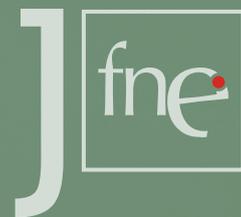


maio | 2021

jornal FNE



CAMPANHA

POR UMA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



EDITORIAL**P.3** FNE INVESTE EM CAMPANHA POR UMA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE**AÇÃO SINDICAL****P.4** FNE DESAFIOU MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO A RESPONDER AOS PEDIDOS DE REUNIÃO**P.5** EXCESSO DE TRABALHO PREOCUPA PROFESSORES DO SECUNDÁRIO E SUPERIOR**P.6** FNE SAÚDOU RESOLUÇÃO DA AR SOBRE REVISÃO DO REGIME DE CONCURSOS DE DOCENTES**P.7 À P.9** CAMPANHA "POR UMA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE" PERCORRE TODO O PAÍS ATÉ JUNHO**PERGUNTA DO MÊS****P.10** MAIORIA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO REJEITA O ATUAL MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**ENTREVISTA****P.11 À P.13** CARLOS SILVA : «NEGOCIAÇÃO COLETIVA É UMA FORTE FERRAMENTA PARA ULTRAPASSAR DESIGUALDADES»**P.14, P.15** FNE PEDIU PRIORIDADE PARA A EDUCAÇÃO NA CONCRETIZAÇÃO DO PILAR EUROPEU DOS DIREITOS | UGT: CARLOS SILVA PEDIU AOS LÍDERES EUROPEUS PARA «PASSAREM DAS PALAVRAS AOS ATOS»**NA MINHA OPINIÃO****P.16** ESCOLAS EM CONTEXTO DE PANDEMIA - PERSPETIVAS DE FUTURO**WEBINÁRIO****P.17** CARTAZ CICLO DE WEBINÁRIOS "DESAFIOS AOS SINDICATOS NA PÓS-PANDEMIA"**P.18, P.19** JOSÉ ABRAÃO, SG DO SINTAP E DA FESAP: GOVERNO NÃO RESPEITA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA**P.20, P.21** RUI MIRANDA, SG DO SINDEL: "SEM JUVENTUDE MATAMOS O SINDICALISMO DO FUTURO"**P.22, P.23** CARLOS SILVA, SG DA UGT, SEM APELO: "O ESTADO É UM MAU EXEMPLO PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA"**NÃO DOCENTES****P.24, P.25** SOMOS TODOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO!**P.26 À P.28** IV DIA MUNDIAL DO PESSOAL DE APOIO EDUCATIVO: IMPRESCINDÍVEIS NUMA ESCOLA DE QUALIDADE**INTERNACIONAL****P.29** CONFERÊNCIA ANUAL DO NASUWT**SAÚDE****P.30, P.31** RECONHECER O CANCRO COMO DOENÇA OCUPACIONAL**LEGISLAÇÃO****P.32 À P.34** DIPLOMAS PUBLICADOS EM DIÁRIO DA REPÚBLICA DE 26 ABR. A 25 MAI. DE 2021**+VANTAGENS FNE****P.35** HÁ +VANTAGENS EM SER ASSOCIADO(A) DOS SINDICATOS DA FNE**FICHA TÉCNICA**

MAIO 2021

proprietário

Federação Nacional da Educação

diretor

João Dias da Silva

produção de conteúdos

Joaquim Santos e Tiago Soares

secretariado

Teresa Morais

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 Lusiadas *

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

tesoureiro

Joaquim Fernandes

redação

Rua Pereira Reis, 399 * 4200-448 Porto *

tel. 225 073 880 *

secretariado@fne.pt

produção gráfica e paginação

Rafael Marques e Tiago Soares



FNE INVESTE EM CAMPANHA POR UMA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

O desafio veio da organização sindical europeia que integra a grande maioria das organizações sindicais da área da educação, o Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE), ou seja, a região europeia da Internacional da Educação.

Tratava-se de, ao longo de quatro semanas, e a partir de 10 de maio, realizar uma campanha comum que desse o sinal de que os profissionais da Educação, reunidos nos seus Sindicatos, estão fortemente empenhados na concretização de uma educação de qualidade.

A resposta da FNE constituiu a operacionalização de uma ação pública que se traduziu na afixação, nos muros exteriores de 200 escolas de todo o país, de faixas que afirmam que a FNE e os seus Sindicatos, estão claramente envolvidos em ações “Por Uma Educação de Qualidade”.

Esta ação envolveu dirigentes de todos os sindicatos da Federação – docentes e não docentes – e os profissionais que nessas mesmas escolas foram envolvidos nesta ação, tendo sido recolhidos dezenas de depoimentos com a manifestação da adesão a esta ação.

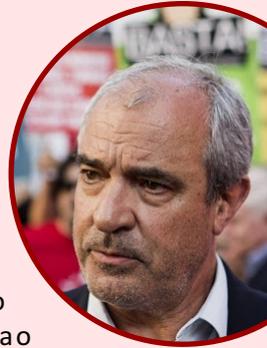
Em cada uma das semanas em que a ação se desenrolou, houve a preocupação de lhe associar mensagens mais concretas relativas a formas de operacionalização desta educação de qualidade – na primeira semana, afirmando a importância da valorização dos profissionais da educação; na segunda semana, insistindo na necessidade de mais investimento; na terceira semana, exigindo o fim da precariedade; na quarta semana, apontando a necessidade do rejuvenescimento.

Vamos finalizar esta ação/campanha no próximo dia 8 de junho, com uma concentração de alguns dirigentes da FNE – os seus membros da Comissão Executiva -, em frente ao Ministério da Educação, para, nessa ocasião, entregar um documento a insistir na necessidade de se abrirem os processos negociais que permitam a consideração e a resolução de velhos problemas que se inserem precisamente nos âmbitos das linhas orientadoras desta campanha.

Com esta intervenção, a FNE dá público sinal do seu empenho na solução de problemas e na determinação de medidas legislativas que permitam que o trabalho dos profissionais da educação seja reconhecido e valorizado.

No mês em que a presidência portuguesa do Conselho Europeu tanto investiu junto dos governos de toda a União Europeia na dinamização do diálogo social como fator essencial para que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais seja uma realidade, não pode a nível interno o Governo português e particularmente o seu Ministério da Educação continuar a manter uma posição de indisponibilidade para o diálogo e para a negociação.

A FNE continuará a insistir tenazmente na abertura de caminhos para a negociação, mas não se demitirá de, havendo necessidade, se afirmar também pelo caminho da contestação.



João Dias da Silva

João Dias da Silva
Secretário-Geral

FNE DESAFIOU MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO A RESPONDER AOS PEDIDOS DE REUNIÃO

O Secretariado Nacional (SN) da FNE reuniu a 4 maio e de lá saiu o desafio ao Ministério da Educação (ME) para responder aos pedidos de reunião que lhe tem endereçado. Além desta deliberação o SN da federação aprovou também a resolução "Investir em Educação é potenciar o futuro", na qual se identificavam as orientações para a ação, a desenvolver proximamente.

A FNE considerou neste encontro ser imprescindível que se iniciem os processos negociais indispensáveis para a determinação das medidas legislativas que respondam aos problemas identificados, para os quais tem apresentado propostas devidamente sustentadas.

Tal é o caso da adoção de medidas concretas que reconheçam e valorizem os profissionais da Educação, como expressão da sua importância para se garantir uma Educação, Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida de qualidade.

Torna-se assim indispensável melhorar as condições de trabalho de educadores, professores, formadores, técnicos especializados, técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais, bem como uma oferta eficaz de Ensino Português no Estrangeiro.

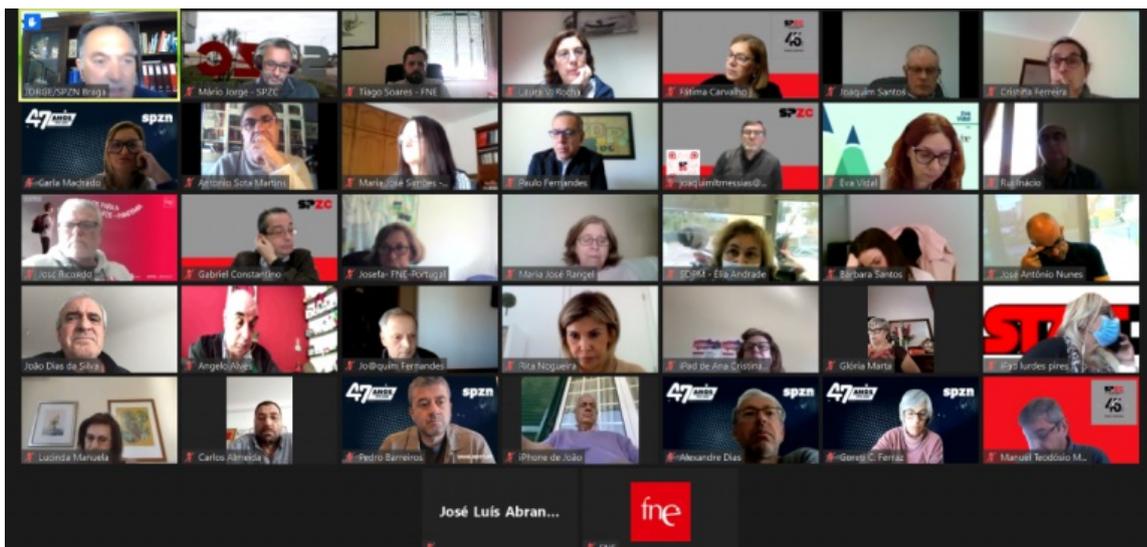
Outra prioridade exigida pela FNE nesta resolução é garantir a contratação de Docentes e Não Docentes que forem imprescindíveis para se garantirem as respostas educativas essenciais para uma sociedade que todos desejamos mais justa, inclusiva e virada para o desenvolvimento sustentável.

Com estas preocupações, o SN da FNE reafirmou o seu compromisso com a consolidação da Educação, com a promoção da Formação e com a implementação da Aprendizagem ao Longo da Vida, com padrões de exigência de elevada Qualidade e ao alcance de Todos e este compromisso exige a consideração das propostas que a FNE tem vindo a apresentar ao ME, para o que se torna imperioso o desenvolvimento dos processos negociais adequados e uma clara opção por um maior investimento na educação.

A FNE insistiu na necessidade de se adotarem, com urgência, medidas legislativas que:

- eliminem todas as formas de precariedade no setor,
- promovam o rejuvenescimento dos seus quadros,
- valorizem todos os seus profissionais, com remunerações condicentes com as responsabilidades que lhes estão atribuídas e reconhecendo-lhes condições de saúde, bem-estar e a conciliação do tempo de trabalho com a vida pessoal e familiar.

A FNE sublinhou desta forma que só assim conseguiremos encontrar soluções que valorizem os trabalhadores da educação do nosso país e garantir condições adequadas para o exercício profissional docente e não docente, neste contexto exigente de pandemia.



EXCESSO DE TRABALHO PREOCUPA PROFESSORES DO SECUNDÁRIO E SUPERIOR

Mais de metade dos professores do secundário queixa-se do excesso de trabalho, enquanto no superior se teme a falta de vacinas contra a Covid-19. Estas são algumas das conclusões da terceira e última consulta junto da comunidade escolar que a FNE promoveu entre 26 e 30 de abril, para perceber como decorreu o regresso ao ensino presencial, que começou a 19 de abril para o ensino secundário e superior.

Segundo esta consulta, que contou com mais de 800 respostas de professores e restantes funcionários, quase metade dos docentes que responderam ao questionário da FNE (49,5%) reconhece que o regresso à escola e ao ensino presencial melhorou o bem-estar emocional dos estudantes.

Quando se comparam os resultados divulgados com os anteriores inquiridos da FNE junto de educadores de infância e docentes do 1.º, 2.º e 3.º ciclos percebe-se que foi junto dos mais novos que se notou maior impacto da reabertura das escolas com pouco mais de metade (50,9%) dos professores que dão aulas a alunos do 2.º e 3.º ciclos e 58% dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo observaram melhorias no bem-estar emocional das crianças com o seu regresso à escola.

Mas nem tudo são boas notícias, com mais de metade dos professores do ensino secundário a queixarem-se de excesso de trabalho.

Relativamente às suas principais preocupações com a atividade profissional, 54,8% dos docentes do secundário referiu ser o excesso de trabalho, logo a seguir à saúde mental e ao bem-estar (que juntos representam 58,7% das respostas), segundo o estudo da FNE.

