

Proposta de PLANO DE AÇÃO 2018-2022

A - Uma escola prestigiada

Através da ação da FNE, queremos contribuir para um sistema educativo coerente, estável e que mereça a confiança dos portugueses, **no qual os seus profissionais são reconhecidos e valorizados.**

O próximo mandato dos órgãos dirigentes da FNE vai até 2022 e por isso não pode deixar de ter presente que o nosso país está comprometido com objetivos e metas formulados no âmbito da União Europeia.

No quadro estratégico para a educação e a formação, os países da União Europeia, e portanto Portugal, definiram quatro objetivos comuns até 2020:

- Tornar a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade uma realidade
- Melhorar a qualidade e a eficácia da educação e da formação
- Promover a igualdade, a coesão social e a cidadania ativa
- Incentivar a criatividade e a inovação, incluindo o empreendedorismo a todos os níveis do ensino e da formação.

As metas identificadas para serem atingidas em 2020 são

- Assegurar que 95% das crianças frequentam o ensino na primeira infância
- Reduzir para menos de 15% a percentagem de jovens de 15 anos com baixos níveis de competências em leitura, matemática e ciências
- Reduzir para menos de 10% a taxa média de abandono escolar ou de uma formação para os jovens entre 18 a 24 anos
- Assegurar que 40% das pessoas com idades entre 30 e 34 anos concluem uma formação de nível superior
- Velar por que 15% dos adultos participem em ações de aprendizagem ao longo da vida
- Garantir que 20% dos licenciados e 6% dos jovens entre 18 e 34 anos com uma qualificação inicial de formação profissional realizem um período de estudo ou de formação no estrangeiro
- Assegurar que a percentagem de licenciados que acabaram recentemente o curso e estão empregados seja, pelo menos, de 82%

A taxa de abandono escolar precoce nas pessoas com idade entre os 18 e os 24 anos que completaram pelo menos o terceiro ciclo do ensino básico e que não estudam nem recebem formação profissional fixou-se, em Portugal, em 2017, nos 12,6% e que compara com os 38,5% de 2006.

No que respeita às pessoas com idade entre os 30 e os 34 anos que completaram o ensino superior, Portugal apresentava no ano passado uma taxa de 33,5%, que se compara à de 12,9% de 2002, e ainda longe da meta nacional de 40% para 2020. O sistema nacional de educação e formação deve constituir o mecanismo que faz alcançar estas metas. Para isso, é necessária estabilidade das políticas e envolvimento dos parceiros sociais na determinação dos caminhos que devem ser percorridos.

Estes registos sublinham a necessidade de serem desenvolvidas ainda mais ações que visem o crescimento das qualificações dos portugueses.

Estas opções têm de ter impacto ao nível do Orçamento do Estado, no qual o peso da Educação não poderá ser inferior a 6%.

Mas para que estes objetivos e estas metas sejam alcançados é **fundamental que a sociedade valorize as suas escolas e os seus profissionais**. É preciso recuperar o prestígio da escola e dos seus profissionais, o que se obtém pela sua valorização em termos de autoridade, condições de trabalho, remunerações e de respeito pelo seu âmbito específico e profissional de intervenção.

A FNE procurará desenvolver atividades que sirvam para aumentar o reconhecimento social dos profissionais que representa.

Autonomia

A autonomia do ensino superior é um adquirido, pesem embora os constrangimentos que resultam de um financiamento inferior àquilo que deve ser a responsabilidade do Estado. De todo o modo, no âmbito científico e pedagógico, a autonomia do ensino superior tem uma forte expressão.

O mesmo não se passa nas escolas do ensino não superior.

A opção pelo aprofundamento da autonomia das escolas é essencial e tem como justificações:

- a proximidade das decisões em relação aos problemas concretos e específicos de cada uma;
- a vinculação da escola à comunidade do território em que se insere, dotando-a de mecanismos de controlo social que a viabilizem, em termos de apoio e de fiscalização;
- a diminuição dos entraves burocráticos ao seu funcionamento em resposta aos problemas identificados.

A autonomia das escolas não é um fim, mas é instrumental em relação à garantia da preservação de um ideal de escola que promove a qualidade na universalidade no acesso e a equidade no desenvolvimento dos percursos educativos de cada aluno na sua identidade própria.

É por isso que a nossa ação visará a definição clara e consistente dos espaços de autonomia das escolas e dos seus profissionais, nomeadamente na promoção de respostas educativas à diversidade de percursos educativos de todos.

Apostar na autonomia das escolas significa

- uma clara inversão dos atuais mecanismos de ligação entre a administração central e as escolas, desde logo em termos de recursos humanos e financeiros, libertando-as de uma rede de circulares, despachos e normativos que tudo regulam uniformemente a nível nacional, com orientações determinadas centralmente em relação a todos os aspetos da organização da escola;

prever e prover o alargamento da margem de auto-organização das escolas, procedendo-se ao estabelecimento de quais são as competências próprias das escolas, com uma clara delimitação das competências que cabem a cada nível de decisão, ou seja, que se defina com clareza o que fica para o Ministério da Educação decidir, o que cabe decidir às estruturais regionais e o que são as competências do estabelecimento de ensino

Descentralização

Admitindo-se que a transferência de competências para as Autarquias constitui um processo que visa aproximar os cidadãos dos centros de decisão sobre as políticas locais que diretamente lhes dizem respeito, impõe-se que o Estado Central não deixe de responder com mecanismos que evitem a desertificação do interior, o peso excessivo dos meios urbanos no litoral e que garanta efetivo regime de subsidiariedade, num contexto que promove a coesão social.

As experiências que têm ocorrido descontinuadamente em termos de transferência de competências para os Municípios em matéria de educação, nomeadamente ao nível da gestão do pessoal não docente, têm sido marcadas por um conjunto de incoerências, ambiguidades e distorções que têm provocado significativo mal-estar particularmente entre os trabalhadores envolvidos e originando situações de disfuncionalidade organizacional nas escolas. Regista-se ainda negativamente que em múltiplas circunstâncias o Estado não tenha assumido plenamente as suas responsabilidades nos termos contratualizados com as Autarquias.

Assim, entendemos definir as seguintes orientações:

- na transferência de competências para os Municípios, os órgãos de gestão das escolas não podem perder a capacidade de gerir os recursos humanos, materiais e financeiros que lhes estão afetos, devendo antes alargá-los;
- deve ser clara a identificação das competências que pertencem à escola e aos Municípios;
- tudo quanto pertença à ordem pedagógica da organização da escola deve permanecer no âmbito de decisão interna da escola e dos seus órgãos de gestão;
- todo o desenvolvimento do processo deve ser aberto, permitindo a efetiva participação das organizações sindicais, quer na determinação das políticas, quer no acompanhamento da sua execução;
- devem ser definidas as condições efetivas de determinação de compensações financeiras adequadas, tendo em vista o exercício das novas competências e responsabilidades;
- têm de ser preservados os direitos adquiridos, quer em termos de desenvolvimento de carreiras por parte de Trabalhadores envolvidos, quer em termos de expectativas relativas ao seu futuro profissional;
- devem ser mantidas as dependências hierárquicas, funcionais e disciplinares em relação aos órgãos de gestão das escolas, relativamente a Trabalhadores envolvidos no processo;
- tem de ser garantido o respeito pelo exercício de funções que se adequem à categoria e deveres funcionais dos trabalhadores a transferir.

Esta transferência deve passar pela atribuição às Autarquias dos recursos e da capacidade de decisão para intervirem ao nível da construção, conservação e manutenção dos edifícios da rede

pública dos Jardins de Infância e das escolas dos ensinos básico e secundário, no regime de Ação Social Escolar e nos mecanismos dos Transportes Escolares.

Administração e gestão das escolas

Consideramos que o atual modelo de administração e gestão das escolas deve ser avaliado, para se identificarem os constrangimentos que os diferentes atores nele encontram, com vista ao estabelecimento de um modelo que, não deixando de ter preocupações de racionalidade, preserve:

- o sentido democrático e de participação nos processos de decisão dentro da escola;
- a centralidade da ordem pedagógica, à qual devem estar submetidos os restantes planos de gestão;
- a especial responsabilidade profissional dos seus Docentes na definição das respetivas políticas institucionais;
- o acesso à gestão dos recursos financeiros que permitam a viabilização do respetivo projeto educativo.

Defende-se o desenvolvimento da digitalização das informações sobre o sistema educativo em todos os seus níveis, promovendo o aprofundamento da sua aplicação em todas as circunstâncias do seu funcionamento.

Defende-se o reforço das condições de intervenção dos diferentes setores da comunidade educativa nos processos decisórios das escolas, o que impõe que esses elementos disponham efetivamente de condições para um tal exercício. Assim, é preciso que os pais/encarregados de educação vejam assegurado o direito a ausentarem-se dos seus locais de trabalho sem penalizações de qualquer índole, para participarem nas reuniões dos órgãos onde têm assento.

Deve abandonar-se o paradigma da burocracia centralizada, apostando-se em processos que vivem da dinâmica de decisões negociadas entre os parceiros diretamente envolvidos na ação educativa que se desenvolve nas escolas e em cada uma delas, com margens de flexibilidade e de decisão suficientes para se tornar atrativa a participação de todos.

A celebração de contratos de autonomia, ou de outros instrumentos que os venham a substituir, tem de representar para as escolas e agrupamentos que neles se integrem a possibilidade de se autorregularem, num quadro normativo genérico que permita soluções adaptadas às reais necessidades de escolas que promovem o sucesso educativo integral dos seus alunos.

