos Assuntos Económicos e Financeiros, Fiscalidade e União Aduaneira, realçou que “*embora seja grande a incerteza que nos rodeia estes desafios só poderão ser superados se forem abordados de forma decidida*».

A análise apresentada nos Relatórios por País mostra que, na maior parte dos Estados-Membros, a recuperação económica contribuiu para a diminuição das taxas de desemprego, que ainda se situam contudo acima dos níveis anteriores à crise.

As Apreciações Aprofundadas incluídas em alguns dos relatórios mostram que os grandes défices das contas correntes foram corrigidos e que os consideráveis volumes de dívida privada, pública e externa começam a diminuir, quando considerados em percentagem do Produto Interno Bruto. No en-

tanto, continuam a subsistir alguns riscos: o ajustamento das situações de elevados excedentes da balança de transações correntes tem sido limitado e verifica-se, em alguns EM, um grande volume de empréstimos de má qualidade creditícia, que pesam sobre o setor financeiro.

A Comissão concluiu que a Finlândia já não se encontra em situação de desequilíbrio na aceção do Procedimento relativo aos Desequilíbrios Macroeconómicos (PDM). Os outros 12 Estados-Membros registam desequilíbrios (6) ou desequilíbrios excessivos

(6), pelo que continuarão a ser objeto de um acompanhamento específico, adaptado ao grau e à natureza dos respetivos desequilíbrios.

As Apreciações Aprofundadas podem ser resumidas do seguinte modo: verificou-se que a **Bulgária, Chipre, a Croácia, a França, a Itália e Portugal** registam desequilíbrios económicos excessivos. Na **Alemanha, Eslovénia, Espanha, Irlanda, Países Baixos e Suécia** verificam-se desequilíbrios económicos. A **Finlândia** não apresenta desequilíbrios económicos.



Próximas medidas

O Conselho deverá discutir os Relatórios por País apresentados pela Comissão, bem como os resultados das Apreciações Aprofundadas. A Comissão realizará depois reuniões bilaterais com os diversos EM, em relação aos respetivos relatórios. Os Vice-Presidentes e Comissários visitarão os EM em causa para se encontrarem com os respetivos governos, parlamentos nacionais, parceiros sociais e outras partes interessadas.

Estes debates darão seguimento a uma maior participação dos EM na fase anterior à publicação dos Relatórios por País e deverão continuar durante o período de elaboração dos respetivos Programas

Nacionais de Reforma (em abril de 2017) e Programas de Estabilidade ou Convergência. A Comissão propõe que os EM envolvam estreitamente os seus parlamentos nacionais e parceiros sociais e assegurem a apropriação do processo de reformas por parte de um leque mais alargado de partes interessadas.

Os EM serão em especial convidados a explicar a forma como as autoridades regionais e locais irão estar envolvidas na elaboração dos programas, uma vez que o êxito da sua aplicação dependerá também dos diferentes níveis da administração.

REGULAMENTO DO CONCURSO

Tema: 1º Maio - Dia do Trabalhador

Objetivos

- Compreender o dia 1º de maio como o Dia do Trabalhador;
- Desenvolver o conhecimento sobre o 1º de maio;
- Reconhecer a solidariedade como um valor fundamental da sociedade atual;
- Contribuir para o desenvolvimento do trabalho em grupo.

Modalidades de Concursos e Condições de Participação

O concurso encontra-se aberto a todos os alunos distribuídos pelos seguintes escalões:

- 1º escalão** - Educação para a Infância (pintura e Colagem)
- 2º escalão** - 1º Ciclo do Ensino Básico (Pintura)
- 3º escalão** - 2º e 3º Ciclo do Ensino Básico (Pintura)
- 4º escalão** - Ensino Secundário (Pintura)

Os trabalhos do 1º escalão (Educação para a Infância) serão unicamente de pintura ou colagem e coletivos (turma ou jardim de infância).

Os trabalhos do 2º escalão (1º Ciclo do Ensino Básico), serão coletivos (turma ou escola) enquanto os do 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e os do Ensino Secundário deverão ser de carácter individual.

Cada concorrente, turma ou jardim de infância/escola só pode concorrer com um trabalho.

Os trabalhos poderão utilizar qualquer tipo de suporte, não devendo ultrapassar o tamanho A3.

Em cada trabalho deverá constar no verso:

- O nome do autor (individual / autores (coletivo));
- Escalão em que concorre(em)
- Nome, morada e telefone (ou endereço de correio eletrónico) do estabelecimento de ensino.

» *A falta de qualquer destes elementos é motivo de exclusão do concurso.*

Prazos

O prazo de entrega dos trabalhos termina no dia 21 de abril de 2017.

Entrega de Trabalhos

Os trabalhos podem ser entregues diretamente ou enviados por correio para as instalações dos sindicatos da FNE, promotores do concurso.

ERA UMA VEZ... O 1º DE MAIO

Júri do concurso

O júri será constituído pelos seguintes elementos:

- Um(a) Representante da FNE
- Um(a) Representante da AFJET
- Um(a) Educador(a) de Infância
- Um(a) Professor(a) do 1º Ciclo do Ensino Básico
- Um(a) Professor de Educação Visual

Divulgação dos Trabalhos Premiados

No dia 26 de abril de 2017 será divulgada a listagem dos trabalhos premiados, em cada modalidade, através das páginas de internet e de facebook da FNE.

Exposição dos Trabalhos

Os trabalhos premiados serão expostos no local onde a UGT - União Geral de Trabalhadores ea FNE - Federação Nacional da Educação, levam a efeito a comemoração do Dia do Trabalhador, no dia 1 de maio de 2017.

Posteriormente os trabalhos serão divulgados nas páginas de internet e facebook da FNE.

Sessão de Entrega de Prémios

Os prémios serão entregues no local das comemorações, no dia 1 de maio de 2017.

Prémios

Terão direito a prémio os três melhores classificados em cada escalão.

Os alunos/turma e os estabelecimentos de ensino terão direito a Diploma de Participação.

Os prémios a atribuir, em cada escalão, serão os seguintes:

1º Prémio - Tablet

2º Prémio - Máquina fotográfica digital

3º Prémio - Livros / Jogos didáticos

Disposições Finais

Os trabalhos ficam pertença da entidade organizadora.



Vê o filme do 1º de maio
em tv.fne.pt



**CONCURSO
NACIONAL
2017**

**o 10^o Era uma vez...
De maio**

FICHA TÉCNICA
março 2017

proprietário
Federação Nacional da
Educação

diretor
João Dias da Silva

editor
Pedro Barreiros

produção de conteúdos
Joaquim Santos

secretariado
Teresa Morais e Teresa Burnay

sindicatos membros
Sindicato dos Professores da Zona Norte *
Sindicato dos Professores da Zona Centro *
Sindicato Democrático dos Professores da
Grande Lisboa e Vale do Tejo * Sindicato
Democrático dos Professores do Sul *

Sindicato Democrático dos Professores dos
Açores * Sindicato Democrático dos
Professores da Madeira * Sindicato dos
Professores nas Comunidades Lusíadas *
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes
e Auxiliares de Educação da Zona Norte *
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes
e Auxiliares de Educação da Zona Centro *
Sindicato dos Técnicos Administrativos e
Auxiliares de Educação do Sul e Regiões
Autónomas

responsável administrativo e financeiro
Joaquim Fernandes

redação
Rua Costa Cabral, 1035 * 4200-226 Porto *
tel. 225073880 * fax. 225092906 *
secretariado@fne.pt

**produção gráfica
e paginação**
Rafael Marques

fne