Os docentes reforçaram ainda com as suas respostas que precisam de mais tempo para se dedicar à prática letiva, “em vez de serem ‘bombardeados’ com emails e solicitações burocráticas”, como referiu a FNE.

A consulta mostra ainda que um em cada quatro professores do ensino superior (26,4%) não tinha sido ainda vacinado, por não estar abrangido pela prioridade de vacinação.

“Para a FNE, é essencial que seja cumprida, o mais rapidamente possível, a plena vacinação de todos os trabalhadores da educação, considerando que é irresponsável adiar, por mais tempo, a vacinação de docentes e não docentes do ensino superior”, defendeu a FNE em comunicado.

Já sobre o sentimento de segurança no trabalho com os alunos, 28,9% dos inquiridos afirma não se sentir em segurança, uma sensação que está associada ao índice de cumprimento por parte dos estudantes das regras de segurança.

Pouco mais de metade dos professores (51,8%) do secundário e 30% dos docentes do ensino superior disse que os alunos não estavam a cumprir as regras.

A situação mais preocupante é o distanciamento físico tanto dentro como fora das salas de aula (apontada por 91,8% destes docentes), seguindo-se a utilização de máscara fora da sala de aula (48,1%) e a falta de higienização das mãos (assinalada por 36,4% dos professores).

Em relação aos trabalhadores não docentes, os resultados desta consulta confirmam as preocupações que já tinham sido reveladas nas duas consultas anteriores, relativamente ao cumprimento das normas de segurança pelos alunos e às suas condições de trabalho.

Esta consulta contou com respostas de 712 docentes e 95 não docentes.

Terminou desta forma um ciclo de três consultas da FNE, lançadas sucessivamente em 22 de março, 12 e 26 de abril, na sequência de cada uma das fases de regresso ao ensino presencial, que envolveu mais de 3.000 docentes e não docentes, permitindo um retrato muito claro sobre as condições em que aquele processo foi decorrendo.



Muitos referiram ainda que a situação é ainda mais grave fora das escolas quando os alunos se juntam em cafés e esplanadas, onde não cumprem as regras de distanciamento.

FNE SAUDOU RESOLUÇÃO DA AR SOBRE REVISÃO DO RÉGIME DE CONCURSOS DE DOCENTES



Para a FNE, este processo deve ocorrer com a máxima urgência, e a tempo de ter efeitos no concurso de 2021/2022, garantindo sempre o respeito pela graduação profissional e eliminando a precariedade.

A FNE saúdou a Resolução aprovada a 6 de maio por maioria na Assembleia da República para que se promova a abertura de um processo negocial para a revisão do regime de concursos de docentes.

Para a FNE, este processo deve ocorrer com a máxima urgência, e a tempo de ter efeitos no concurso de 2021/2022, garantindo sempre o respeito pela graduação profissional e eliminando a precariedade. Esta poderá ser uma oportunidade para determinar medidas que sirvam para tornar a profissão mais atrativa.

A FNE registou também positivamente que a Resolução determine que seja permitida a celebração de contratos no ano letivo de 2021/2022 a docentes que, estando enquadrados pela designada “norma travão”, não venham a vincular na sequência do concurso que está a decorrer, não podendo assim haver lugar a penalizações dos docentes - abrangidos pela norma travão - que não obtiverem uma colocação por não terem concorrido a todos os quadros de zona pedagógica (QZP).

Impedir estes docentes de obter uma colocação nas fases subsequentes do concurso (contratação inicial, reserva de recrutamento, contratação de escola) seria, para a FNE, uma medida absolutamente desproporcionada, irracional e profundamente injusta, pois representaria descartar docentes que, durante muitos e muitos anos, prestaram sempre serviço público de educação, em situação de precariedade.

O texto da Resolução da AR vem ao encontro das reivindicações da FNE, para que sejam adotadas medidas que possibilitem que, no quadro do concurso que está a decorrer, e no âmbito da mobilidade interna, os horários em concurso integrem não apenas os horários completos mas também os incompletos, evitando-se assim um fator extra de desmotivação, que se viria a somar aos muitos já existentes, como são, por exemplo, as ultrapassagens na carreira e os bloqueios nas progressões aos 5º e 7º escalões da carreira docente.

CAMPANHA

"POR UMA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE"

PERCORRE TODO O PAÍS ATÉ JUNHO

A FNE lançou a 10 de maio a campanha "Por uma Educação de Qualidade", que consiste na colocação de faixas em centenas de escolas por todo o país, com diferentes mensagens alusivas a medidas que a FNE reivindica para que seja concretizado um sistema educativo que obedeça a critérios de qualidade.

As faixas desta iniciativa que vai durar entre 10 de maio e 8 de junho, transmitem mensagens claras e diretas sobre temas que são considerados essenciais por Educadores e Professores Portugueses, relativamente às quais se reafirma à sociedade que a FNE não desmobiliza, em nome da valorização e dignificação dos profissionais da Educação: PELA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO SETOR, POR MAIS INVESTIMENTO, PELO FIM DA PRECARIIDADE e PELO REJUVENESCIMENTO DA PROFISSÃO.

Esta campanha vai desenrolar-se por toda a Europa, nos sindicatos da educação filiados no Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE).

As mensagens lançadas através desta iniciativa servem para reforçar o empenho da FNE e dos

seus Sindicatos membros na promoção de políticas que dêem respostas adequadas aos problemas que têm vindo a ser identificados, e para os quais tem apresentado propostas devidamente sustentadas ao Governo.

No decurso desta campanha os dirigentes e ativistas dos Sindicatos que integram a FNE vão colocar estas faixas em centenas de escolas por todo o país.

A FNE sublinha através desta campanha que, apesar de ser claro que todos os Trabalhadores da Educação se revelaram essenciais e demonstraram uma dedicação e uma disponibilidade sem limites ao longo da evolução da pandemia no nosso País, não houve da parte do Governo nenhuma medida específica de reconhecimento e valorização, que respondesse a anseios legítimos há muito identificados e a carecerem de respostas.

E por isso, a FNE reafirma não desistir de continuar a insistir na valorização das carreiras de docentes e não docentes.

As mensagens lançadas através desta iniciativa servem para reforçar o empenho da FNE e dos seus Sindicatos membros na promoção de políticas que dêem respostas adequadas aos problemas que têm vindo a ser identificados.



www.fne.pt

POR UMA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

GALERIA DE FOTOGRAFIAS POR UMA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE VALORIZANDO OS SEUS PROFISSIONAIS



www.fne.pt





MAIORIA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO REJEITA O ATUAL MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A FNE lançou durante o mês de maio uma nova iniciativa de envolvimento e participação dos profissionais da Educação. Tratou-se de manter aberta ao longo do mês, uma pergunta, de forma que quem consultasse a página da FNE pudesse, querendo, deixar a sua opinião.

No mês que agora termina, a pergunta era “De entre as seguintes, quais são as três áreas que gostaria de ver melhoradas como prioridade?” Houve 435 respostas e a conclusão é muito clara: mais de 50% (mais precisamente 52,3%) dos profissionais da educação apontam a avaliação de desempenho como a área que precisa de ser melhorada.

Logo a seguir, os respondentes escolheram as “perspetivas de carreira” (49,3%) e o poder de compra/remuneração (45,9%).

Todas as restantes opções ficaram abaixo dos 40%:

- Quantidade de trabalho – 35,9%;
- Condições de trabalho – 32,9%;
- Tempo de trabalho – 31,3%;
- Apoio à prática profissional – 14,1%;
- Saúde no trabalho – 11,1%;
- Formação contínua – 9,9%;
- Relações hierárquicas – 9,7%;
- Tempo de trabalho em equipa – 7,6%.

A FNE vê assim confirmado aquilo que tem vindo a afirmar relativamente à avaliação de desempenho – quer seja a dos docentes dos ensinos básico e secundário e do superior, quer seja a dos não docentes através do SIADAP.

Estes modelos de avaliação de desempenho não reconhecem o empenho profissional e limitam-se a constituir fatores de travagem no desenvolvimento das carreiras de todos os profissionais da educação.

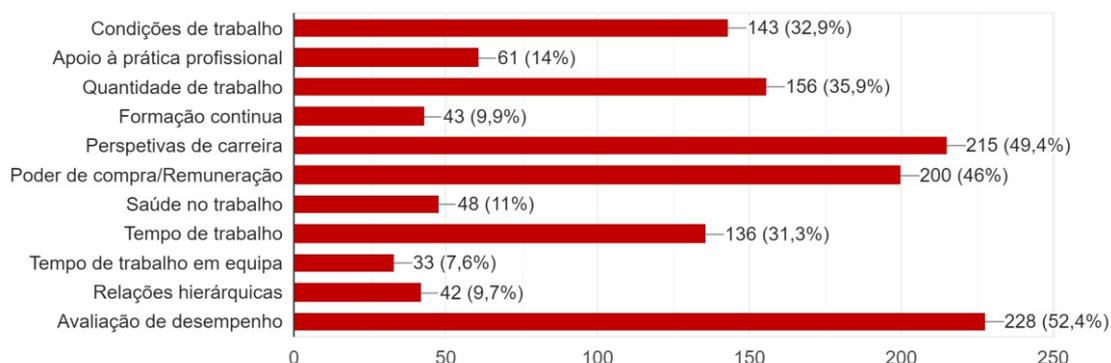
Aliás, não é certamente por acaso que a segunda área que é apontada a precisar de melhoria é a das perspetivas de carreira.

Para a FNE, a avaliação de desempenho deve existir e deve contribuir para que se melhorem as práticas e para que se estimule o empenho profissional.

Ora, com estes modelos de avaliação de desempenho atualmente em vigor, o que se obtém é o sentimento de que, por muito esforço que se faça, não se atingem patamares mais elevados na carreira. Desta forma, não há estímulo para o empenho profissional, e o que se promove ainda é um clima de mal-estar nos locais de trabalho.

Com estes resultados, a FNE obtém mais consistência na defesa da necessidade de revisão dos modelos de avaliação de desempenho.

De entre as seguintes, quais são as três áreas que gostaria de ver melhoradas como prioridade?
435 respostas



CARLOS SILVA : «NEGOCIAÇÃO COLETIVA É UMA FORTE FERRAMENTA PARA ULTRAPASSAR DESIGUALDADES»

Na segunda parte desta entrevista, o Secretário-Geral da UGT, Carlos Silva, conversou com o Jornal FNE sobre as políticas de resiliência necessárias para a saída da crise provocada pela pandemia e também sobre as cartas dadas por Portugal ao nível internacional no diálogo social.

JORNAL FNE (JF) - NA EDUCAÇÃO E NO EMPREGO SÃO VISÍVEIS A FALTA DE RECURSOS, DE FORMAÇÃO, DE QUALIFICAÇÃO, ASSIM COMO AS DESIGUALDADES E AS ASSIMETRIAS DO PAÍS. PARA SAIRMOS DA CRISE MOTIVADA PELA PANDEMIA DA COVID-19, QUE POLÍTICAS TEREMOS QUE ADOPTAR PARA UMA RECUPERAÇÃO INCLUSIVA, SUSTENTÁVEL E RESILIENTE?

Carlos Silva (CS) - A primeira política que o Estado tem de implementar é não deixar ninguém para trás. E isso significa apoiar quem perdeu o emprego. Como sabem, a fundação Francisco Manuel dos Santos apresentou um estudo onde diz que parte da pobreza em Portugal é de trabalhadores com salários baixos, ou seja, é a política do baixo salário em Portugal, que é sustentada e abusada por muitas entidades do setor privado. Temos consciência disso e daí a necessidade imperiosa de todos os anos haver um aumento do salário mínimo nacional. E também diz o estudo que um aumento de 20 ou 30 euros é extraordinariamente importante. Portanto o salário mínimo nacional, uma política que não passe por baixos salários, uma política de condições, o Estado português tem que apostar nas qualificações, mas têm de ser remuneradas ao nível da exigência profissional. Se está a licenciar um professor, um médico ou um enfermeiro e lhe paga o ordenado mínimo - a chamada geração dos 600 euros - há um risco de os jovens emigrarem.

A melhor política de recursos humanos que o país pode ter é mantê-los cá e para isso é preciso uma política salarial e de motivação que melhorem a qualidade de vida dos trabajado-

res. E neste momento um dos maiores itens que custa à cabeça de cada trabalhador é a carga fiscal. Um Estado português que está quase na cauda dos salários mínimos, que continua a apostar numa carga fiscal tremenda, deixa a classe média sem condições de respirar. Logo, a mobilidade social entre aqueles que têm mais baixos salários, que querem nivelar para um patamar acima, não conseguem e quando chegam a meio do mês já não há salário.