Organização curricular da primeira infância

Vamos defender:

-o alargamento da Educação para a Infância para o período até aos 3 anos, com a necessária alteração da Lei de Bases do Sistema Educativo a este nível;

- a promoção de iniciativas que tornem obrigatória a frequência da Educação Para a Infância ao nível dos 3 e 4 anos;

- a exigência de que em cada sala de educação para a infância seja obrigatória a presença de 1 Educador(a), e 1 Assistente Operacional/Educativo por cada 15 crianças;

- o incentivo ao crescimento da oferta de Creches cujo funcionamento seja assegurado por técnicos especializados, nomeadamente educadores de infância, numa clara prática de crescimento da oferta de educação pré-escolar para a faixa dos 0 aos 3 anos, fazendo com que a respetiva taxa de cobertura seja universal, o mais rapidamente possível;

- o alargamento à educação para a infância (dos 0 aos 3 anos) das exigências feitas atualmente para a educação pré-escolar, com as consequentes exigências de formação para os profissionais encarregados do respetivo enquadramento, bem como das exigências adequadas em termos de espaço físico.

Ensinos básico e secundário

Para conseguir os objetivos de educação e formação, impõe-se que o desenho curricular dos ensinos básico e secundário assente na preocupação de construir a pluridisciplinaridade e a interdisciplinaridade, que tornam significativas as aprendizagens em termos de integração na sociedade, e que efetivamente promovem a coesão social.

Em relação à organização curricular, atuaremos com as seguintes preocupações:

- não deve ser geradora de assimetrias geográficas;

- todas as medidas a implementar têm de vir ao encontro da qualidade na educação que se deseja para todos, crianças, jovens e adultos;

- deve apostar-se na qualificação e certificação de todos os que procuram a escola abrangendo os que desejam prosseguir estudos e os que, concluindo os 12 anos de escolarização, seguem para o mercado de trabalho;

- todos os conteúdos programáticos devem adequar-se às finalidades formativas;

- as famílias devem encontrar na escola o apoio indispensável, eficaz e sustentado com atividades e que as mesmas sejam adequadas aos horários dos pais e adequadas às melhores práticas pedagógicas cientificamente comprovadas;

- o Ensino Básico – 1º ao 9º anos - deve ser de tronco comum com possibilidade de diferenciação curricular regional ou individual, neste caso para resposta a situações especiais enquadradas por legislação adequada, e garantindo que as disciplinas de carácter oficial sejam asseguradas por par pedagógico sempre que a necessidade técnico-pedagógica o exija;

- a Língua Inglesa deve ser introduzida no currículo desde o 1º ano do 1º ciclo de escolaridade;

- deve ser introduzida uma segunda língua estrangeira a partir do 5º ano de escolaridade;

- entende-se que as AEC devem integrar a responsabilidade de gestão do agrupamento/escola;

- deve ser reforçado o tempo letivo da Língua Estrangeira I, no 3º ciclo de escolaridade;
- o currículo das disciplinas de carácter prático, oficial e laboratorial deve prever o desdobramento das turmas, pelo menos num tempo de 90 minutos;
- o Ensino Secundário deve ser múltiplo, diversificado, com finalidades próprias, terminal e certificante em qualquer das vias que o constituírem com possibilidade de mobilidade entre diferentes vias através do aproveitamento de conhecimentos e competências adquiridos;
- deve o mesmo ter uma via de formação em alternância que integre frequência escolar e possa ser certificadora para o emprego;
- o eixo da educação de adultos deve manter o mesmo rigor na qualidade e exigência, que aos demais alunos se exige;
- alunos, docentes e não docentes devem utilizar as novas tecnologias como ferramenta de apoio ao ensino e à aprendizagem;
- deve ser garantida a avaliação sistemática e independente de quaisquer mudanças curriculares, não devendo ser promovidas quaisquer alterações que não obtenham nem sustentação nem consenso alargado para a sua promoção;
- deve ser promovido o aumento da taxa de conclusão do ensino secundário, através de vias diferenciadas mas de idêntico valor formativo;
- deve ser estimulada a frequência do ensino secundário nas suas diversas modalidades valorizando o modelo das escolas profissionais, apoiando as já existentes;
- deve apostar-se na diferenciação e diversidade de respostas educativas, de acordo com ritmos de aprendizagem, capacidades e motivações dos nossos alunos
- devem colocar-se em prática de medidas de combate adequadas à diversidade de situações de abandono escolar precoce;
- deve incentivar-se o ensino experimental, nomeadamente pela dotação de novos recursos e pela renovação dos existentes, e pleno funcionamento de laboratórios e oficinas em todas as escolas.

Educação de adultos

A aposta numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida constitui um valor que defendemos.

Defendemos o aumento da oferta de formação diversificada à população adulta, promovendo a certificação de competências adquiridas em contexto de posto de trabalho e o crescimento dos seus conhecimentos e competências escolares e profissionais.

É direito dos adultos o acesso a modalidades adequadas de formação para aumento dos seus níveis de qualificação e certificação.

É dever das empresas garantir condições de desenvolvimento das qualificações e certificações dos seus trabalhadores adultos.

Educação inclusiva

Vamos continuar a pautar a nossa ação fundamentada nos princípios da Educação Inclusiva, salvaguardando o direito à igualdade de oportunidades, assegurando num quadro legal que, de forma justa, todos os portugueses sejam tratados com equidade, o que se traduz na implementação de medidas diferenciadas de resposta a cada cidadão, em função das suas especificidades individuais, tendo presente a(s) sua(s) barreira(s) à aprendizagem.

A recente alteração da legislação para a Educação Inclusiva implica que se proceda à revisão de políticas e práticas que interiorizem os princípios que a enformam, para que o interesse de todos os alunos seja salvaguardado. Neste sentido, impõe-se que sejam adotadas medidas de formação de docentes e não docentes e que sejam previstas medidas que viabilizem a concretização destas novas orientações, salvaguardados os direitos de docentes e não docentes envolvidos. É por isso que entendemos essencial que a nova legislação para a Educação Inclusiva seja acompanhada de medidas adequadas de reforço dos recursos humanos e financeiros que permitam a sua concretização.

No quadro da autonomia pedagógica e curricular importa dar também autonomia na gestão dos recursos materiais e humanos para a Educação Inclusiva, para que os agrupamentos possam assegurar a necessária gestão dos recursos em diferentes áreas de intervenção, como os apoios educativos ou a intervenção precoce, numa perspetiva transdisciplinar e holística, sem que os alunos que não têm necessidades educativas de caráter permanente fiquem desprotegidos e até mesmo excluídos, sendo para tal necessário investimento por parte do Estado.

A FNE pretende prosseguir uma ação de intervenção no que respeita à Educação Inclusiva e que passa por uma série de reivindicações no sentido de ajustar procedimentos que promovam a melhoria da qualidade do serviço prestado, que passam a ser elencadas:

- É urgente proceder à colocação atempada de trabalhadores para as Unidades Especializadas, o que deve passar pela abertura de um concurso anual de afetação, à semelhança do que acontece com os professores contratados;

- No caso dos Docentes, deve proceder-se à alteração da designação dos respetivos Grupos de Recrutamento, adaptando a respetiva designação para Educação Inclusiva:

- Tem que se proceder à colocação atempada de terapeutas e psicólogos, através da realização de um concurso no final de cada ano letivo e não no início, à semelhança do que atualmente acontece, para que os técnicos cheguem às escolas no início das atividades letivas de cada ano escolar.

- A colocação de Psicólogos deve ocorrer tendo em conta o número de alunos de cada Agrupamento, através da implementação de uma fórmula que estabeleça o número de psicólogos por número de alunos a definir.

- Nas escolas de referência, devem integrar a equipa multidisciplinar, técnicos de saúde, para além dos terapeutas e psicólogos.

- É necessário regulamentar o concurso de professores dos grupos 360, 910, 920 e 930, assegurando-se que o tempo de serviço na Educação Especial seja contado, em detrimento do tempo de serviço total, para afetação aos grupos 360, 910, 920 ou 930. Um professor que pretenda mudar para um grupo de recrutamento da Educação Especial deverá poder fazê-lo em 1ª prioridade,

desde que seja especializado, sendo contado o tempo de serviço na Educação Especial, prioritariamente, para efeitos de graduação.

- Relativamente aos Apoios Educativos, é preciso criar uma bolsa horária para substituição de professores no Agrupamento, evitando que sejam os professores de Apoio Educativo a substituir os professores que faltam, deixando os alunos sem apoio.

- Importa ainda estabelecer um crédito horário para serem atribuídas a professores que têm nas suas turmas alunos com CEI (Currículo Específico Individual) ou PIT (Plano Individual de Transição), para que as áreas específicas ou ateliers possam ser devidamente geridos e os alunos possam ter o acompanhamento necessário, de modo a assegurar-se o cumprimento efetivo do Programa Educativo Individual estabelecido.

- Deve-se assegurar que a formação específica na área da Educação Inclusiva seja credível, exigente e compatível com as novas realidades;

- É fundamental que se defina claramente o papel das instituições paralelas à escola pública, que podem ser a resposta necessária à formação profissional de jovens com necessidades significativas, criando condições para viabilizar a implementação dos PIT's (Plano Individual de Transição), através da concretização de parcerias/protocolos entre estas instituições vocacionadas para acolher e proporcionar qualidade de vida a estes jovens e outras instituições públicas, semipúblicas ou privadas, onde poderá desenvolver trabalho em regime fechado/protegido, bem como ao alargamento da rede de CAO's (centros de apoio ocupacional) e de centros de bem-estar e cuidados básicos, de uma forma cooperativa e numa perspetiva de continuidade, para o encaminhamento adequado de cada caso.

- Torna-se ainda necessário dignificar as dinâmicas de trabalho nas unidades especializadas com os alunos a elas destinados, por parte dos órgãos de gestão, não colocando em causa a qualidade de ensino a estes alunos.

- Devem ser estabelecidos mecanismos de apoio a alunos com necessidades educativas especiais, com programas ajustados à diversidade de situações, com recurso a critérios específicos de identificação dos alunos a incluir neste tipo de enquadramento, sem deixar de responder a situações transitórias e menos incapacitantes. A este nível deve-se integrar o apoio à diversidade dos alunos imigrantes e assumindo políticas pró-ativas de anulação das diferenças de género;

- o estabelecimento ao nível de cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada de equipas multidisciplinares para a convivência escolar e que integrem, para além de docentes afetos a esta área de intervenção, pelo menos um psicólogo, um assistente social e um educador social;

- o reforço dos Psicólogos Educativos nas escolas, nomeadamente como forma de prevenção/deteção de situações com alunos problemáticos.

Ensino Português no Estrangeiro

A atividade da FNE orientar-se-á no sentido de alargar a rede do Ensino Português no Estrangeiro, que deverá ser de carácter gratuito e adequado às necessidades reais dos alunos que o frequentam;

A atividade sindical da FNE deve ter presente os seguintes objetivos:

- Defesa de uma verdadeira política de ensino para as comunidades portuguesas no mundo e para todos os que desejem aprender a nossa língua.

- Defesa da qualidade de ensino.

- Defesa dos direitos e das condições de trabalho dos professores.

- Denúncia de todas as ações que visem a desresponsabilização do Governo português relativamente ao EPE.

A FNE terá por objetivos específicos, neste setor:

- A adoção de medidas que travem as diferenças - de caráter negativo -, no plano de legislação, que se estão a verificar para os docentes do Ensino Português no Estrangeiro (EPE) devido à tutela do Camões I. P. recusar, com tendência crescente, cingir-se às leis gerais;

- a extinção da taxa de frequência no EPE (propina);

- a revisão das medidas que têm sido adotadas, no sentido de se travar o desmantelamento e extinção progressiva do EPE;

- a revisão do Regime Jurídico para os docentes do EPE, Decreto – Lei nº 65-A/2016, de 25 de outubro;

- a revisão do sistema de avaliação de professores no EPE;

- a atualização salarial;

- a revisão do sistema de tributação atualmente imposto aos professores do EPE, sendo inaceitável o aumento das prestações sociais e IRS;

- a determinação de medidas que visem a equiparação das condições de trabalho nos diferentes países do EPE;

- a promoção de mais qualidade no sistema educativo do EPE, especialmente no referente ao rácio professor-aluno e manuais didáticos a utilizar;

- a promoção do ensino da Língua Portuguesa no estrangeiro, não só como língua estrangeira, mas também como língua materna;

- a definição de medidas que garantam a igualdade de qualidade de ensino, direitos e deveres para os alunos do ensino integrado e paralelo, uma vez que, atualmente, os alunos do ensino paralelo, com piores condições de ensino-aprendizagem, estão sujeitos ao pagamento da taxa de frequência, enquanto que os do ensino paralelo, que trabalham em melhores condições, estão isentos;

- o fim dos grupos letivos demasiado mistos, com 4 e 5 níveis letivos diferentes lecionados conjuntamente;

- a garantia do pagamento de subsídios de instalação e viagem de regresso, até agora negados, embora previstos na legislação;

- a promoção do direito dos docentes de EPE a formação contínua, com caráter gratuito;

- a limitação da autoridade dos Coordenadores de Ensino no respeitante a colocação de professores;

- a total transparência na elaboração da rede horária e concessão de horários;

- a revisão do atual processo de seleção de docentes para o Ensino Português no Estrangeiro, visando a obtenção de total transparência e imparcialidade.

O ensino e o mercado do trabalho/ o ensino profissional

A educação e a formação profissional devem ser aprofundadas / transformadas na sua conceção e nas suas práticas, de modo a que se afirme como um modelo de qualidade capaz de ser um dos elementos fundamentais para a mudança, não só do tecido produtivo em Portugal, como também da mentalidade socioprofissional reinante no país.

Sem a construção de uma rede de ofertas locais de educação e formação profissional diferenciada e realista, apoiada na população que serve, conjugando a escola e o emprego, em que cada escola se especializa naquilo que verdadeiramente sabe fazer melhor, será difícil prosseguir objetivos de mudança que interessa a todos.

A FNE considera fundamental que se consiga concretizar o objetivo de fazer com que todos os agentes envolvidos na conceção e na disponibilização de formação profissional o façam de forma articulada, em diálogo uns com os outros e com pleno aproveitamento das sinergias que uma tal cooperação claramente promoverá.

A formação prática devia estar atenta ao que as empresas efetivamente necessitam e, para isso, a formação em contexto de trabalho e os estágios deveriam aproximar mais as escolas das empresas, levando a que estas ministrassem o que realmente precisam ao longo do curso. Deste modo haveria um maior empenho e maior probabilidade de emprego. Seria assim o 'dual português de sucesso'.

Na educação e formação profissional não tem sido proporcionada uma verdadeira política de formação de professores / mestres / tutores/formadores. Torna-se necessário investir na sua formação, em quadro de complemento da sua formação profissional, nomeadamente nos casos dos docentes cuja formação inicial não enquadrava esta possibilidade de exercício profissional.

Sendo certo que a formação profissional dos mais jovens constitui um importante desafio, não é menos verdade que o investimento na qualificação dos adultos deve constituir uma aposta estratégica para a sua requalificação ou reorientação profissional, tendo em linha de conta a mutabilidade e a adaptabilidade das necessidades do mercado de trabalho.

É fundamental que as políticas de financiamento das ofertas de formação profissional respeitem condições para a sustentabilidade das entidades que as proporcionam, de modo que as condições de emprego de docentes e não docentes não sejam precárias.

Em termos de formação profissional para trabalhadores de apoio às escolas, impõe-se a adequação das ofertas que integram o Catálogo Nacional de Qualificações.

Achamos essencial o incentivo ao crescimento do relacionamento entre as escolas e as empresas, facilitando e estimulando as práticas de complementaridade, na formação de ativos e na formação em alternância.

A determinação e a oferta da formação profissional deve ter em linha de conta as necessidades locais de emprego e os interesses dos alunos, respeitando princípios de subsidiariedade e de incentivo à fixação nas periferias.

Rede escolar/escola inclusiva

O encerramento de escolas ou a sua afetação a outros serviços de interesse público, por força da redução do número de alunos deve ser acompanhado de medidas cuidadas de apoio aos alunos abrangidos,

particularmente àqueles que vivem em zonas mais longínquas dos novos centros escolares para onde são encaminhados.

Este processo deve, no entanto, ser enquadrado no âmbito de políticas coerentes e globais de valorização do interior e de incentivo de fixação das populações aos seus territórios, pelo que o encerramento de escolas deve ser reequacionado, devendo mesmo anular-se as situações que possam ser reversíveis.

A este nível, importa que qualquer um destes processos seja conduzido com a participação das Autarquias e dos Pais, num processo sério de diálogo e negociação.

De qualquer modo, é de exigir que os percursos a realizar em transporte escolar sejam o mais curto possível, e nas melhores condições de conforto e segurança; quanto à duração do transporte este não deverá exceder 30 minutos em cada sentido.

As escolas de acolhimento devem dispor de espaços de receção a estes alunos nos tempos não letivos decorrentes da utilização do transporte escolar, bem como equipas multidisciplinares de apoio ao sucesso educativo destas crianças e jovens.

A nossa opção preferencial vai para a constituição de centros escolares que possam abranger a educação pré-escolar e o ensino básico, em unidades cuja dimensão não deveria exceder os 500 alunos, com um corpo docente e um quadro de trabalhadores não docentes estáveis, como comprovam estudos e experiências internacionais.

A constituição de agrupamentos que abarquem desde a educação para a infância até ao ensino secundário em unidades macro com uma única direção merece a nossa discordância, sendo aceitável apenas em situações excecionais de um número de alunos que não ultrapasse os 1500. Deste modo, defendemos a reversão das situações que, pela sua configuração, pelo número de alunos e de docentes e de não docentes e de distância geográfica entre estabelecimentos devam ser revistas.

Pois a evolução a que se tem assistido internacionalmente vai precisamente no sentido oposto do que se tem verificado em Portugal; urge, portanto, transformar grandes unidades organizacionais em pequenas unidades organizacionais com uma dimensão humana que não ultrapassa os 700 alunos e é este o sentido em que apontamos para Portugal.

A determinação e a oferta da formação deve ter em linha de conta também os interesses dos alunos, respeitando princípios de subsidiariedade e de incentivo à fixação nas periferias.

Organização do ensino superior

O ensino superior constitui um desafio ao qual a sociedade tem de responder com o reconhecimento e os recursos que garantam o seu funcionamento, com elevados padrões de exigência.

O ensino superior é decisivo, em termos de construção de uma sociedade mais desenvolvida e mais justa, pelo que a sua oferta formativa tem de constituir um fator de equidade. Nestes termos, a rede de instituições de ensino superior deve ser reestruturada, promovendo-se a constituição de consórcios que permitam que não haja duplicação de cursos, mas sem que dessa forma se encerrem estabelecimentos de ensino, particularmente no interior. Uma tal política tem de constituir oportunidades de especialização de cada pólo, com a massa crítica de docentes, investigadores e alunos indispensáveis.