Não podemos continuar a viver de assistencialismo, do apoio da Cáritas, da Igreja Católica, do Banco Alimentar. O país tem de apostar mais na sua proteção social e nos portugueses sem estar a pensar - sobretudo até partidos vindos do poder e que estão no poder no Parlamento - que quem não foi penalizado no seu salário tem de pagar um imposto. Isto é uma coisa esquizofrénica. É um incompetente e há coisas que não passam pelo crivo da sociedade, porque estamos fartos de troikas e de gente que esmagou os direitos e expectativas das pessoas. O Estado, para ter o apoio e compreensão dos portugueses, tem de começar a apostar na renovação dos seus quadros, numa Administração Pública menos burocratizada e, acima de tudo, contratar gente jovem, seja no setor da educação, mas também na saúde e noutros para servir os cidadãos em serviços públicos essenciais, como a Escola Pública, Serviço Nacional de Saúde, Justiça e Segurança Social.



JF - DA SUA EXPERIÊNCIA EUROPEIA COMO VICE-PRESIDENTE DO GRUPO DOS TRABALHADORES (GRUPO II) DO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU (CESE) COMO É QUE PODEMOS TRAZER AS BOAS PRÁTICAS DO DIÁLOGO SOCIAL EUROPEU PARA O NÍVEL NACIONAL E REGIONAL?

CS - Esta pergunta vou invertê-la: eu acho que Portugal é que dá cartas ao nível internacional no diálogo social. Quando a liderança do Grupo II pediu ao Secretário-Geral da UGT, que é vice-presidente desse grupo, para junto do Governo português tentar trazer a este grupo um conjunto de dirigentes da nossa tutela para falar com sindicalistas esteve a Ana Mendes Godinho, Pedro Siza Vieira, Mariana Vieira da Silva, Miguel Cabrita e agora vai estar também a Ana Paula Zacarias e o Primeiro-Ministro. Significa que o diálogo social em Portugal tem funcionado. Aliás, a próxima presidência será eslovena e lá existem dificuldades nesse diálogo e o meu colega vice-presidente esloveno do grupo II, e de uma forma geral todo o grupo e também dirigentes do CESE, olham para a presidência portuguesa com enorme expectativa, o que mostra que afinal o diálogo social que existe em Portugal foi exemplo para a Europa.

O diálogo social português tem consequências exceto na matéria salarial. O trabalhador por conta de outrem vive do seu salário e era aqui que queríamos um diálogo mais proativo. O Governo não pode impor em democracia às entidades patronais que melhorem os salários, mas pode influenciar e por isso lembro uma campanha que começou em 2018 na CES-Confederação Europeia de Sindicatos de nome "pay rise", por aumentos salariais, e isso ainda não teve impacto cá.

Por isso, a UGT defende que o salário mínimo nacional é um bom indicador para empurrar os outros para a frente. Ora com aumentos sucessivos dos salários desde 2014 significa que o salário mediano está quase equiparado ao mínimo e, se calhar, daqui a dois, três anos, o mínimo ultrapassa o mediano em Portugal. O grande problema não é o desemprego estar nesses 7,3%, mas sim os salários serem baixos comparados com os da União Europeia. Por conseguinte, a negociação coletiva é uma fortíssima ferramenta para ultrapassar estas desigualdades, este aprofundamento da discriminação salarial, que existem entre milhões de trabalhadores portugueses.



"O diálogo social português tem consequências exceto na matéria salarial. O trabalhador por conta de outrem vive do seu salário e era aqui que queríamos um diálogo mais proativo".

JF - PARA TERMINAR, GOSTARIA QUE COMENTASSE A SEGUINTE FRASE DA RESOLUÇÃO DO ÚLTIMO SECRETARIADO NACIONAL DA UGT: "A PANDEMIA NÃO CERCEOU A DEMOCRACIA NEM TIROU A VOZ AOS SINDICATOS OU AOS TRABALHADORES". COMO É QUE A UGT REAGIU TÃO POSITIVAMENTE A UMA SITUAÇÃO TÃO COMPLEXA?

CS - Não digo que tenha sido positiva, mas sim pragmática. Se me disser que foi reativa foi. Ninguém consegue ser proativo porque ninguém domina um vírus. E mesmo entre os especialistas epidemiológicos, a OMS chega a ter um discurso e a DGS outro e no meio de tudo isto qual deve ser o papel do movimento sindical? O primeiro foi dizer ao Estado: nós estamos de acordo com o confinamento. A outra Central Sindical foi contra. Dissemos também que estávamos de acordo em não ir para a rua fazer manifestações, precisamente em nome da saúde pública e do respeito que os cidadãos nos merecem. Há outros que usam o velho jargão de que temos direitos, liberdades e garantias, porque a única coisa que sabem fazer é hastear uma bandeira na rua e gritar, e esse não é o estilo da UGT. O nosso estilo é ser responsável em nome do país, da saúde pública e da responsabilidade. Portanto, tivemos de perceber o que estava a acontecer, sempre em diálogo com os parceiros europeus, com os patrões e o governo na concertação social, com o Presidente da República, que tem tido um papel extraordinário para ultrapassarmos esta crise.

Vivemos 15 estados de emergência que sempre apoiámos, mas também queremos desconfinar, porque percebemos que as pessoas estão cansadas. Apoiámos o layoff e que se pudesse continuar com ordenados a 100%, assim como apoiámos a questão do teletrabalho, mas a partir de determinado momento quisemos que este tivesse não uma guarida para os trabalhadores não pagarem mais, mas para os trabalhadores receberem o subsídio de refeição e isso foi conseguido com uma luta da UGT. Temos defendido a questão das moratórias e acompanhado os problemas dos trabalhadores, sabendo que não conseguimos chegar a todo o lado, porque há 18% de sindicalização em Portugal e mesmo os trabalhadores não sindicalizados, como os sócios-gerentes, os trabalhadores independentes e a recibos verdes, os milhares de pequenos empresários, não deixaram de ser apoiados por nós.

Nesse sentido a UGT tentou ultrapassar isto, não se fechou no seu estilo sindical, estando sempre na concertação social com uma postura não agressiva, mas construtiva, para o governo perceber que tem de apostar no apoio às pessoas e às empresas. Como achamos isto, não podemos desistir. Não estamos satisfeitos com o nosso papel, queríamos ter conseguido mais resultados para os trabalhadores portugueses. Mas não vamos desistir e importa ao movimento sindical que nunca deve estar satisfeito. Nunca há uma meta, a nossa meta é infundável, intemporal. Enquanto existirem trabalhadores prejudicados, que fiquem para trás, que percam o emprego, as esperanças, os sindicatos existem como o último muro de salvação, o ombro amigo de todos aqueles que são vencidos pelo cansaço, acima de tudo por lhes terem defraudado as suas expectativas. Os sindicatos servem acima de tudo para os defenderem e serem a sua voz junto dos poderes públicos.

"(...) não podemos desistir. Não estamos satisfeitos com o nosso papel, queríamos ter conseguido mais resultados para os trabalhadores portugueses. Mas não vamos desistir e importa ao movimento sindical que nunca deve estar satisfeito".

Tiago Soares
Jornal FNE



FNE PEDIU PRIORIDADE PARA A EDUCAÇÃO NA CONCRETIZAÇÃO DO PILAR EUROPEU DOS DIREITOS



"(...) a FNE defendeu que a Educação e a Formação têm de ser estruturais na concretização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no momento em que a Cimeira de Chefes de Estado e de Governo reuniu no Porto".

Na véspera da Cimeira de Chefes de Estado e de Governo que reuniu no Porto a 7 e 8 de maio, no quadro da presidência portuguesa do Conselho Europeu, a FNE defendeu que a Educação e a Formação têm de ser estruturais na concretização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no momento em que a Cimeira de Chefes de Estado e de Governo reuniu no Porto, no quadro da presidência portuguesa do Conselho Europeu.

A FNE considerou em comunicado enviado aos meios de comunicação que "é essencial que se determinem orientações para que se garantam as condições de promoção do primeiro princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais a nível europeu e nacional, no âmbito da operacionalização do Plano de Ação para a Aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a adotar na Cimeira Social do Porto".

E acrescentou que "este primeiro Pilar é bem claro no objetivo que se pretende atingir: todas as pessoas têm direito a uma educação, uma formação e uma aprendizagem ao longo da vida inclusivas e de qualidade, que lhes permitam manter e adquirir as competências necessárias para participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho".

A FNE afirmou acolher por inteiro esta orientação e contribuirá com todo seu esforço para que se garanta a sua concretização, no quadro do que defende como uma educação de qualidade para todos.

«Para este efeito, é essencial, por um lado, que se promova em todas as etapas – do planeamento à avaliação, passando pela sua operacionalização – a participação plena dos parceiros sociais e das organizações da sociedade civil, devendo ainda ser mobilizado o apoio de investimento público sustentável e ainda do Mecanismo de Recuperação e Resiliência" acrescentou a federação apelando em seguida "à implantação do Espaço Europeu da Educação a nível nacional – com base num diálogo social eficaz com os representantes dos docentes e dos não docentes –, de modo a melhorar a qualidade do ensino na era digital, a elevar os seus padrões, a desenvolver uma formação de base de maior qualidade e inclusiva para todos, bem como a reforçar o desenvolvi-

mento profissional contínuo e a assegurar condições de trabalho e salários dignos para os docentes, a fim de tornar a profissão mais atrativa para candidatos altamente qualificados, para além de se garantirem mecanismos de valorização dos trabalhadores não docentes".

A FNE considera imprescindível que se mobilizem todos os recursos que forem indispensáveis no quadro do impacto global da crise da Covid-19 nos sistemas educativos, nos alunos e nos seus profissionais, conduzindo às medidas que forem ajustadas para apoio aos alunos e aos formandos desfavorecidos do ponto de vista socioeconómico e/ou com deficiência, através de políticas sociais e educativas conjuntas a nível nacional.

UGT: CARLOS SILVA PEDIU AOS LÍDERES EUROPEUS PARA «PASSAREM DAS PALAVRAS AOS ATOS»

O Secretário-Geral da UGT, Carlos Silva, foi um dos oradores convidados da Cimeira Sindical, que decorreu no dia 6 de maio, no Porto.

No discurso aos representantes das principais organizações sindicais e governantes europeus, o líder da UGT saudou a iniciativa da presidência portuguesa da União Europeia, na pessoa do Primeiro-Ministro, António Costa, em dar prioridade à dimensão social.

Carlos Silva deixou ainda o recado aos líderes europeus de que é preciso passar das palavras

aos atos. "Agora, falta a coragem dos líderes europeus, dos empregadores e, já agora, também de alguns sindicalistas, em assumir o compromisso a que o Plano de Ação a todos nos convoca para implementar o Pilar dos Direitos Sociais. Sabemos o que é preciso fazer", afirmou.

O líder da UGT acrescentou também que é preciso aproximar a Europa e as suas instituições dos cidadãos. "Saibamos construir, ser inclusivos e não deixar ninguém para trás. Esse é o desafio da União Europeia, hoje e nos próximos anos. É preciso ambição e determinação", afirmou.

"Saibamos construir, ser inclusivos e não deixar ninguém para trás. Esse é o desafio da União Europeia, hoje e nos próximos anos. É preciso ambição e determinação". Carlos Silva



ESCOLAS EM CONTEXTO DE PANDEMIA - PERSPETIVAS DE FUTURO

Estudos realizados pela OIT revelam que cerca de 70% dos jovens consideram ter aprendido pouco durante o processo de transição da sala de aula para as aulas online no período do confinamento. A falta de equipamentos, o difícil acesso à internet, a falta de espaços adequados, gerando dificuldades de concentração, por vezes também alguma falta de preparação de alunos e professores em saberem lidar com as novas tecnologias, dificultaram melhores aprendizagens.

A situação da realidade portuguesa não foge a esta caracterização, bem mais acentuada nas famílias de baixos rendimentos, aumentando as desigualdades entre crianças e jovens.

Assim, poderá surgir um maior risco de abandono escolar ou de redução das oportunidades para desenvolvimento dos jovens que, por vezes, se veem impedidos de prosseguir os seus estudos devido à redução do rendimento familiar.

O mesmo estudo concluiu que, globalmente, 50% dos jovens estão possivelmente sujeitos a estados de ansiedade e até de depressão, enquanto 17% estão, provavelmente, já afetados por estas condições, devido a stress familiar, isolamento social, maior risco de violência doméstica, educação interrompida, incertezas sobre o futuro... são alguns dos problemas que afetaram e afetam o desenvolvimento emocional das crianças e jovens.