É neste quadro que se deve garantir o crescimento do número de jovens que realizam formações de nível superior, ultrapassando a situação em que Portugal se encontra, uma vez que é um dos países em que o

acesso ao ensino superior ainda é reservado aos alunos com pais de maior nível de qualificação escolar, os quais ainda constituem uma minoria no nosso país. Defendemos, assim, o aumento da taxa de conclusão do ensino superior (1º ciclo) para níveis idênticos à média dos países da União Europeia;

O RJES introduziu um diferenciamento institucional difícil de gerir, em termos orçamentais, pelo que se considera necessário proceder a uma avaliação do seu impacto em termos de qualidade do funcionamento das Instituições, decidindo-se a posteriori pela sua correção e generalização.

Preocupa-nos particularmente e discordamos de que, ao contrário do que a lei estabelece, o uso do valor das propinas, em vez de ser encaminhado para a melhoria das condições de funcionamento das Instituições, seja canalizado para despesas correntes que assegurem o seu funcionamento mínimo.

Tem ainda sido sublinhado, e bem, o continuado envelhecimento da profissão docente, uma vez que está estancada a admissão de novos docentes. Ora, este envelhecimento está a traduzir-se em aposentações que não geram substituições por docentes mais novos, o que ainda tem como consequência a diminuição das condições exigidas, em termos de recursos humanos, para a acreditação de novos cursos, e ainda a possibilidade de participação de investigadores nacionais em consórcios internacionais.

A dinamização das articulações entre Ensino Superior, Investigação e parcerias com o mundo empresarial é crucial para a pertinência e qualidade das formações a disponibilizar no futuro e para a empregabilidade dos cidadãos nas diferentes etapas de vida e para a competitividade das empresas portuguesas. Por isso, consideramos fundamental que se continue um esforço de consolidação dos CET, como respostas operacionais às necessidades de formação de quadros intermédios para as empresas.

A FNE sempre se bateu por uma equiparação de prestígio entre os Ensinos Universitário e Politécnico. Mas a especificidade de cada um destes sistemas deve ser clarificada. Se tal não acontecer pode-se assistir a uma uniformização pelo padrão universitário em detrimento do reconhecimento e valorização dos saberes de alto nível adquiridos nas práticas profissionais. Vemos com apreensão a dificuldade que as instituições estão a ter para desenvolver estratégias conducentes ao reconhecimento de especialistas, Estas dificuldades podem ser de critérios num extremo demasiado «universitários» e noutro de critérios laxistas. Acresce ainda que a captação de especialistas de reconhecida competência tem de ter tradução em remuneração compatível. A manter-se a atual situação as escolas politécnicas praticamente não irão dispor de especialistas que tragam as competências de alto nível que só podem ser adquiridas na atividade profissional.

Bater-nos-emos também pelo estímulo, ao nível do ensino superior, da investigação, da inovação e do empreendedorismo.

Urge requalificar e redimensionar a rede nacional de residências e cantinas/refeitórios universitários, de modo que todos tenham igualdade de oportunidades, independentemente da condição social de pertença.

Espaços escolares

Trabalharemos no sentido do estabelecimento de uma política de manutenção e requalificação dos espaços escolares e dos seus recursos, eliminando-se nomeadamente todas as situações de existência de amianto em estabelecimentos de ensino;

É essencial a determinação da obrigatoriedade de todos os agrupamentos escolares e escolas não agrupadas disporem de instalações laboratoriais e oficinais devidamente equipadas, as quais devem servir, quer para a lecionação das disciplinas com componente experimental, quer para o funcionamento de atividades de enriquecimento curricular no domínio da experimentação;

Torna-se necessário o desenvolvimento de ações que visem o apetrechamento de todas as escolas com espaços suficientes e adequados para que cada docente possa dispor das desejáveis condições de trabalho individual na escola;

Avaliação das políticas educativas

Defendemos o incentivo a uma cultura reflexiva e de avaliação das políticas, da administração central e regional da educação, das escolas, das aprendizagens dos alunos, do trabalho dos docentes, dos trabalhadores não docentes – não esquecendo as condições que lhes são dadas. Esta cultura de avaliação, nas suas dimensões auto e externa será um elemento referencial para as decisões conducentes ao aumento da qualidade do sistema.

Também consideramos importante o incentivo a práticas rigorosas de autoavaliação das escolas, em articulação com modalidades de avaliação externa;

B - Profissionais valorizados

Docentes – educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário

Carreiras e o seu desenvolvimento; exigência; qualidade, remuneração

O investimento nos recursos humanos da educação, com carreiras exigentes, mas valorizadas, devidamente remuneradas e atrativas, nas quais Educadores e Professores se revejam, tem de constituir uma prioridade nacional. Não podemos correr o risco de que os melhores, porque não sentem o seu trabalho reconhecido nem valorizado, abandonem o ensino com todos os reflexos negativos que tal situação comportará.

A FNE coloca na primeira linha do seu entendimento do exercício da profissionalidade docente que esta se deve pautar por níveis elevados de rigor científico e pedagógico, não deixando de sublinhar a importância de, em consequência, permitir a identificação de mecanismos que visem o reconhecimento do mérito e da excelência, sem que este constitua exclusivamente o quadro essencial de desenvolvimento do modelo. Impõe-se a construção de uma cultura profissional e organizacional de participação, empenhamento e autorresponsabilização.

Esta afirmação significa a opção por uma visão profissionalizante da carreira, por oposição a uma visão tecnicista e burocrática que tantas vezes parece preferida por muitos.

No período deste mandato, decorrerá o processo de recomposição da carreira docente, por efeito da recuperação do tempo de serviço congelado. Estaremos vigilantes e exigiremos que os direitos de todos sejam acautelados, sem permitir ultrapassagens e garantindo a plena recuperação daquele tempo.

A carreira docente deve tornar-se atrativa, nomeadamente através do reconhecimento social equivalente ao das democracias mais desenvolvidas ~~pele reconhecimento social que atinja~~, o que se traduz em níveis remuneratórios, segurança, estabilidade e condições de trabalho e de aposentação dignas.

Assim, a FNE lutará por:

- uma exigência elevada ao nível da formação inicial;
- o estabelecimento de um período de indução acompanhado por docentes com experiência e formação especializada para o efeito;
- carreiras valorizadas e reconhecidas e devidamente remuneradas;
- disponibilização e garantia de condições de acesso a formação contínua gratuita.

Impõe-se intervir no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, promovendo

- o fim das quotas na atribuição das menções de avaliação mais elevadas, e no acesso aos 5º e 7º escalões;
- o direito à formação contínua exercido no tempo da componente letiva,
- a consideração estatutária da compensação do desgaste profissional, com consideração especial para os docentes que não têm redução da componente letiva;
- a eliminação das injustiças que resultam dos processos de transição de carreiras;
- a eliminação da norma que impõe que, em casos de procedimento disciplinar contra docentes, sejam nomeados ~~outros~~ docentes em exercício nas mesmas escolas para instrutores de tais processos,
- a comparticipação parcial ou total nas despesas com medicamentos para os Docentes com doenças crónicas;

A FNE considera que se deve abrir um procedimento de negociação que estabeleça um Acordo Coletivo de Trabalho para os docentes que determine normas únicas de enquadramento jurídico de todos os docentes.

O procedimento do pagamento da deslocação entre as escolas deverá ser mais claro e o tempo da deslocação deverá ser contemplado no horário de trabalho do docente, na componente não letiva. A deslocação entre escolas do mesmo agrupamento, para o cumprimento sucessivo do horário de trabalho faz parte do horário de trabalho.

Sendo o direito a férias irrenunciável, o calendário escolar e de exames deverá assegurar que os professores em serviço de exames possam gozar as suas férias, uma vez que tem havido um prolongamento da classificação de exames durante o mês de agosto, o que impossibilita alguns docentes de usufruírem deste direito.

O calendário escolar deverá prever a possibilidade de paragem das atividades letivas para a realização das avaliações intercalares, se a escola as quiser promover, não se aceitando a sua realização, ao fim da tarde e noite, durante as atividades letivas, uma vez que tal situação provoca uma enorme sobrecarga de trabalho nos docentes, repercutindo-se na qualidade do seu trabalho.

Defendemos ainda:

- a contagem de tempo de serviço, para todos os efeitos, prestado por Educadores de Infância em creche e ATL;

- a revisão da legislação que impôs aumento de contribuição para a ADSE;

- a determinação das atualizações salariais que compensem a inflação e as perdas salariais que se registaram nos últimos anos;

- a determinação de um regime fiscal próprio que contemple, ao nível das deduções específicas, as despesas realizadas com a formação (inscrições, propinas, emolumentos), despesas realizadas com as viagens para e do local de trabalho, despesas realizadas com aquisição de equipamentos e materiais desgastáveis necessários à preparação das aulas e das atividades a desenvolver;

- a determinação de compensações remuneratórias para Docentes como incentivo à fixação nas zonas de periferia e de interior.

Condições de trabalho; tempo de trabalho

Impõe-se intervir no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, promovendo:

- uma distribuição adequada das tarefas profissionais entre as componentes letiva e não letiva, sendo que todo o trabalho realizado com alunos deve ser incluído na componente letiva dos professores e não na componente não letiva;

- um horário de permanência obrigatória no local de trabalho que deixe espaço para o estudo e a preparação das atividades letivas que os professores e educadores não podem deixar de fazer;

Colocamos também nas nossas prioridades reivindicativas a exigência de que os professores portugueses tenham tempo para serem professores.