De acordo com especialistas, muitos dos problemas de saúde mental em crianças e jovens começam a manifestar-se aos 14 anos de idade, pelo que deverá haver uma atenção redobrada da parte dos pais, dos professores, das equipas multidisciplinares, aos primeiros sinais desta natureza. Por outro lado, no ensino remoto, educadores e professores desdobraram-se em esforços para chegar a todos os alunos, podendo dizer-se que a pandemia reforçou o papel docente na aprendizagem e, consequentemente, na sociedade.

Apesar das dificuldades, tais como as competências digitais em alguns casos, a falta de equipamentos tecnológicos adequados e a falta de apoio da tutela, os professores portugueses aprenderam a lecionar num contexto completamente diferente, evidenciando assim a sua centralidade em todo este processo. Desta forma

conseguiram evidenciar que a tecnologia não substituiu o contacto pessoal e a interação entre alunos e professores.

É de louvar o esforço e a capacidade de adaptação dos docentes, especialmente quando se trata de uma classe profissional relativamente envelhecida, se comparada com outros países da Europa.



Como poderá vir a ser o futuro pós pandemia?

É inegável que as tecnologias têm estado a ter um papel muito importante no funcionamento das escolas e universidades desde o aparecimento do surto. Assim, haverá certamente um aumento da utilização dos meios digitais e tecnológicos, tanto para professores como para alunos, mas sendo aplicados em contexto de aulas presenciais, as quais já está demonstrado que não podem, nem devem, ser substituídas pelo ensino a distância. Então, as tecnologias devem ser vistas como um importante complemento de trabalho escolar mas que não podem substituir a escola do ponto de vista das aprendizagens e da socialização.

É possível e desejável o aumento substancial das competências digitais. Também será fácil prever uma maior autonomia dos alunos, já que o ensino a distância exigiu uma maior autonomia para o sucesso. Desta forma, a escola no pós-pandemia poderá ultrapassar algumas barreiras da escola tradicional. A par destes aspetos que podemos considerar positivos, não podemos esquecer o acentuado aumento das dificuldades por parte de muitos alunos, que inevitavelmente irão conduzir a grandes desigualdades se não forem tomadas as medidas adequadas.

O sistema educativo deve oferecer respostas a estes alunos com as necessárias aulas de apoio extra e, lembrando aqui as palavras do Secretário Geral das Nações Unidas, António Guterres, mais do que nunca é importante dar prioridade à educação nos orçamentos públicos. Só assim será possível aproveitar a oportunidade para redesenhar a educação, dando um salto em direção a sistemas progressistas que ofereçam uma efetiva educação de qualidade.

Josefa Lopes | Presidente do SDPSUL



www.fne.pt

webinário

DESAFIOS AOS SINDICATOS NA PÓS-PANDEMIA



ABRIL

15

**José Cordeiro**Secretário-Geral
Adjunto da UGT

22

**António Fonseca**

Presidente do MAIS

29

**José Abraão**Secretário-Geral do
SINTAP e da FESAP

MAIO

13

**Rui Miranda**Secretário-Geral
do SINDEL

20

**Carlos Silva**Secretário-Geral
da UGT

27

**Mário Mourão**Presidente da
Direção do SBN

Ciclo de Webinários com Dirigentes Sindicais

ABR a MAI 2021 | 17h00 às 18h00



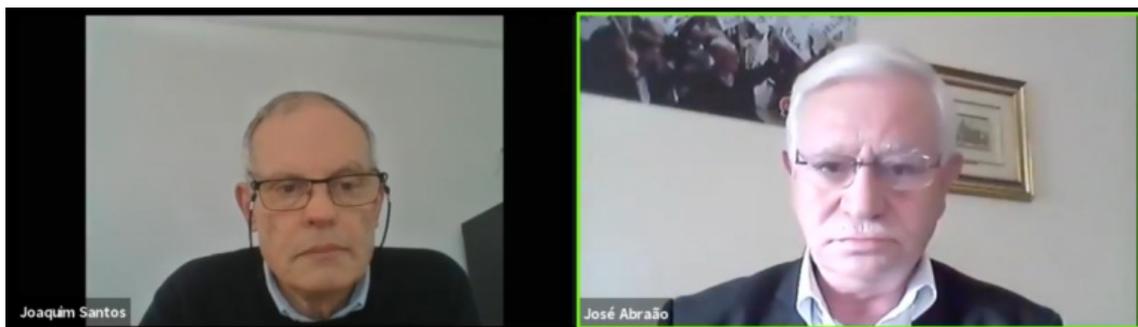
facebook.com/fneduca
facebook.com/canal4pt



AFIET

CANAL • WWW.CANAL4.PT

JOSÉ ABRAÃO, SG DO SINTAP E DA FESAP: GOVERNO NÃO RESPEITA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA



José Abraão, Secretário-Geral (SG) do SINTAP (Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública) e da FESAP (Federação de Sindicatos da Administração Pública) foi o terceiro convidado do ciclo de webinários dedicado aos “Desafios aos Sindicatos na Pós-Pandemia”, organizado pela Federação Nacional da Educação (FNE) e pelo Canal4 da AFJET (Associação para a Formação e Investigação em Educação e Trabalho).

Com a moderação de Joaquim Santos, Secretário Executivo Advogado da FNE, o debate fluiu durante pouco mais de uma hora, começando com um enquadramento sobre que trabalhadores representa o SINTAP e em que setores de atividade é que os podemos encontrar.

Após breves notas sobre a sua carreira sindical e sobre a formação da FESAP, José Abraão lembrou a importância dos sindicatos no espaço da negociação coletiva, assumindo que atualmente “não estamos satisfeitos, mas também nunca estaremos, pois achamos ser sempre possível fazer melhor”. Em sua opinião, a pandemia está a deixar uma marca indelével na sociedade que “tem acentuado as desigualdades, as injustiças e por isso devemos procurar um caminho juntos, de solidariedade.

Joaquim Santos lançou de seguida a questão salarial, uma das maiores preocupações da Administração Pública (AP) do presente, referindo que os trabalhadores não compreendem como é que alguém com mais de 20 anos de serviço ganhe o mesmo que um trabalhador recém-admitido.

A INJUSTIÇA DO SIADAP

Recordando que a FESAP considera essencial que se mantenha a diferenciação entre o salário mínimo e a remuneração de entrada na AP, que sejam atualizadas as primeiras posições da Tabela Remuneratória Única (TRU) e que se combata a política de baixos salários através de aumentos generalizados, o dirigente sindical defendeu que “deve existir uma tabela remuneratória justa para a AP, mas o Governo trata todos por igual, desrespeitando a negociação coletiva. O Governo colocou trabalhadores a entrar em setores onde vão ganhar o mesmo que trabalhadores que já lá estão há 20 anos”.

O último aumento na AP, lembra José Abraão, “foi em 2010 se excluirmos os 0,3% de 2020. E as carreiras têm sido desvalorizadas, mas nós temos batido contra estas políticas. E depois ouvimos o Governo dizer que quer reter as mais valias. Mas para isto? Com estes ordenados? Aliás, temos o caso dos professores que entram a ganhar 1.200 euros”. O SG da FESAP sublinha que estamos a criar uma manta de retalhos com baixos salários, para a qual muito contribui o Sistema Integrado de Avaliação da AP, o malfadado SIADAP: “O grande objetivo do SIADAP foi garantir a manutenção salarial. Está, pois, na hora da UGT e da FESAP fazerem frente e dar resposta aos velhos problemas, a que se juntam novos desafios”.

“É uma oportunidade para voltarmos a ganhar os partidos, para que entendam que, com os problemas que a pandemia levantou, todos têm de ser envolvidos na luta por melhorias, travando os movimentos inorgânicos”.

Conhecendo a interligação entre três reivindicações da FESAP, o moderador questionou como colocar no mesmo prato uma revisão do SIADAP, a revisão das carreiras gerais e a revisão da TRU. José Abraão não vacilou na resposta: "A FESAP tem uma posição clara. Em setores como, por exemplo, nas Entidades Públicas Empresariais (EPE) não podem existir dois vínculos laborais, pois essa situação só serve para alcançar trabalho mais barato, sem acesso à ADSE". Na verdade, a diversidade de vínculos laborais, sobretudo no setor da saúde e no setor empresarial público, faz com que pessoas no mesmo serviço, desempenhando exatamente as mesmas funções, se encontrem sob regimes laborais, cargas horárias e salários diferentes.

Voltando ao sistema de avaliação dos trabalhadores, José Abraão frisou que "esta AP não é viável sem resolver primeiro constrangimentos como a avaliação, de que dependemos todos para a progressão nas carreiras. A FESAP exige que aconteça a avaliação, mas que essa avaliação seja justa e possa ter impacto nas carreiras e que seja abandonado o sistema de quotas. A revisão do SIADAP, com engenharia financeira e manipulação dos números, pode trazer-nos uma preocupação acrescida e, face à crise, o que vai acontecer é que todos os anos vamos estar a reivindicar aumentos".

A conversa passou depois por temas como a negociação de políticas ativas de pré-reforma, que continua a ser uma miragem, com o SG da FESAP a reafirmar "que vamos continuar a lutar pelo rejuvenescimento e pela pré-reforma dos trabalhadores com mais de 40 anos de descontos".

UMA FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO TRANSVERSAL

Quanto aos maiores desafios criados pela COVID-19 à ação sindical e ao modo como reagiram os sindicatos, José Abraão sublinhou que "a pandemia trouxe ao de cima problemas relativos à digitalização, à transição digital, ao teletrabalho e às plataformas digitais. E hoje todos querem regular, colocando em causa direitos, mas é preciso garantir a igualdade. Vamos ter grandes desafios na regulação do teletrabalho, que não altera a Lei 35 da LTFP (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), nem vai alterar o Código de Trabalho, mas que acaba por propor um arbítrio em prejuízo da negociação coletiva".

Para o SG da FESAP, "o que acaba por estar na mesa na regulação do teletrabalho é que as empresas fujam dos sindicatos para decidir quanto pagam aos trabalhadores. Mas deve-se ter em atenção a especificidade de cada setor. Corremos o risco de que seja destruída uma



cultura, que os sindicatos percam a capacidade de negociar, pois já assistimos hoje ao facto que o Estado chama para negociar e depois legisla como quer".

A fechar a sua intervenção, o orador convidado sublinhou que "no âmbito da ação sindical temos oportunidades digitais. É preciso usar as redes sociais para aproximar e dialogar mais com os sócios, mas sem esquecer que o presencial é fundamental. Para isso, a UGT deve fazer propostas comuns à volta da valorização das carreiras e só por aí se alcançará melhores salários. Na concertação temos de explorar a via da negociação bipartida, para que os governos oiçam os parceiros dizer o que realmente querem e não discutirmos aquilo que eles já nos trazem feito".

Perguntado sobre se fosse o responsável pela gestão da bazuca europeia em Portugal que tipo de investimento faria nas áreas da Educação, Saúde e Segurança Social, José Abraão respondeu que "são precisos recursos humanos preparados e qualificados em todos os setores da AP. Por exemplo, na Segurança Social é necessário investir na proximidade dos serviços aos cidadãos. Na Saúde temos de dotar o setor com mais recursos humanos e valorizar e dignificar o trabalho. Deveriam, no entanto, existir alterações na gestão de serviços, pois em muitos casos existem ligações partidárias e temos que nos concentrar nos méritos e nas competências dos trabalhadores".

Na parte final do webinar, o moderador introduziu algumas questões e preocupações colocadas pelos participantes, que passaram pelo SIADAP, pela criação de work-centers no interior e pelo rejuvenescimento e atratividade da AP. A respeito das duas últimas, o SG do SINTAP e da FESAP deixou o alerta relativo à forma de chamar os jovens para uma carreira pública: "Um jovem com mestrado ganha hoje 900 euros, numa carreira onde sabe que nunca subirá. É preciso mudar isto, alterar perspetivas e compensar justamente as pessoas. Só com o respeito pela negociação coletiva poderemos garantir, a todos, condições dignas no trabalho".

"A revisão do SIADAP, com engenharia financeira e manipulação dos números, pode trazer-nos uma preocupação acrescida e, face à crise, o que vai acontecer é que todos os anos vamos estar a reivindicar aumentos".



facebook.com/fneduca
facebook.com/canal4pt

RUI MIRANDA, SG DO SINDEL: "SEM JUVENTUDE MATAMOS O SINDICALISMO DO FUTURO"



Os 40 anos de ligação ao Sindicato Nacional da Indústria e Energia - SINDEL tornam Rui Miranda numa voz com autoridade, quando o tema é o sindicalismo em Portugal. E foi para falar do presente e futuro do movimento sindical que o Secretário-Geral do SINDEL participou, como convidado, no ciclo de webinários dedicado aos "Desafios Aos Sindicatos na Pós-Pandemia", organizado pela Federação Nacional da Educação (FNE) e pelo Canal4 da AFJET (Associação para a Formação e Investigação em Educação e Trabalho), com moderação de Pedro Barreiros, Vice-Presidente desta associação.

Pedro Barreiros que lançou de imediato as linhas condutoras do debate: como é que o SINDEL viveu estes tempos de pandemia, quais são os novos problemas e desafios para os sindicatos num futuro cada vez mais presente?

A estas questões Rui Miranda começou por responder sobre a utilização das tecnologias. Para o convidado desta iniciativa "as ferramentas já existiam, apenas não as usávamos", acrescentando que a pandemia trouxe isso de bom, "pois trouxe novas oportunidades para os sindicatos explorarem". Mas a par das tecnologias, o tele-

trabalho merece um destaque especial nesta "nova normalidade". Rui Miranda começou por afirmar que "isto não é teletrabalho. É uma forma que o Governo arranhou de garantir que se consegue trabalhar a partir de casa. Mas a situação serviu para os sindicatos perceberem o muito que há para fazer quando o tema é o teletrabalho".

SALÁRIO DIGNO É UM DESAFIO DO PRESENTE

Para Rui Miranda, "tem de haver uma nova organização do tempo de trabalho. Não se devem reduzir os espaços de trabalho, mas sim, criar condições para um sistema misto". O exemplo vem da EDP: "Na EDP, 80% dos trabalhadores estão em teletrabalho e o consumidor nada notou. O teletrabalho - defendo eu - devia ser uma opção e não uma obrigação". Falando depois de pais e professores notou que "os pais não conseguiram colocar os filhos em ligação vídeo com as aulas, porque não tinham largura de banda suficiente. Considero que nestes casos o Estado deve assumir as despesas. No caso dos trabalhadores esses custos devem ficar por conta das empresas. Este é um assunto que tem que fazer parte da contratação".

«Isto não é teletrabalho. É uma forma que o Governo arranhou de garantir que se consegue trabalhar a partir de casa».

Com os olhos postos no futuro do trabalho, o SG do SINDEL afirma, com todo o à vontade, que "as revoluções industriais vão ser mais rápidas que as tecnológicas. Por isso, os sindicatos e o sindicalismo vão continuar a ter um papel relevante na sociedade". Voltando à atualidade, Rui Miranda confessa que "o que cria desassossego aos sindicatos, nesta fase, é o afastamento dos sócios. Assim que nos aproximamos fisicamente deles notamos que têm logo muita coisa para falar, porque quem não aparece é esquecido".

O SINDEL optou, desde o início da pandemia, por plenários via Zoom, que surpreenderam bastante Rui Miranda, pela enorme adesão que tiveram: "Foram um sucesso até agora, mas aquilo que mais aproxima sindicatos e sócios são essencialmente as questões de salários. É preciso ver a adequação da tabela salarial e o problema do salário mínimo nacional. A UGT fez um trabalho excelente nos últimos anos com o incremento do salário mínimo, mas isto mostrou um problema que é o facto de termos cada vez mais pessoas a ganhar apenas esse salário". Na opinião do líder do SINDEL, "o problema não é apenas sindical, mas também empresarial", dando depois o exemplo de uma empresa em Castelo Branco que não conseguia recrutar trabalhadores portugueses, tendo que ir recrutar 50 trabalhadores à Roménia".

As respostas a estes desafios passam por "criar condições de remunerar adequadamente os trabalhadores. Este não é um desafio de futuro. É um desafio do presente, que precisa do apoio de todos os sindicatos". Outro dos desafios apontados por Rui Miranda é o da indústria 4.0: "Temos de nos preparar para ter um operador em qualquer lado. Mas vai ser sempre necessário regular o setor". A pandemia da COVID-19 trouxe à tona vários debates, mas sobretudo variadas oportunidades de discussão. O SG dá o exemplo do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho que, pela sua extrema importância, "deve ser discutido em sede de concertação social".

PARASITAS DA SOCIEDADE

Sobre a sindicalização Rui Miranda alerta para o facto de ela ser baixa no setor industrial e de ter descido de 70 para cerca de 55% no setor energético. Daí "os sindicatos terem de ter músculo para negociar". A responsabilidade para com o associado e os benefícios que os sócios devem ter da parte dos sindicatos, como forma de fidelização, foram caminhos apontados por Rui Miranda para se alcançar essa força muscular. Mas a juventude



tem que fazer parte da equação do futuro sindical: "O futuro passa pelos cabelos brancos darem lugar aos novos, com novas linguagens" e novas propostas de ação.

No período de perguntas dos participantes, Pedro Barreiros deixou a Rui Miranda questões ligadas ao futuro da aposta portuguesa na indústria e na forma como se pode cativar jovens para o sindicalismo.

Sobre as áreas industriais em que Portugal deve apostar, o SG do SINDEL considerou que, acima de tudo, se deve apostar na formação, que é o que nos garante mais valias. E recordou este episódio: "Uma vez estive na Tyco, em Évora, com o SG da UGT, Carlos Silva. A Tyco é um dos maiores empregadores na região e beneficia da formação que o IEFP produz. Mal a formação termina os formandos garantem normalmente emprego na fábrica. A fase de pandemia é muito importante, porque mostrou o quanto estamos dependentes da China. Por isso é tempo de voltar a investir e apostar na Europa. Isso requer mais respostas do governo no setor industrial e temos de perceber que não é a mão-de-obra intensiva que nos segura e interessa".

Rui Miranda atribui uma grande relevância à sindicalização. A ponto de referir que "apenas um trabalhador sindicalizado pode pedir responsabilidades. Aos que dizem que só vão recorrer ao sindicato quando tiverem problemas eu chamo de 'parasitas da sociedade'. Porque vivem à custa dos outros". A fechar o webinar, o convidado da FNE e da AFJET voltou à questão da motivação dos jovens para o sindicalismo, deixando um alerta: "Os jovens querem mostrar trabalho, mas muitas vezes são impedidos. Isto tem que mudar. Temos de lhes dar oportunidades porque, de outra forma, matamos o sindicalismo do futuro".

«Apenas um trabalhador sindicalizado pode pedir responsabilidades. Aos que dizem que só vão recorrer ao sindicato quando tiverem problemas eu chamo de 'parasitas da sociedade'. Porque vivem à custa dos outros.»

Reveja aqui a intervenção de Rui Miranda, terceiro convidado do ciclo



facebook.com/fneduca
facebook.com/canal4pt

CARLOS SILVA, SG DA UGT, SEM APELO: “O ESTADO É UM MAU EXEMPLO PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA”

Assertivo e direto. Foi assim que Carlos Silva, Secretário-Geral (SG) da UGT, participou no ciclo de Webinários com dirigentes sindicais "Desafios aos Sindicatos na pós-pandemia", organizado pela Federação Nacional da Educação (FNE) e pelo Canal4 da AFJET (Associação para a Formação e Investigação em Educação e Trabalho) e que teve na moderação Joaquim Santos, por impossibilidade pessoal do Vice-SG da FNE, José Ricardo Coelho.

E foi Joaquim Santos quem abriu a conversa questionando Carlos Silva sobre a encruzilhada em que os sindicatos se encontram perante os avanços da Ciência, da Robótica, da Inteligência Artificial, e perante o aumento da precariedade social, da falta de diálogo social, da uberização do trabalho e das desigualdades provocadas pela pandemia, assumindo a dúvida da eventual preparação dos sindicatos para estes novos desafios.

Para o SG da UGT, "o mundo pula e avança e isso significa que os sindicatos têm de reagir. Mas esta encruzilhada já vem de trás. A pandemia apenas exacerbou temas como o teletrabalho, que desde 2003 consta no Código de Trabalho, a 'uberização' do trabalho ou a precariedade dos trabalhadores ligados a plataformas" assinalando ainda que é necessário perceber o que se quer legislar sobre o teletrabalho pois "apenas duas convenções coletivas sobre teletrabalho estiveram em debate em 2020. E em 2021 não esteve nenhuma. Por isso o desafio é grande".

Referindo-se de seguida à Cimeira Social do Porto, de 8 de maio deste ano, Carlos Silva afirmou taxativamente que "os compromissos lá

falados têm de ver a luz do dia e têm de ser debatidos pelo movimento sindical europeu" garantindo que a UGT deu tudo por tudo, do ponto de vista do lobby internacional, para que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais fosse uma realidade naquele evento: "Para isso tem de existir vontade política. Os patrões querem é dinheiro. E a UGT é a única organização em Portugal que defende o Pilar. Devemos manter forte pressão na defesa dos trabalhadores".

Outro grande desafio sindical tem que ver com a negociação com os privados: "A FNE sabe muito bem do que estou a falar, porque tem dificuldades em negociar com a União das Misericórdias, mas consegue chegar às IPSS e à União das Mutualidades. Portanto, ou há vontade das partes ou alguém tem de obrigar a que os parceiros se sentem à mesa", em processos de conciliação. Para a UGT "o tempo de se alcançar compromissos com barulho e na rua já lá vai. O fundamental agora é o diálogo social, a negociação".

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO É UM MAU EXEMPLO

Para Carlos Silva, o Estado é um mau exemplo para a Negociação Coletiva. Assim como o Ministério da Educação é um mau exemplo para o diálogo, porque "nunca ouve, nem responde diretamente às reivindicações dos sindicatos, delegando esse trabalho para terceiras e quartas linhas. Neste momento só se fala de dinheiro. Mas a dimensão social tem de bater a dimensão económica. E o Governo tem de deixar de bater para canto várias questões que lhe são colocadas".

«Para isso tem de existir vontade política. Os patrões querem é dinheiro. E a UGT é a única organização em Portugal que defende o Pilar. Devemos manter forte pressão na defesa dos trabalhadores»





«(...) Assim como o Ministério da Educação é um mau exemplo para o diálogo, porque “nunca ouve, nem responde diretamente às reivindicações dos sindicatos, delegando esse trabalho para terceiras e quartas linhas».

Substituir a negociação pelo Parlamento também não é uma solução viável e democrática: “Promovemos, por exemplo, várias sugestões relacionadas com a questão do teletrabalho. A Assembleia da República analisa-as e depois há partidos que tomam posições que fogem à Negociação Coletiva”. Para Carlos Silva, esta atitude não é admissível, pois a “negociação coletiva tem um papel fulcral na Democracia e dispensa os bloqueios provocados pelo Governo”.

Perguntado sobre se o espaço do diálogo social tripartido tem funcionado, o SG da UGT salientou que “o maior entrave que tivemos foi a Troika, que impediu durante muito tempo o aumento do salário mínimo. Depois temos uma governação que, com os acordos realizados à esquerda, teve de procurar também acordos laborais. O último aumento do salário mínimo não se pode considerar negativo, mas devia ter ido à Negociação Coletiva” lembrando que a classe média “foi quem levou mais pancada no tempo da Troika e essa é a classe onde estão a maior parte dos professores. Que em verdade se diga não são aumentados desde 2009”.

O papel da comunicação sindical e da utilização correta das redes sociais foram consideradas por Carlos Silva como fundamentais “para inverter a tendência de enfraquecimento da negociação coletiva” realizada pelo governo. Com a crescente individualização na sociedade “é necessário apostar nas redes, com uma linguagem inclusiva, que aproxime os jovens dos sindicatos. De geração em geração é preciso incluir jovens nos sindicatos. A FNE sabe o quanto é difícil chamar jovens para o sindicalismo docente. É um trabalho desmotivador, desgastado, com carreiras pouco apetecíveis. Mas a FNE não desiste e tenta modernizar-se atraindo os mais jovens”.

Questionado sobre como podem os sindicatos aproximar-se dos jovens na pós-pandemia, Carlos Silva deixou o alerta: “Muita gente acha que os sindicatos nada fazem. É uma mentira pegada. Sabemos que não alcançar acordos desmotiva, mas temos de mostrar que na próxima vez já poderemos conseguir. Mas também sabemos que há pouca lealdade entre sindicatos. Na educação temos este excelente exemplo positivo da FNE: nunca desistir, não deixar ninguém para trás. Mas tenho dito várias vezes aos sindicatos da UGT que é preciso ir aos locais de trabalho, estar com os trabalhadores, conversar com eles. Talvez se consiga mais e melhor desta maneira do que andar na rua aos gritos como outros fazem”.