Assim, devem ser alteradas as regras para atribuição do número de turmas a cada professor, uma vez que o excesso de número de turmas que muitos professores têm, nomeadamente nas disciplinas com um só bloco semanal, implica um exagerado número de alunos por professor. Assim, deve limitar-se o número de alunos/níveis com que cada docente trabalha, para que o possa fazer com qualidade e em respeito pela sua responsabilidade de contribuir para aprendizagens consistentes e de qualidade, nomeadamente ao nível do 1º ciclo de escolaridade, em que a cada professor não pode ser atribuído mais do que um ano de escolaridade.

É fundamental a redefinição das regras para o desdobramento de turmas nas disciplinas em que tal é necessário, garantindo efetivas condições para as aulas de teor prático, oficial ou laboratorial.

Em relação ao crédito horário, considera-se que, para o funcionamento cabal das escolas/agrupamentos, este se tem vindo a revelar extremamente reduzido, pelo que deverá ser revista a respetiva fórmula de cálculo.

É essencial que se preserve, na organização do tempo de trabalho de qualquer docente:

a. garantir um tempo individual absolutamente imprescindível para a preparação de aulas – sejam elas de instrução ou de avaliação -, para a preparação e análise dos instrumentos de avaliação, para imprescindível atualização de conhecimentos e leitura que fundamente a investigação essencial à tarefa educativa que é desenvolvida, para a preparação da sua participação em reuniões de conselho de turma ou do departamento, para a preparação de encontros com os encarregados de educação, para a preparação de atividades complementares que a escola deve desenvolver.

b. limitar o número de horas de reuniões para que um docente possa ser convocado, para além das atividades letivas que compõem a sua obrigação de permanência na escola; e, nos casos em que esses limites sejam ultrapassados, deve no mês seguinte proceder-se à respetiva compensação pela diminuição da componente não letiva de trabalho a nível de estabelecimento; na determinação do tempo de trabalho dos professores deverá ser estabelecido um limite máximo de tempo semanal para a participação em reuniões. A marcação e realização das reuniões deve garantir que a sua realização é necessária e que têm tempos limite de duração razoáveis. Por outro lado, é essencial que se evite a exigência de documentos que não estejam legal ou regulamentarmente previstos, de forma que os documentos exigidos aos docentes ou produzidos na escola tenham uma extensão tão reduzida quanto possível.

c. limitar a taxa de envolvimento das escolas em projetos que acabam por utilizar abusivamente tempos da componente não letiva que deveriam ser dedicados ao trabalho de preparação de atividades com os alunos, para o que se propõe que a adoção de projetos deva respeitar e servir o projeto educativo da escola;

d. racionalizar o regime de substituições, definindo regras que impeçam situações inadequadas a uma correta relação professor-aluno e que eliminem tempos de permanência na escola meramente à espera de realizar uma substituição, até porque a generalidade das escolas não disponibiliza condições para que nesses tempos os docentes possam realizar trabalho individual; assim, mantemos a nossa proposta de constituição de bolsas de docentes para promoção do sucesso, como uma forma de enquadramento dos alunos nos casos de ausência de docentes;

e. eliminar a obrigação de apresentação de planos, relatórios e outros documentos que se revelem inúteis para a qualidade do processo de ensino-aprendizagem;

f. garantir o efetivo exercício do direito à formação contínua;

g. identificar e eliminar tarefas administrativas e burocráticas que são pedidas a cada docente, elaborando-se um quadro de simplificação.

Em termos de doenças profissionais, definimos como orientação para a nossa ação:

- Identificação e inventariação do elenco das doenças profissionais ligadas aos Docentes;

- Realização regular e obrigatória de exames de saúde ocupacional gratuitos;

- Despistagem de problemas de stress, fonatórios, músculo-esqueléticos e psico-sociais;

- Determinação da obrigatoriedade de existência nos Estabelecimentos de Educação e de Ensino de comissões de higiene e segurança no trabalho, encarregadas de avaliar as suas condições de funcionamento, mediante padrões de qualidade;

- Diminuição das condições favorecedoras do stress laboral, determinando que em cada período letivo sejam respeitados períodos de tempo, com a duração mínima, por cada vez, de uma semana, em que na escola não se desenvolvem quaisquer outras atividades;

- Definição de mecanismos de compensação do desgaste profissional dos docentes, cujo regime de trabalho implica especial e contínuo desgaste ao nível físico e intelectual nomeadamente através de reduções da componente letiva e para-letiva, de licenças de exercício da lecionação e de condições especiais na aposentação;

Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho deve constituir um elemento do desenvolvimento profissional, devendo constituir um processo através do qual os docentes atinjam níveis cada vez mais elevados de competência profissional e expandam a sua compreensão de si próprios, do seu papel, do contexto em que exercem as suas atividades e da respetiva carreira.

Tendo estado congelados ou pelo menos quase inoperacionais os procedimentos de avaliação de desempenho, impõe-se proceder à revisão do respetivo normativo em vigor, adequando-o às circunstâncias atuais, e prevendo que qualquer nova modalidade seja estabelecida em quadro negocial e por um período de tempo em que faseadamente seja aplicado, avaliado e redefinido.

A avaliação de desempenho deve ser justa, rigorosa e que privilegie a componente pedagógica do trabalho de cada docente, rejeitando-se assim perspectivas que a transformem num mecanismo meramente punitivo ou que constitua um mero exercício burocrático-administrativo sem consequências.

Para conseguir aqueles objetivos, impõe-se que se reflita e se determine com clareza quem avalia, o que avalia, com que competência avalia, com que parâmetros avalia, com que instrumentos avalia, com que finalidades avalia, com que consequências avalia, e integrando os efeitos da formação contínua realizada.

Exige-se que os avaliadores dominem elevados níveis de competência na área da supervisão pedagógica, permitindo-se ainda que os avaliados possam deter conhecimento dessas competências.

É totalmente inaceitável que os resultados da avaliação dos docentes estejam dependentes da observação estatística dos resultados escolares dos seus alunos. É que, deste modo, é ignorado o empenho do docente, o trabalho pedagógico, na diversidade de situações que cada aluno representa ao longo de cada ano letivo e uma elevada e complexa multiplicidade de outros fatores e condicionantes sociais.

A FNE continuará a reivindicar a sua participação no Conselho Científico de para Avaliação de Professores.

Concursos

Em matéria de concursos de docentes, devem observar-se as seguintes regras:

a) que sejam anuais e abertos a todos, em qualquer ponto do território nacional, e incluindo ainda os docentes do ensino português no estrangeiro;

b) garantindo o preenchimento das vagas correspondentes à totalidade das necessidades identificadas em termos de ofertas formativas para a educação e formação profissional ao longo de toda a vida;

c) garantindo o princípio da igualdade de acesso e tratamento dos docentes de todo o território nacional, bem como os do ensino português no estrangeiro;

d) eliminando totalmente a influência do resultado da avaliação do desempenho sobre a graduação profissional.

As dotações de cada quadro têm de ser asseguradas através de concurso nacional para todas as vagas permanentes e supervenientes, salvaguardada a mobilidade dentro de todo o território nacional e a aproximação de cada um à sua residência.

Defendemos que, em matéria de concursos, a forma mais justa de proceder às colocações dos docentes passa pela formação de uma lista nacional de candidatos, estabelecida com base na sua graduação profissional, a partir da qual os serviços centrais do Ministério da Educação procederiam às colocações, em função das necessidades identificadas em termos de respostas de cada escola aos níveis de educação, ensino e formação que aí são oferecidos, para além dos mecanismos de apoio à promoção do sucesso educativo, quer através da constituição de quadros estáveis, quer através de resposta a necessidades supervenientes identificadas pelas escolas.

O Estado não pode deixar de cumprir o que a Lei estabelece como direito à vinculação dos trabalhadores em regime sucessivo de contratação, pelo que na sequência de duas contratações sucessivas só poderá haver lugar a vinculação, o que deve acontecer, quer no Continente, quer nas Regiões Autónomas, nomeadamente na Região Autónoma dos Açores, pela ausência de produção legislativa que o reconheça.

Do mesmo modo, a compensação por caducidade dos contratos deve ser assegurada de modo idêntico na totalidade do território nacional, devendo estender-se a prática existente no Continente à Região Autónoma dos Açores.

Aposentação

Defendemos a revisão do regime de acesso à aposentação, possibilitando-a aos 60 anos de idade, desde que as prestações sociais tenham sido feitas durante 36 anos, uma vez que o constante aumento da idade limite para a aposentação está a prejudicar os trabalhadores que já atingiram o tempo de serviço necessário mas não a idade, devendo a tónica para a possibilidade de aposentação ser posta sobre o tempo de serviço prestado e os descontos realizados;

A FNE reivindicará ainda:

- a revisão da atual legislação sobre o efeito nos descontos da ADSE, e restantes subsídios;
- a comparticipação parcial ou total nas despesas com medicamentos para os aposentados com doenças crónicas ou específicas das 3ª e 4ª idades;
- a aplicação de medidas corretivas das pensões degradadas;
- o fim do atual clima de insegurança, resultante de legislação inopinada e injusta, que leva muitos docentes a aposentarem-se com penalizações elevadíssimas e desajustadas, com medo no futuro e, naturalmente, mais tempo de serviço, possam vir a receber menor aposentação/reforma;
- a equidade de situações de aposentação evitando que funcionários com mais tempo de serviço e mais idade não se possam aposentar enquanto, outros colegas, com menos tempo de serviço e menos idade o possam fazer;
- a partir do momento que um funcionário tem direito a aposentar-se não deve vir a perder esse direito, no futuro.