Até ao final do webinar, Carlos Silva deixou vários 'recados' com diferentes destinatários. Um relativo ao “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho” para os trabalhadores portugueses, que considerou literalmente, “uma panaceia que nada vai resolver”, e outro sobre o dinheiro da chamada bazuca europeia “deve ser aproveitado para reformar o país, apoiar a educação e apostar na formação e nas qualificações ao longo da vida”.

Por último, sublinhou que o Governo de António Costa precisa de demonstrar que Portugal “é realmente o paladino da vertente social”. Mas para isso é preciso levar os parceiros para a mesa de negociação, ouvir o movimento sindical e assumir compromissos. Carlos Silva não tem dúvida que a postura de inclusão e paz social que vivemos em Portugal “deve-se à ação da UGT”. Carlos Silva tem uma certeza absoluta no papel fundamental dos sindicatos para o bem-estar dos trabalhadores. Parafraseando John Kennedy, remata - no final - que “o sindicalismo ainda pode fazer muito pela Democracia”.

Reveja aqui a intervenção de Carlos Silva, convidado do ciclo de Webinários “Desafios dos Sindicatos na pós-pandemia”.



facebook.com/fneduca
facebook.com/canal4pt

SOMOS TODOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO!



Ao olharmos para o papel a desempenhar no presente e no futuro pelo Pessoal de Apoio Educativo, deparámo-nos com vários desafios e, conseqüentemente, a necessidade de definir estratégias no imediato, que servirão, certamente, de mola impulsadora para a valorização das suas funções.

Urge resolver a designação atribuída ao pessoal não docente e não investigador, eliminando-se a conotação negativa e de inferioridade face ao papel importante e preponderante que TODOS temos na Educação, pois o “Não” é redutor da importância das funções desempenhadas por Assistentes Operacionais, Assistentes Técnicos, Técnicos Superiores, Assessores, Pessoal Informático e outros. Substituir a designação “Não Docente e Não Investigador”, ou seja, a negatividade associada pelo “Não” às funções de cada um destes trabalhadores assume um caráter motivacional para cada um de nós!

Na Educação, o “Não” está associado ao insucesso e nós não queremos estar associados ao “Não”! Nos últimos anos, temos assistido a uma desvalorização das carreiras de Assistente Técnico e Técnico Superior, em virtude do aumento da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG). Entre o valor da RMMG em 2021 e o primeiro escalão da categoria de Assistente Técnico distam apenas 38,13€!!! Neste caso, assistimos a uma desvalorização, ano após ano, do trabalho qualificado desempenhado por Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores, levando já a uma aproximação da RMMG ao 1.º escalão da categoria de Assistente Técnico, pelo que esta situação tem de ser invertida e atualizados os valores em função da qualificação dos trabalhadores.

É urgente olhar para esta situação hoje, isto porque, em janeiro de 2022, se Portugal mantiver o mesmo registo no que concerne a esta matéria, poderemos assistir à colagem do 1.º escalão da categoria profissional de Assistente Técnico à RMMG. Seria mais justo termos a atualização dos vencimentos em função da taxa de inflação, que permitiria aos trabalhadores fazer face ao aumento do custo de vida anualmente e não com recurso a atualizações salariais dependentes de quotas.

O que nos leva a outra questão: a eficácia do SIADAP! Este sistema tem implicações na vida de milhares de trabalhadores que exigem um sistema mais justo e adequado ao seu desempenho. Quais os benefícios de impor aos trabalhadores um sistema de avaliação por quotas para progressão na carreira, em que apenas 25% dos trabalhadores das carreiras gerais podem obter a classificação de Relevante e, de entre estes, apenas 5% podem almejar um Excelente?

Existem milhares de trabalhadores com classificação de Excelente atribuída pelo seu avaliador e, após a reunião do Conselho Coordenador de Avaliação, vêem a sua classificação reduzida para “Suficiente”, por existir um sistema de avaliação por quotas. Se, efetivamente, são excelentes funcionários, por que existe um sistema de quotas que penaliza e desmotiva os trabalhadores quando, na realidade, este sistema devia ser motivador e justo? Qual a motivação de milhares de trabalhadores que sabem, de antemão, que apenas vão ter um aumento salarial a cada 10 anos?

Acresce que os diferentes serviços deveriam estar sujeitos a auditorias que verificassem o cumprimento das datas estipuladas para as várias etapas deste processo, uma vez que se cometem muitos atropelos a estas datas e ao processo em si, existindo, inclusive, milhares de funcionários sem avaliação na Função Pública. Assistimos agora a uma acesa competição interna, em detrimento de uma constante colaboração entre os trabalhadores dentro dos locais de trabalho. Os serviços não são constituídos por um trabalhador, mas por uma equipa que deve trabalhar em conjunto, para atingir um objetivo comum.

A FORMAÇÃO É FUNDAMENTAL

Para termos uma educação de qualidade, temos de ter profissionais motivados para desempenhar a sua função e superar os desafios diários. Também a formação tem uma extrema importância no desempenho das funções de cada trabalhador, e está prevista na lei a possibilidade dos funcionários frequentarem ações de formação, mas na realidade milhares de trabalhadores não têm acesso a formação profissional. É imprescindível para o bom desempenho das funções dos trabalhadores a atualização ou aquisição de novos conhecimentos ao longo de toda a sua carreira, quer pelo constante recurso aos meios tecnológicos, mas também porque necessitam de melhorar as suas competências a vários níveis, para executar as tarefas diárias.

É preciso sensibilizar os Dirigentes para a importância da formação dos trabalhadores, pois o talento assume um papel fundamental no desempenho da nossa atividade profissional. Mas para isso é necessário possuir as competências para responder de forma objetiva às questões que diariamente vão surgindo.

Aliás, o desenvolvimento de talentos é benéfico para as duas partes envolvidas: trabalhador e entidade patronal, tornando-se uma estratégia poderosa para aumentar a qualidade de ambas as partes. Para atingir a excelência é preciso talento. Talento esse que necessita de ser desenvolvido com regularidade. A formação profissional e contínua assume-se como crucial no desenvolvimento profissional dos trabalhadores e constitui em elemento fundamental para um serviço de qualidade dos Estabelecimentos de Ensino!

É pois fundamental implementar consultas de saúde ocupacional para todos os trabalhadores da Função Pública de forma a promover a saúde nos locais de trabalho. É importante garantir a vigilância dos trabalhadores, atendendo aos riscos a que estão expostos no desempenho da sua atividade diária, verificar a aptidão psíquica para o exercício das funções ou, ainda, desenvolver condições que assegurem um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A iluminação desadequada nos postos de trabalho, o desconforto térmico ou a má qualidade do ar interior, são alguns dos fatores que impedem que os trabalhadores desempenhem as suas funções com a qualidade e eficácia pretendida. Têm de ser criadas todas as condições para aumentar a qualidade pretendida por todos na educação! Só com profissionais motivados e valorizados conseguimos garantir uma educação de qualidade e é necessário que os trabalhadores se sintam parte do projeto, pois o sentimento de pertença transforma um conjunto de pessoas numa equipa, que não se limita a cumprir funções, mas acrescentando valor!

Todos fazem parte da engrenagem desta máquina, somos as rodas dentadas e os componentes que fazem a máquina funcionar. Contudo, todas as peças necessitam de revisões, manutenções e “upgrade”, daí a necessidade de proporcionar aos trabalhadores condições para que se sintam parte!

António Ferreira
Dirigente do STAAE-ZN

**FUNCIONÁRIOS
ESCOLA
TAMBÉM EDUCAM**
FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO

«Ao avaliar cada local de trabalho estamos a criar condições para implementar melhorias e adequar os espaços e equipamentos de trabalho ao bom desempenho das funções».



STAE
ZONA NORTE

STAE
ZONA CENTRO

STAE
SUL E REGIÕES AUTÓNOMAS

IV DIA MUNDIAL DO PESSOAL DE APOIO EDUCATIVO: IMPRESCINDÍVEIS NUMA ESCOLA DE QUALIDADE



"A designação PAE é mais adequada e feliz do que aquela que comumente utilizamos (de não docentes) e que passa pela negação de algo". Inês Ramires

A Secretária de Estado da Educação (SEE) Inês Ramires, a Presidente do Conselho Nacional da Educação, Maria Emília Brederode Santos, e a Secretária Regional da Educação dos Açores, Sofia Ribeiro, foram alguns dos convidados do webinar "Pessoal de Apoio Educativo: Desafios e estratégias para o futuro", com que a Federação Nacional da Educação (FNE) e os seus três sindicatos de trabalhadores da educação do norte, centro e sul e regiões autónomas (STAAEZN, STAAEZC e STAAESRA) comemoraram, na tarde de 15 de maio de 2021, a IV edição do Dia Mundial do Pessoal de Apoio Educativo (PAE), instituído pela Internacional da Educação (IE), em 16 de maio de 2018.

Pelas quinze horas, Jorge Santos, Presidente da FNE, fez as honras de abertura da iniciativa com palavras de saudação e agradecimento antecipado a todos os convidados, relembando o quanto a pandemia e os problemas por esta levantados se podiam tornar em oportunidades, para discutir e refletir sobre as estratégias e perspetivas para o futuro, nomeadamente ao nível do PAE, procurando um rumo. E foi no seguimento desta ideia de pensar o futuro que a primeira convida-

da deste webinar, a SEE Inês Ramires, começou por considerar que "a designação PAE é mais adequada e feliz do que aquela que comumente utilizamos (de não docentes) e que passa pela negação de algo".

Inês Ramires evocou a expressão usada pela IE relativamente ao PAE ("exército silencioso") para destacar que "quando tudo está bem ninguém elogia, mas quando está mal, já todos reclamam", abordando depois alguns dos pontos em que o Governo tem valorizado o trabalho daqueles profissionais e que passam, segundo a tutela, por um combate à precariedade e pela publicada revisão da Portaria de Rácios nas escolas. "Este reforço", sublinhou, "passou pela dotação de assistentes técnicos para a promoção da inovação e da transição das escolas, com um elemento por agrupamento, proposta que a FNE fez chegar ao Ministério da Educação e que considerámos importante, daí ter sido consagrada na portaria". Numa outra vertente ficou também a nota para o processo de municipalização em curso, que segundo Inês Ramires, beneficia em vários pontos o ensino e as escolas.

COEDUCADORES NUMA ESCOLA DE QUALIDADE

Maria Emília Brederode Santos, Presidente do Conselho Nacional de Educação (CNE), com moderação de Rita Nogueira, Presidente do STAAEZN, deu continuação à celebração. Numa exposição clara e abrangente, a Presidente do CNE começou por lembrar "o quanto estávamos ansiosos há um ano pelo futuro. Pensávamos em sociedades melhores a nível ambiental e tecnológico, mas depois veio o futuro, e com a reabertura das aulas houve muitos constrangimentos, com o agravamento da situação pandémica".

Falar de futuro significa que "já se ultrapassaram alguns problemas do presente" e, por isso, é tempo de perceber o trabalho que tem de ser feito para melhorar o apoio socioemocional de todos na escola, assim como outras questões sociais. A Presidente do CNE lembrou que a CPCJ recebeu bastantes alertas das escolas, que mostraram o quanto a escola "é uma âncora para migrantes e alunos com dificuldades, assim como para diminuir desigualdades". Por isso, todos esses problemas "requerem profissionais com perfis definidos, que permitam construir uma escola onde todos se possam sentir bem e contribuir para o bem comum". Maria Emília Brederode Santos justificou a enorme preocupação do CNE com o PAE com a publicação da Recomendação nº 4/2020, publicada no Diário da República de 23 de outubro, que diz respeito à condição dos assistentes e dos assistentes técnicos especializados que integram as atividades educativas das escolas. Essa Recomendação sustenta que o PAE deveria possuir uma formação específica nos aspetos pedagógicos e comportamentais que lhes permitisse "assumir competências enquanto coeducadores".

Em jeito de resumo, a moderadora Rita Nogueira lembrou que "a escola não é apenas um espaço de aprendizagem. É muitas vezes um espaço de proteção social, de socialização e de apoio socioemocional. Neste momento tão complicado, a escola é cheia de solavancos e mudanças, mas também cheia de vontades, com o PAE a mostrar-se sempre resiliente, capaz e criativo, em momentos tão difíceis e por vezes tão solitários". A Presidente do STAAEZN, sublinhou que a escola representa um dos melhores contextos para promover e prevenir a saúde física e mental, daí "a grande preocupação se traduzir nos custos que estes tempos nos vão trazer a nós, às crianças e aos jovens". Deste modo, "a prioridade deve ser responder às necessidades de aprendizagem social e emocional das crianças e dos jovens, bem como a todas as necessidades de saúde psicológica e bem-estar de toda a comunidade educativa".

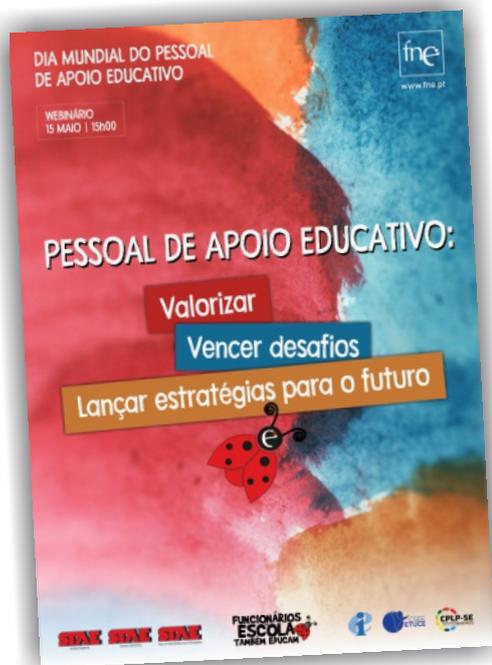
Seguiu-se a intervenção de Sofia Ribeiro, Secretária Regional da Educação da RA Açores e antiga dirigente da FNE, moderada por Cristina Ferreira, Presidente do STAAESRA. A Secretária Regional começou por identificar desafios e problemas provocados pelos tempos que vivemos, nos Açores. O primeiro desafio apontado foi o combate à precariedade do PAE. Em segundo lugar, o "rejuvenescimento da classe trabalhadora. Vamos também rever o Estatuto destes profissionais, que começa pela própria designação destes trabalhadores".

Para Sofia Ribeiro, "se a pandemia trouxe algo, a valorização do trabalho do PAE foi uma delas. Os professores, crianças e jovens estiveram em casa em isolamento profilático, mas estes trabalhadores estiveram sempre na escola, inclusivamente para acompanhamento de alunos em sala de aula". Daí surgiu uma necessidade aprofundada de "formar estes trabalhadores, e de fazer uma campanha de valorização, de forma que possam ser integrados em novas funções, contribuindo para os desafios atuais que a escola lhes exige". Sofia Ribeiro assegurou que "a aposta na formação destes profissionais vai ser uma realidade já no próximo ano letivo".

Cristina Ferreira assumiu que as ações apontadas pela Secretária Regional da Educação "são aquilo que há muito o PAE espera: fim da precariedade e aposta na formação contínua de qualidade. Porque somos invisíveis, mas também somos imprescindíveis. Estes profissionais não podem mais ficar esquecidos. As escolas funcionam porque estamos lá", concluiu.

**"Pensávamos em sociedades melhores a nível ambiental e tecnológico, mas depois veio o futuro, e com a reabertura das aulas houve muitos constrangimentos, com o agravamento da situação pandémica".
Maria Emília Brederode**





MAIS COMPETIÇÃO INTERNA, MENOS COLABORAÇÃO EM EQUIPA

Pelas 16h15 decorreu o painel com Maria Emília Bigotte de Almeida, Professora Adjunta do Instituto Superior de Engenharia de Coimbra, António Couceiro, Diretor do Agrupamento de Escola Eugénio Melo de Castro, Coimbra e António Ferreira, Técnico Superior da Faculdade de Belas Artes da Universidade do Porto, moderado por João Ramalho, Presidente do STAAEZC. Coube a Maria Bigotte lançar o debate entre estes convidados, contando uma experiência pessoal que realçava a importância do PAE na escola e consequentemente no apoio às famílias. O relato pessoal serviu de agradecimento ao trabalho destes trabalhadores, evidenciando como é importante que todos na escola remem na mesma direção.

Já António Couceiro destacou a forma como o PAE é maltratado pelo Governo, pelos pais, pelos alunos, não se reconhecendo o seu verdadeiro papel nas escolas: "Quando há uma greve do PAE a escola fecha. Só aí todos reconhecem a importância deste pessoal". Este diretor lembrou também o quanto o PAE é relevante na educação das crianças, "pois muitos deles deixam marcas na nossa vida. Se os professores são importantes o PAE também o é". A remuneração também foi destacada negativamente pelo professor de Coimbra "tão mal pagos que são. E lembro que quando os professores têm pausa letiva os PAE não a têm, cabendo às direções das escolas gerir melhor essa situação. Cada vez mais a escola tem

de funcionar em conjunto. A escola é uma unidade e todos os profissionais têm de ser valorizados. Urge pois eliminar a conotação negativa da designação atual destes trabalhadores".

Por seu lado, António Ferreira, considerou que a valorização seria um fator motivacional para todos. O Técnico Superior referiu ainda outros pontos que necessitam da atenção por parte dos sindicatos e do governo, como sejam a desvalorização das carreiras, a consequente remuneração mínima, ou o SIADAP, expondo as desigualdades entre assistentes técnicos e técnicos superiores: "É urgente olhar para esta situação. E também pensar na alteração do SIADAP. Este sistema de avaliação tem implicações na vida de milhares de trabalhadores". António Ferreira criticou o atual sistema de avaliação por quotas", pois com a situação atual "vemos cada vez mais competição interna e menos colaboração em equipa".

Em sua opinião, há duas questões primordiais: "uma formação imprescindível para a atualização das competências da carreira, assim como alcançar os valores de salário mínimo mensal bruto de muitos países do sul da Europa". João Ramalho, moderador do painel, resumiu a convergência do discurso dos três convidados, em prol de um reconhecimento e valorização real do papel assumido pelo PAE na Educação em Portugal.

As conclusões e recomendações desta comemoração ficaram a cargo de Rita Nogueira, Presidente do STAAEZN, João Ramalho, Presidente do STAAEZC, Cristina Ferreira, Presidente do STAAESRA e João Dias da Silva, Secretário-Geral da FNE. Todos convergiram na mensagem final, concluindo que é necessário reconhecer e valorizar o PAE e o seu papel imprescindível na Educação. Para que tal aconteça, é preciso dignificar todos os profissionais, melhorar as condições remuneratórias de carreira, apostar na formação contínua e na mudança da designação destes trabalhadores e essencialmente trabalharem todos no sentido de uma união que favoreça as escolas e as universidades.

João Dias da Silva foi a voz que encerrou este quarto Dia Mundial do PAE. O SG da FNE relembrou a campanha em curso da FNE "Por uma Educação de qualidade", que prova que a FNE não desiste da reivindicação de um investimento apropriado no setor, assim como do restabelecimento justo e merecido de carreiras específicas para estes trabalhadores. Para João Dias da Silva, "este é um dia de afirmação de objetivos do PAE, pelos quais vamos continuar a trabalhar".

A FNE não desiste da reivindicação de um investimento apropriado no setor, assim como do restabelecimento justo e merecido de carreiras específicas para estes trabalhadores. Para João Dias da Silva, "este é um dia de afirmação de objetivos do PAE, pelos quais vamos continuar a trabalhar".

Reveja aqui o webinar "Pessoal de Apoio Educativo: Desafios e estratégias para o futuro".



facebook.com/fneduca
facebook.com/canal4pt

CONFERÊNCIA ANUAL DO NASUWT

A Conferência Anual do sindicato NASUWT (Reino Unido) decorreu entre os dias 2 e 5 de abril passado. O NASUWT é o único sindicato que representa professores e diretores em todo o Reino Unido em todos os setores da educação. Com 300 mil associados, assume-se como o único sindicato de professores em todas as regiões, procurando influenciar as políticas educativas na Escócia, País de Gales, Irlanda do Norte e Inglaterra.

Mantendo uma eleição da direção por quatro anos, a NASUWT realiza anualmente uma Conferência onde se estabelecem as políticas e as ações da organização, bem como a tomada de posse do presidente em funções. Neste ano especial em que a pandemia impede a deslocação dos congressistas, a Conferência realizou-se de forma virtual, sendo a FNE representada por Alexandre Dias, membro do Secretariado Nacional.

Dos assuntos debatidos ao longo dos três dias destacam-se as moções de trabalho, aprovadas todas elas por vasta maioria: “Desafiar comportamentos de professores e alunos” (moção da Escócia); “Impacto do COVID-19 na saúde mental de professores e alunos” (moção da Irlanda do Norte); “Impacto da atividade inspetiva na saúde e na carga de trabalho dos docentes”; “Tabelas salariais”; “Protegendo temas criativos e práticos”; e “Acabar com a discriminação nos esquemas de pensão na docência” (Moção do País de Gales).

Durante o debate houve um enfoque forte na questão da organização e dinamização sindical, na participação dos jovens na organização, bem como nos desafios da profissão face à digitalização e à precarização das relações de trabalho. A avaliação dos professores e a carga de trabalho, aliadas ao stress e à saúde mental, tiveram uma atenção especial e foram alvo de um debate acalorado.

No discurso final da Conferência, Patrick Roach, Secretário-Geral da NASUWT, acusou os diferentes governos de não valorizarem os profissionais da educação que se sacrificaram durante a pandemia, mantendo as escolas abertas, aprendendo e desenvolvendo novas competências, trabalhando em condições de insegurança comprovadas, muitos deles contraindo o vírus no seu local de trabalho.

Afirmou ainda que o Trabalho afetou a saúde mental dos professores e é necessário um fazer um grande investimento na formação inicial e contínua dos docentes. Na questão da avaliação de desempenho e desenvolvimento profissional sublinhou que não é legítimo nem ético avaliar o trabalho dos professores através de uma grelha num computador. Para Patrick Roach, valorizar a confiança nos docentes passa por implementar um verdadeiro reconhecimento da profissão, quer em termos de condições de trabalho, quer em termos de valorização profissional.

Alexandre Dias - FNE



RECONHECER O CANCRO COMO DOENÇA OCUPACIONAL



Tony Mason, investigador do Instituto Sindical Europeu (ETUI), tem-se debruçado sobre a análise do cancro ocupacional, uma doença que atravessa o universo de todas as profissões. Principal causa de mortalidade relacionada com o trabalho, os cancros ocupacionais causam elevados custos para os trabalhadores, empregadores e para os sistemas de saúde em todos os países europeus. Mas são os trabalhadores e as suas famílias que têm de arcar com quase todos esses custos.

É suposto que a revisão da Diretiva sobre agentes cancerígenos ou Mutagénicos (CMD), relançada em 2018, deva estar a ajudar a reduzir o número de vítimas, assim como os respetivos custos associados.

Os cancros ocupacionais afetam muito mais os trabalhadores de colarinho azul do que os de colarinho branco, levando ao que se chama de "desigualdades sociais em saúde". No âmbito da Sociologia do Trabalho, os trabalhadores de colarinho azul são os membros da classe trabalhadora, que normalmente realizam trabalhos manuais ou braçais, por exemplo na construção ou na indústria. Por outro lado, nos de colarinho branco predominam as atividades intelectuais.

Em toda a Europa, as ocupações de colarinho azul são, de facto, muito mais afetadas por cancro do que as de colarinho branco, e o risco de contrair cancro depende em grande parte da posição de uma pessoa na sua empresa. Tais cancros devem-se à exposição repetida a substâncias perigosas sem uma proteção adequada, ao longo da vida profissional. Na maioria dos casos, os trabalhadores não são informados dos riscos a que estão expostos e não são tomadas as medidas necessárias de proteção.

A história das nossas sociedades voltadas para a produção e para a busca pela maximização dos lucros mostra que, em certos casos, essa ignorância foi deliberadamente fomentada por líderes do setor, como foi o caso do amianto e do monómero de cloreto de vinilo - e ainda é o caso dos disruptores endócrinos ou o glifosato. Neste momento, em Portugal, ainda há dezenas de escolas em fase de extinção do amianto. Em todos os países europeus, se e quando um cancro é reconhecido como uma doença ocupacional, geralmente está relacionado com apenas um agente causal. No entanto, a regra são múltiplas exposições no trabalho.

DOENÇAS INVISÍVEIS

Os câncros são doenças multifatoriais e os fatores de risco são numerosos (entre outros, estilo de vida, fatores genéticos, exposição ambiental ou ocupacional). Quando ocorre um cancro suspeito de ser relacionado com o trabalho é difícil estabelecer o vínculo com as condições laborais. As patologias do cancro geralmente não têm uma assinatura específica e não há como distinguir, por exemplo, entre o cancro da bexiga relacionado com o trabalho e o cancro da bexiga com uma causa diferente.