Docentes e Investigadores – ensino superior público

A FNE trabalhará no sentido da correção das injustiças que forem detetadas no desenvolvimento das carreiras dos docentes deste setor.

Assim, a FNE exigirá

- a revisão dos regimes do ECDU e ECPDESP;
- o cumprimento da hierarquia remuneratória decorrente das categorias, graus e títulos académicos;
- a concretização do diploma relativo ao regime do pessoal docente e de investigação das instituições privadas.

Para este setor público, a FNE continua a defender a celebração de acordos coletivos de entidade empregadora pública com as instituições de ensino superior, para definição de direitos, deveres, estrutura e desenvolvimento de carreiras e regime laboral.

Defendemos que os professores adjuntos e coordenadores aprovados em mérito absoluto, tenham sido ou não recrutados por força das limitações das vagas, sejam considerados especialistas.

Não Docentes

Carreiras e o seu desenvolvimento; exigência; qualidade

A nossa intervenção deve centrar-se em torno de cinco prioridades:

1.º Adoção de critérios comuns para os processos de recrutamento.

Importa reconhecer a especificidade das profissões na área da educação. As competências adquiridas e a experiência acumulada pelos trabalhadores das escolas portuguesas correspondem a uma mais-valia que não deve ser desaproveitada.

Há que consagrar a estabilidade funcional dos trabalhadores das escolas portuguesas. A formação realizada e a experiência profissional devem constituir critérios relevantes para o recrutamento de trabalhadores para as escolas que devem ser respeitados.

A prazo, a FNE continua a defender a criação de carreiras específicas para as profissões não docentes na área da educação.

2.º - Regulamentação dos procedimentos de mobilidade entre escolas

Há que proporcionar oportunidades a todos os trabalhadores para que possam encontrar postos de trabalho adequados de modo que não venham a ter como destino a “mobilidade especial” ou a “requalificação”.

Devem ser fixadas as competências dos diretores dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas e dos serviços centrais e regionais do Ministério, bem como as dos responsáveis autárquicos nos casos em que foram celebrados contratos de execução.

3.º - Definição dos mapas de pessoal de agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas

Consagrar a estabilidade funcional dos trabalhadores das escolas portuguesas e regulamentar os procedimentos de mobilidade entre escolas apenas terá plena exequibilidade se, entretanto, forem definidos os mapas de pessoal.

É inadiável estabelecer de forma clara e transparente as dotações de pessoal das escolas para que, com fundamento, se possa conhecer onde verdadeiramente há carências de pessoal.

4º - Revisão do processo de transferência de competências para as autarquias

As ambiguidades e indefinições que caracterizam a situação atual não trazem quaisquer benefícios. Os conflitos institucionais arrastam-se e degradam o funcionamento do sistema educativo.

Deve ser aprovada regulamentação que venha dirimir competências e poderes dos serviços autárquicos e dos serviços do Ministério.

Esta regulamentação deve conter matéria relativa a avaliação do desempenho. Nos casos em que foram celebrados contratos de execução com as autarquias, a aplicação do sistema de quotas deve incidir sobre um universo de avaliados constituído apenas pelos trabalhadores de cada agrupamento não se integrando, portanto, no universo de trabalhadores das autarquias.

5º - Valorização da formação profissional

Há muitas iniciativas que podem ser tomadas que requerem poucos recursos financeiros e cuja necessidade se faz sentir para melhorar o funcionamento das escolas. A ausência de empenho e de condições para a realização de ações de formação profissional representa não só um prejuízo para os trabalhadores mas também um empobrecimento da qualidade de funcionamento das escolas. Interessa inverter a tendência atual.

Os serviços do Ministério, os órgãos de gestão das escolas e outras entidades interessadas devem incentivar, promover, facilitar ou mesmo implementar a organização e a frequência de ações de formação profissional, as quais devem corresponder a, no mínimo, 35h anuais.

Colocamos na agenda da nossa intervenção político-sindical as seguintes questões:

a. Negociação de acordo coletivo de trabalho, devendo merecer especial atenção três pontos: conteúdos funcionais das carreiras, perfis de competências e referenciais de formação das profissões não docentes, duração e tempo de trabalho

b. Aprovação de mapas de pessoal das escolas não agrupadas e dos agrupamentos de escolas e de mecanismos específicos de mobilidade interna no âmbito das escolas;

c. Definição do número de trabalhadores a afetar às diferentes carreiras e categorias, de acordo com as características dos agrupamentos de escolas e das escolas não agrupadas;

d. Aprovação anual do mapa de pessoal não docente de cada agrupamento de escolas e de cada escola que não pertença a agrupamento, com indicação dos postos de trabalho necessários, em função do cargo ou da carreira e categoria;

e. Definição inequívoca dos conteúdos funcionais de todas as carreiras e categorias que enquadram a atividade e funções destes trabalhadores

f. Aprovação de mapas de pessoal para a carreira de técnico superior em quantidade e variedade específica de acordo com as necessidades dos agrupamentos de escola e de escolas não agrupadas, nomeadamente, entre outros: Juristas, Psicólogos, Enfermeiros, Assistentes Sociais e Educadores Sociais.

g. Abertura de procedimentos concursais para recrutamento dos trabalhadores previstos na alínea anterior.

h. Definição da qualificação dos TND em função dos postos de trabalho e em relação às suas competências profissionais atuais e futuras nos respetivos mapas de pessoal.

i. Determinação e aprofundamento dos conteúdos funcionais dos TND, prosseguindo os trabalhos já desenvolvidos no âmbito da FSUGT – Frente de Sindicatos da UGT para a Educação e Formação.

j. Elaboração dos referenciais de formação, quer inicial quer contínua dos TND, em estreita articulação com os conteúdos funcionais a serem definidos, sem prejuízo de prosseguir as ações consideradas essenciais para a melhoria da qualidade das funções exercidas.

k. Exigência da aplicação da legislação da avaliação de desempenho e respeito pelos prazos e tramitação por parte dos Dirigentes das escolas e respetivos órgãos.

- o restabelecimento do princípio de que as dotações de cada quadro – quer de docentes, quer de técnicos superiores, assistentes técnicos, e assistentes operacionais - são asseguradas através de concurso nacional para todas as vagas permanentes e supervenientes, salvaguardada a mobilidade dentro de todo o território nacional;

- a criação da carreira de técnico superior - Enfermeiro(a) Escolar em cada Agrupamento de Escolas ou Escola Não Agrupada;

- a definição de mecanismos de compensação do desgaste profissional.

- a determinação de um regime fiscal próprio que contemple, ao nível das deduções específicas, as despesas realizadas com a formação (inscrições, propinas, emolumentos), despesas realizadas com as viagens para e do local de trabalho, despesas realizadas com aquisição de equipamentos e materiais desgastáveis necessários à preparação das aulas e das atividades a desenvolver;

Assim, definimos como orientação para a nossa ação:

- Identificação e inventariação do elenco das doenças profissionais ligadas aos Trabalhadores da Educação;

- Determinação da obrigatoriedade de existência nos Estabelecimentos de Educação e de Ensino de comissões de higiene e segurança no trabalho, encarregadas de avaliar as suas condições de funcionamento, mediante padrões de qualidade;

- Diminuição das condições favorecedoras do stress laboral, determinando que em cada período letivo sejam respeitados períodos de tempo, com a duração mínima, por cada vez, de uma semana, em que na escola não se desenvolvem quaisquer outras atividades;

- Definição de mecanismos de compensação do desgaste profissional dos, trabalhadores cujo regime de trabalho implica especial e contínuo desgaste ao nível físico e intelectual nomeadamente através, de licenças de exercício profissional e de condições especiais na aposentação;

- Determinação da obrigação de as Entidades Patronais Públicas e Privadas assegurarem o acesso gratuito à realização periódica de exames básicos de saúde.

- um claro investimento na formação dos trabalhadores não docentes, a qual deve passar a integrar questões relativas ao stress, ao assédio e à violência no trabalho, higiene e segurança no trabalho, gestão de conflitos, trabalho em equipa, toxicod dependência, minorias étnicas e necessidades especiais;

- Realização regular e obrigatória de exames de saúde ocupacional gratuitos.

Precariedade

A FNE sublinha o elevado índice de precariedade que afeta o setor dos trabalhadores não docentes, o que se compreende mal perante as claras insuficiências destes trabalhadores em muitas das escolas portuguesas. Para tanto, a FNE empenhar-se-á o mais possível em obviar qualquer possibilidade de recrutamento de trabalhadores não qualificados para uma prestação de serviços que carece de respostas educativas inequívocas.

Negociação Coletiva

A FNE valoriza a ação que o ensino privado e social proporciona (ensino privado - particular e cooperativo e profissional, IPSS, Misericórdias), porque se trata de proteger e obter melhores condições de trabalho para milhares de trabalhadores docentes e não docentes que nele trabalham, para além de reivindicar que a educação e o ensino nele ministrados tenham níveis de elevada exigência e cumpram os objetivos gerais da Educação.

A FNE continuará a sua sistemática intervenção no sentido de defender os direitos e as condições de trabalho dos docentes e não docentes que trabalham no ensino privado e social.

Considera-se urgente o estabelecimento de um processo de negociação coletiva com vista à obtenção de um instrumento definidor das relações de trabalho para todos os trabalhadores do Ensino Superior Particular e Cooperativo.

Por outro lado, urge alargar a negociação coletiva aos trabalhadores abrangidos pelas Mutualidades.

Ensino Particular, Cooperativo e Social

Face às novas realidades e constantes mudanças de alteração sobre o sistema educativo, nas suas mais variadas vertentes, urge a apresentação de várias questões reivindicativas.