Além disso, os câncros ocupacionais costumam aparecer dezenas de anos após o início da exposição, normalmente quando os trabalhadores se reformam ou já estão reformados. E estes raramente pensam em fazer a correlação com o trabalho que costumavam realizar, principalmente quando desconhecem a identidade ou os riscos associados aos agentes a que foram expostos.

Ao mesmo tempo, os médicos mostram pouco interesse nas carreiras anteriores dos seus pacientes com cancro, raramente fazendo a pergunta: "Que trabalho costumava fazer?" O resultado é que os câncros ocupacionais são agrupados com todos os outros tipos de cancro, geralmente não sendo identificados como tendo sido originados no trabalho. Essa invisibilidade é ainda mais evidente entre as mulheres, com a maioria dos

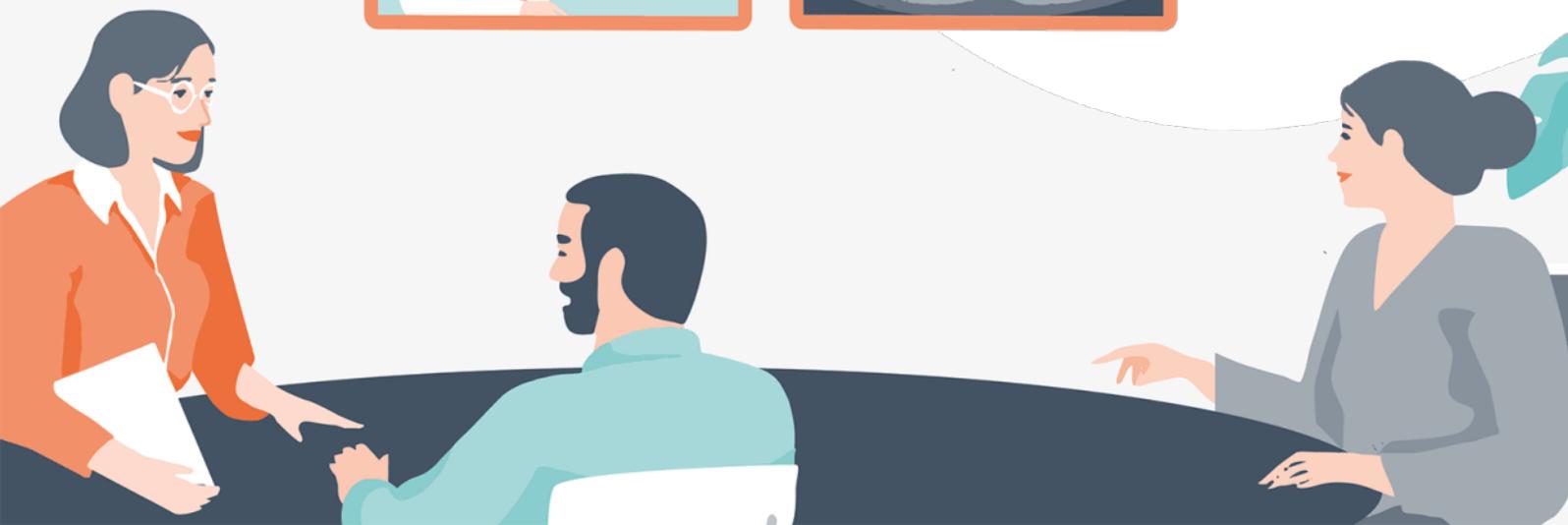
estudos epidemiológicos do cancro referindo-se aos homens. Um preconceito persistente é que os homens são mais afetados do que as mulheres por causa dos trabalhos pesados e perigosos que desempenham na indústria. No entanto, parece que as mulheres são igualmente afetadas, especialmente aquelas que trabalham em certas profissões, como a enfermagem.

As estimativas indicam que os câncros ocupacionais representam cerca de 8% de todos os novos casos de cancro registados em cada ano (para ambos os sexos) na União Europeia (UE) e que são responsáveis pela morte de mais de 100.000 pessoas por ano. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) constituem a principal causa de mortalidade relacionada com o trabalho na UE, muito mais do que os acidentes de trabalho que provocam cerca de 5.000 mortes por ano ou 20 vezes menos.

No seu artigo, Tony Mason do ETUI, refere que, em toda a Europa, há batalhas travadas por muitos trabalhadores e suas famílias – muitos deles do setor da Educação - para que os câncros sejam reconhecidos como doenças ocupacionais e deem direito às justas indemnizações.

Adaptado de HesaMaq#18

Em todos os países europeus, se e quando um cancro é reconhecido como uma doença ocupacional, geralmente está relacionado com apenas um agente causal. No entanto, a regra são múltiplas exposições no trabalho.



DIPLOMAS PUBLICADOS EM DIÁRIO DA REPÚBLICA DE 26 ABR. A 25 MAI. DE 2021

[Deliberação nº 403/2021- DR nº 80/2021,
Série II de 2021-04-26](#)

Ciência, Tecnologia e Ensino Superior -
Comissão Nacional de Acesso ao Ensino Superior
Estabelece as regras para a fixação de elencos
de provas de ingresso em 2021-2022.

[Despacho nº 4272-A/2021- DR nº 81/2021,
1º Suplemento, Série II de 2021-04-27](#)

Educação - Gabinete da Secretária de Estado
da Educação
Adequação dos prazos do ciclo avaliativo
previsto no Decreto Regulamentar
nº 26/2012, de 21 de fevereiro, e no Despa-
cho nº 12567/2012, de 26 de setembro, bem
como os procedimentos de natureza excecio-
nal inerentes à formação contínua dos edu-
cadores de infância e dos docentes dos ensi-
nos básico e secundário, relativos aos anos
escolares de 2019-2020 e 2020-2021.

[Resolução da Assembleia da República
nº 124/2021-DR nº 82/2021
Série I de 2021-04-28](#)

Assembleia da República
Recomenda ao Governo a elaboração de um
plano integrado de preparação do regresso
aos contextos escolares.

[Resolução da Assembleia da República
nº 129/2021-DR nº 83/2021
Série I de 2021-04-29](#)

Assembleia da República
Recomenda ao Governo o planeamento e a
antecipação do desconfinamento no setor da
cultura.

[Despacho nº 4349/2021-DR nº 83/2021,
Série II de 2021-04-29](#)

Cultura, Ciência, Tecnologia e Ensino Superi-
or e Ambiente e Ação Climática - Gabinetes
da Ministra da Cultura e dos Ministros da
Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e do
Ambiente e da Ação Climática
Constituição do Grupo de Trabalho «Novo
Bauhaus Europeu».

[Resolução do Conselho de Ministros
nº 45-C/2021-DR nº 84/2021](#)

[1º Suplemento, Série I de 2021-04-30
Presidência do Conselho de Ministros](#)

Declara a situação de calamidade, no âmbito
da pandemia da doença COVID-19.

[Lei nº 22/2021-DR nº 85/2021
Série I de 2021-05-03-DR nº 85/2021
Série II de 2021-05-03](#)

[Assembleia da República](#)

Autoriza o Governo a legislar sobre o regime
jurídico do ensino individual e do ensino
doméstico.

[Resolução do Conselho de Ministros
nº 46-B/2021-DR nº 86/2021,](#)

[1º Suplemento, Série I de 2021-05-04
Presidência do Conselho de Ministros](#)

Cria a Estrutura de Missão «Recuperar Portu-
gal».

[Resolução do Conselho de Ministros
nº 46-C/2021-DR nº 88/2021](#)

[1º Suplemento, Série I de 2021-05-06
Presidência do Conselho de Ministros](#)

Altera as medidas aplicáveis a determinados
concelhos no âmbito da situação de calami-
dade.

[Despacho nº 4669/2021-DR
nº 89/2021, Série II de 2021-05-07
Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
Gabinete do Ministro](#)

Homologa a eleição do reitor da Universidade
de Trás-os-Montes e Alto Douro.



[Deliberação nº 450/2021-DR nº 89/2021,](#)
[Série II de 2021-05-07](#)

[Ciência, Tecnologia e Ensino Superior -](#)
[Comissão Nacional de Acesso ao Ensino](#)
[Superior](#)

Estabelece a correspondência entre os exames nacionais do ensino secundário e as provas de ingresso na candidatura ao ensino superior de 2021-2022.

[Despacho nº 4794-B/2021-DR nº 92/2021,](#)
[2º Suplemento, Série II de 2021-05-12](#)

Educação - Gabinete do Secretário de Estado Adjunto e da Educação

Estabelece os procedimentos, prazos e critérios de avaliação para certificação dos manuais escolares dos cursos de educação e formação de jovens, o calendário de adoção para os manuais escolares dos cursos profissionais e procede à segunda alteração dos calendários de avaliação, certificação e adoção de manuais escolares, constante do anexo I ao Despacho nº 4947-B/2019, de 16 de maio, na sua redação atual.

[Resolução do Conselho de Ministros](#)
[nº 59/2021-DR nº 94/2021](#)
[Série I de 2021-05-14](#)

Presidência do Conselho de Ministros
Revê e aprova os princípios orientadores do programa «Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030 - INCoDe.2030».

[Declaração de Retificação nº 16/2021](#)
[DR nº 94/2021, Série I de 2021-05-14](#)

Presidência do Conselho de Ministros -
Secretaria-Geral

Retifica o Decreto-Lei nº 19/2021, de 15 de março, que altera o modelo de ensino e formação na Administração Pública, cria o Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.), e extingue a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas.

[Resolução do Conselho de Ministros](#)
[nº 59-B/2021-DR nº 94/2021](#)
[4º Suplemento, Série I de 2021-05-14](#)

Presidência do Conselho de Ministros
Declara a situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

[Lei nº 28/2021-DR nº 96/2021](#)
[Série I de 2021-05-18](#)

Assembleia da República

Cessação de vigência de decretos-leis publicados entre os anos de 1986 e 1991.

[Resolução da Assembleia da República](#)
[nº 142/2021-DR nº 96/2021](#)
[Série I de 2021-05-18](#)

Assembleia da República

Recomenda ao Governo o fim da precariedade laboral que atinge os bolseiros de investigação científica e a valorização desta área.





[Resolução da Assembleia da República
nº 145/2021-DR nº 98/2021
Série I de 2021-05-20](#)

Assembleia da República
Recomenda ao Governo a clarificação da equivalência, para fins profissionais, entre antigos bacharelatos e licenciaturas pós-Bolonha.

[Declaração de Retificação nº 381-A/2021
DR nº 97/2021, 1º Suplemento
Série II de 2021-05-19](#)

Ciência, Tecnologia e Ensino Superior -
Comissão Nacional de Acesso ao Ensino Superior
Retifica a Deliberação nº 450/2021, de 7 de maio, publicada no DR, 2.ª série, nº 89, de 7 de maio de 2021. [Estabelece a correspondência entre os exames nacionais do ensino secundário e as provas de ingresso na candidatura ao ensino superior de 2021-2022]

[Resolução do Conselho de Ministros
nº 62-A/2021-DR nº 99/2021,
Série I de 2021-05-21](#)

[Presidência do Conselho de Ministros](#)
Altera as medidas aplicáveis a determinados concelhos no âmbito da situação de calamidade.

[Resolução da Assembleia da República
nº 151/2021-DR nº 100/2021
Série I de 2021-05-24
Assembleia da República](#)

Recomenda ao Governo que possibilite aos estudantes realizarem exames nacionais para melhoria da classificação interna, tendo em conta as desigualdades reveladas pelo ensino à distância.

[Portaria nº 107/2021-DR nº 101/2021
Série I de 2021-05-25
Educação](#)

Identifica as unidades orgânicas de ensino da rede pública do Ministério da Educação, constituídas por agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas a funcionar no ano escolar 2020-2021.

[Lei nº 31-A/2021-DR nº 101/2021
1º Suplemento, Série I de 2021-05-25
Assembleia da República](#)

Permite a realização de exames nacionais de melhoria de nota no ensino secundário e estabelece um processo de inscrição extraordinário, alterando o Decreto-Lei nº 10-B/2021, de 4 de fevereiro.

[Aviso nº 9830/2021-DR nº 101/2021
Série II de 2021-05-25
Educação - Direção-Geral da Educação](#)

Candidatura a acreditação de centros de recursos para a inclusão.

Há +vantagens em ser associado(a) dos sindicatos da FNE

Clique [aqui](#) para consultar os protocolos

+vantagens fne

5 DE JUNHO | DIA MUNDIAL DO AMBIENTE
A FNE PRESENTE NA LUTA PELO AMBIENTE



www.fne.pt



O NOSSO
FUTURO

ESTÁ NAS
NOSSAS
MÃOS

E TU,
O QUE FAZES
POR ISSO?