Assim:

- sublinha-se a preocupante situação dos jovens docentes que lecionam neste setor de ensino que são confrontados com condições de trabalho precário, ao nível da carreira e horários de trabalho;

- assinala-se que é urgente a exigência de atuação por parte do Ministério do Trabalho, para que os estabelecimentos, sobretudo os não associados da AEEP que não celebrem acordos com o Estado, sejam abrangidos pela negociação coletiva, com o conseqüente cumprimento dos CCT publicados por parte dos subscritores;

Relativamente às carreiras, é urgente:

a) Garantir que, no cômputo global do tempo de trabalho, não se ultrapassam as 35h e que, neste espaço de tempo a distribuição da componente de estabelecimento deve ser reduzida nos casos em que a componente letiva ultrapasse os 1100 minutos, fazendo desse modo crescer a componente de trabalho individual;

- b) Promover a integração na componente letiva de todo o trabalho presencial com alunos;
- c) Prever a redução da componente letiva em função conjugada da idade e do tempo de serviço;
- d) Revisão do enquadramento da atribuição do subsídio de refeição, permitindo que os trabalhadores possam optar justificadamente pela não utilização do respetivo serviço no estabelecimento de educação;
- e) Previsão do recurso a modalidades de trabalho a tempo parcial, sem perda de vínculo, nomeadamente em situações de maternidade, de aperfeiçoamento e aprofundamento profissional e em situações de apoio à Família;
- f) Obrigatoriedade de adesão ao clausulado do CCT do setor para as entidades privadas que se candidatam a financiamentos nacionais e europeus para o desenvolvimento dos respetivos projetos;
- g) Revisão da estruturação das carreiras, nomeadamente dos índices de entrada;
- h) Valorização remuneratória de todas as carreiras;
- i) Estabelecimento de soluções para a reclassificação de algumas das carreiras existentes, no sentido da eliminação de umas, bem como da reestruturação/fusão de outras.

Assinala-se ainda que se torna necessário garantir:

- o estabelecimento do abono para falhas;
- redefinição de algumas profissões e categorias profissionais de acordo com novo catálogo de profissões;
- revisão/ajustamento do atual sistema de avaliação de desempenho, nomeadamente ao nível das grelhas de avaliação;

IPSS – Instituições Privadas de Solidariedade Social

Tendo sido ultrapassadas algumas grandes dificuldades existentes sobre as relações de trabalho, ao nível das diferentes áreas de intervenção destas instituições foi possível dar passos muito significativos.

No entanto, muitos outros constrangimentos ainda existem, bem como a urgente necessidade do merecido reconhecimento do trabalho desenvolvido pelos trabalhadores deste setor social.

Assim,

- torna-se necessário o reajustamento da carreira dos Educadores e Professores do 1º CEB que não estão em exercício efetivo de funções docentes;
- é preciso proceder a novas revalorizações de alguns níveis das diversas carreiras claramente desajustados com a prestação de mais tempo de serviço;
- considera-se essencial que o exercício da mesma profissão deve estar pautado pelas mesmas condições de natureza sócio - profissional e remuneratória que todos os que trabalham nos outros subsistemas de educação e ensino;
- urge a continuação da revisão do atual clausulado no ajustamento a nova legislação em vigor e especificidade do setor no tocante a várias matérias;
 - proporcionar condições de trabalho dignas, nas mais várias vertentes;
 - promover a diminuição da atividade letiva dos Educadores de Infância;
 - definir o tempo mínimo destinado ao trabalho individual;

- proceder à revisão da compensação remuneratória pelo exercício de Coordenações Pedagógicas;

- determinar regras para o descanso semanal;
- regular o regime de férias, faltas e licenças;
- determinar novos enquadramentos das categorias profissionais;
- dar cumprimento ao rácio professor/aluno estipulado nos acordos de cooperação;
- garantir a proteção na maternidade e paternidade;
- definir o direito às interrupções letivas;
- exigir a nomeação ou eleição de um Diretor Pedagógico, obrigatoriamente um Educador de Infância, em cada estabelecimento de Educação Pré-Escolar, no âmbito da aplicação da Lei-Quadro da Educação Pré-Escolar;

- garantir o direito a formação contínua ao pessoal docente e não docente dos estabelecimentos de Educação Pré-Escolar;

- é urgente consagrar a contagem de tempo de serviço, para todos efeitos, prestado em creche e ATL;

- é necessário solicitar o reforço da fiscalização e atuação da Inspeção-Geral de Educação face às contribuições do Estado e sua aplicação;

- é uma prioridade o reforçar da negociação coletiva;

- não pode haver qualquer tolerância na exigência do direito à atividade sindical nas Instituições, em pleno cumprimento do CCT e da legislação em vigor;

- assumir a luta pela valorização do papel dos educadores, professores e restantes trabalhadores.

~~129~~- No setor privado, a FNE desenvolverá esforços no sentido da celebração de Contrato Coletivo de Trabalho com a Entidade Patronal respetiva.

Santas Casas das Misericórdias

Esta é uma área de intervenção privada com fortes tradições humanitárias e sociais, que deve ser reconhecido e valorizado.

Ainda estamos perante um grande deficit de disponibilidade para atingir uma efetiva concretização de muitos dos mais elementares direitos hoje instituídos, nomeadamente, os consagrados pela atual legislação do trabalho.

Assim:

- torna-se urgente a revalorização das atuais carreiras, tendo como objetivo o ajustamento/equiparação a outras existentes no mesmo setor social;

- é necessário proceder à revisão do atual CCT para adaptação aos novos direitos e deveres, regalias e compensações constantes noutras convenções coletivas de trabalho, nomeadamente:

- férias, faltas e licenças; horários de trabalho; componente letiva na Educação Pré- Escolar; suplementos remuneratórios; proteção na maternidade e paternidade; contratação; descanso semanal; trabalho por turnos; higiene, saúde e segurança no trabalho; formação profissional; formação contínua; condições de aposentação.

- é imprescindível a assunção, clara e inequívoca, de entidade patronal para efeitos de negociação coletiva com intervenção das suas associadas;

- torna-se necessária a alteração das condições de trabalho, entre outras, ao nível do excesso número de alunos por turma; do cumprimento da obrigatoriedade de um Educador por turma; da falta de auxiliares de educação e outro pessoal classificado;

- torna-se, urgente, solicitar o reforço da fiscalização e atuação da Inspeção-Geral de Educação face às contribuições do Estado e sua aplicação;

- respeitar escrupulosamente o horário de trabalho estipulado na respetiva Convenção Coletiva;

- deve ser exigido o reforço e o respeito pela negociação coletiva;

- não pode continuar o impedimento, muito generalizado, do direito ao exercício da atividade sindical nas Instituições em pleno cumprimento da legislação em vigor e do constante no ACT;

- tem de se apostar na exigência de absoluto respeito pela legislação enquadradora do trabalho voluntário e do voluntariado.

C – MELHOR AÇÃO SINDICAL

Órgãos de Soberania

A FNE fará chegar aos Órgãos de Soberania as suas posições e contributos para uma sociedade mais justa, com especial destaque para a área da Educação.

A FNE manterá o relacionamento institucional que é específico da sua ação, quer nos processos negociais, quer na apresentação de sugestões, propostas e contrapropostas, críticas e denúncias, em nome dos sócios que representa.

Ao Presidente da República, a FNE fará chegar as posições de maior relevância que entender deverem ser do conhecimento deste Órgão de Soberania.

Com a Assembleia da República, e particularmente com os Grupos Parlamentares, a FNE manterá relações institucionais regulares, para apresentação e defesa das posições que assumir no desenvolvimento da sua ação político-sindical.

Finalmente, aos Tribunais a FNE não deixará de recorrer sempre que tiver de ser invocado o seu juízo, em nome dos direitos dos trabalhadores que defende.

O Conselho Nacional de Educação

A presença da FNE neste Conselho far-se-á através da participação nos seus plenários, nas comissões especializadas e nas iniciativas que forem por ele organizadas.

A FNE e outras organizações sindicais nacionais

A participação na UGT

A FNE entende que é sua responsabilidade contribuir para o fortalecimento da Central democrática nacional, a UGT, na multiplicidade de dimensões que a concretizam.

A FNE regista que esta sua opção é necessariamente articulada com outros sindicatos membros da FNE e que são diretamente filiados na UGT, nomeadamente o Sindicato dos Professores da Zona Norte, o Sindicato dos Professores da Zona Centro e o Sindicato Democrático dos Professores dos Açores. Neste quadro, cabe à FNE a tarefa de promover a participação dos restantes sindicatos da FNE não diretamente filiados na UGT na ação da UGT, atividade que desenvolverá sistematicamente em articulação com as respetivas direções.

A participação na UGT, para além de integrar a participação nos diferentes órgãos estatutários da Central e das Uniãoes em que se desdobra, concretiza-se ainda na intervenção na Associação Agostinho Roseta.

A FNE assegurará a participação dos seus representantes nos diferentes órgãos e estruturas, assumindo-a, em termos financeiros, através dos respetivos sindicatos de origem. Do mesmo modo, os membros de sindicatos da FNE designados para integrarem representações da UGT, a nível nacional e internacional, o farão, em termos financeiros, a expensas dos respetivos sindicatos, a menos que na Central se determine orientação em sentido contrário e esta assuma os pagamentos que em cada caso concreto venham a ser definidos.

Para a FNE, esta participação na UGT significa a responsabilidade de contribuir para as decisões que democraticamente venham a ser assumidas pela Central, na sua participação na determinação das políticas nacionais, o que significa a participação sistemática, quer nas reuniões estatutárias em que tem assento, quer nas iniciativas que a Central venha a promover.

Esta participação na UGT tem como ganho substantivo a proximidade em relação a outras entidades nacionais do mais diverso âmbito, em que a UGT tem assento, e que são fundamentais na determinação das opções político-sociais no nosso país, com especial destaque para o Conselho Económico e Social, mas que se desdobra em muitos outros órgãos e entidades em que a Central participa, fundamentalmente na Comissão Permanente de Concertação Social.

Outras organizações sindicais da UGT

A FNE manterá relações privilegiadas com os sindicatos da UGT que têm sindicalizados na área da educação, procurando que, em questões reivindicativas concretas e em processos negociais, venham a ser assumidas posições convergentes.

No caso concreto das negociações para Instrumentos Regulamentadores do Trabalho do setor privado, a FNE continuará disponível para liderar frentes negociais de sindicatos da UGT, promovendo as iniciativas que forem adequadas à construção de posições comuns para os diferentes processos negociais.

Aquando da constituição da FESAP, todos os sindicatos membros da FNE decidiram filiar-se nesta nova federação da UGT. Deste modo, a FNE não deixará de acompanhar e apoiar a ação político-sindical da FESAP, em pleno respeito pela sua independência, sendo certo que se deve manter a separação entre os âmbitos de intervenção de ambas as organizações, ficando à primeira destinadas as matérias gerais da administração pública, ficando reservado à FNE o espaço destinado à reivindicação e negociação em todas as matérias específicas da Educação.

Outras organizações

A FNE estará disponível para, em situações pontuais, articular posições e conduzir ações de luta convergente com outras organizações sindicais.

A FNE e a AFJET

A AFJET – Associação para a Formação e Investigação em Educação e Trabalho - é um projeto da FNE que nasceu da vontade de servir os profissionais da educação, confrontados com novos desafios educativos, e que se alargou a todos quantos - adultos ou jovens - querem aumentar a sua formação.

É neste contexto que a FNE manterá a sua participação nos órgãos dirigentes da AFJET, para além de acompanhar interessadamente as ações que no seu quadro vierem a ser estabelecidas.

A nossa participação internacional

A FNE, no âmbito das suas diferentes filiações em organizações internacionais continuará a desenvolver uma participação ativa, nomeadamente:

No Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE):

A FNE participará nas reuniões dos órgãos estatutários em que tem assento. Em relação a projetos e outras iniciativas que venham a ser desenvolvidas, a participação da FNE ficará normalmente condicionada à existência de financiamento comunitário que viabilize a representação, a menos que o secretariado nacional decida em sentido diferente.

Comité Setorial do Diálogo Social no Setor da Educação;

Desde que este comité foi instituído, a FNE tem vindo a assegurar a representação sindical nacional, no respetivo plenário, para além de integrar o primeiro grupo de trabalho, destinado ao debate e acompanhamento da qualidade da Educação na UE.

Na Internacional da Educação:

A FNE participará nas reuniões dos órgãos estatutários em que tem direito a participar. Em relação a projetos e outras iniciativas que venham a ser desenvolvidas, a participação da FNE ficará normalmente condicionada à existência de financiamento comunitário que viabilize a representação, a menos que o secretariado nacional decida em sentido diferente.

Grupo de Trabalho do Ensino Superior

Este grupo reúne duas vezes por ano e acompanha o desenvolvimento das políticas deste setor de ensino, quer a nível europeu quer a nível mundial. A representação da FNE será assegurada desde que algum Sindicato membro financie as respetivas despesas.

Comité para a Igualdade de Oportunidades

Este grupo reúne uma vez por ano, com atividades que se desenvolvem através de seminários e realizações de inquéritos sobre as questões relacionadas com o Género e o Desenvolvimento e a Cooperação. A representação da FNE será assegurada desde que algum Sindicato membro financie as respetivas despesas.

Grupos da Investigação e “Networking”

Cada um destes grupos reúne uma vez por ano e tem como atividade principal a recolha de dados e seu tratamento e divulgação. A representação da FNE será assegurada que algum Sindicato membro financie as respetivas despesas.

Com as organizações sindicais que conosco são membros do CSEE e da IE continuaremos a manter todas as relações multilaterais que temos no âmbito das referidas organizações, mas também queremos criar espaços de relações bilaterais que possam contribuir de um modo positivo para a consolidação de uma intervenção sindical mais localizada. Neste sentido, desenvolveremos atividades conjuntas com organizações sindicais sempre que o considerarmos relevante

No TUAC - Grupo de Trabalho de Educação e Formação do Conselho Consultivo Sindical da OCDE

Este grupo de trabalho tem duas reuniões por ano e foca-se nos Estudos que a OCDE desenvolve no âmbito da Educação e Formação. É a UGT que tem direito a estar presente, tendo sistematicamente delegado essa representação sucessivamente no SPZN e na FNE. Entende-se fundamental que a FNE continue a assegurar esta participação, para o que se diligenciarão as ações junto dos sindicatos membros da FNE para permitir a concretização deste objetivo.

Na ASEPLP – Associação Sindical de Educação dos Países de Língua Portuguesa

Continuaremos a nossa participação nesta entidade, na prossecução dos seus objetivos:

- Desenvolvimento de cooperação com os países africanos membros da ASEPLP que se foca, essencialmente, na formação sindical e em ações de reforço da Língua Portuguesa;
- Criação de espaços bilaterais de cooperação com todos os países da ASEPLP, com o objetivo de desenvolver parcerias e projetos diversos, quer no âmbito sindical, quer no âmbito pedagógico/didático;
- Trabalho conjunto de reforço da afirmação dos Países de Língua Oficial Portuguesa no contexto da Internacional da Educação, de modo a que possam num futuro próximo ter uma ação mais interventiva na Região África da IE.

As nossas parcerias

Aprofundaremos a colaboração com outros parceiros, atores no sistema educativo, através da partilha de pontos de vista ou de organizações conjuntas.

Insera-se aqui a aposta na continuação da realização anual de uma Convenção com a CONFAP, a ANDAEP e a FNAEEBS.

A nossa organização interna

Órgãos estatutários

O Congresso tem entre mãos uma proposta de revisão estatutária que prevê algumas alterações ao seu funcionamento e que, em articulação com a política aqui definida sobre recursos humanos, permita dar ainda mais consistência à nossa ação político-sindical.

Deste modo, propõe-se:

- o alargamento do Secretariado Nacional e do Conselho Geral, permitindo maior envolvimento de dirigentes de todos os Sindicatos na definição das políticas a desenvolver;
- o estabelecimento de um órgão político de gestão corrente, dependente do Secretariado Nacional e que liberta este órgão de um conjunto de competências de execução mais operacional;
- a flexibilização na composição do Secretariado Nacional, permitindo a sua adaptação à diversidade de circunstâncias político-sindicais.

Recursos humanos

A FNE deverá equacionar neste mandato a revisão da política de recursos humanos próprios, identificando os que forem estritamente indispensáveis ao seu regular funcionamento, e acabando com a prática recente de recurso a serviços externos especializados, mas com caráter eventual. De qualquer modo, e tendo em conta a grande responsabilidade que a FNE tem na sociedade, e ainda o cuidado e o rigor que deve assumir nas suas posições e nas suas ações, ainda que com a admissão de alguns recursos, eles não preencherão todas as condições para o sucesso da ação que a FNE deve desenvolver, o que implicará que, para além destes recursos, a todos os sindicatos sejam solicitados contributos não permanentes de dirigentes e trabalhadores, de modo a ser assegurado o pleno funcionamento da FNE.

Informação

A área da informação é hoje em dia uma dimensão de responsabilidade acrescida para a transmissão das posições da FNE e das suas iniciativas.

As novas tecnologias desempenham um papel de grande relevo, inserindo-se aqui as redes sociais. Em todos estes setores. tem de haver um empenhamento consistente e permanente.

Nestes termos, a FNE garantirá:

- a promoção, planificação e organização de todas as iniciativas que, no quadro das atividades decididas pelo secretariado nacional, constituam processos de difusão e defesa das posições da FNE;
- o acompanhamento de toda a informação relativa à Educação, na diversidade de setores que a compõem, disponibilizando-a aos dirigentes e sindicatos membros da FNE;

- a difusão da informação relativa às atividades, reivindicações, campanhas e negociações em que a FNE estiver envolvida;
- a atualização sistemática do seu site, com a inserção de todas as notícias que forem relevantes;
- a utilização das redes sociais, para divulgação das suas iniciativas e posições.

Formação sindical

À FNE cabe um papel complementar do que é desenvolvido nos diferentes sindicatos, em termos de formação sindical, para dirigentes, delegados e ativistas sindicais.

Aliás, esta é uma componente crítica e estratégica para construção, conhecimento, divulgação e promoção das posições político-sindicais.

Nestes termos, a FNE promoverá, em concertação com os seus sindicatos membros, e sempre que tal for julgado pertinente, iniciativas descentralizadas para formação sindical de dirigentes, delegados e ativistas sindicais.

Entre estas iniciativas, incluir-se-á a realização anual de um Forum que permita o debate de temas da atualidade de política educativa e de ação sindical.

Ação Social e Cultural

Na estrita medida em que for considerado relevante, e em termos de aproveitamento das sinergias que resultam da intervenção convergente dos diferentes sindicatos da FNE, serão promovidas parcerias com as mais diversas Entidades, em benefício dos sócios membros dos sindicatos da FNE.

19 de julho de 2018