

fne



FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO | www.fne.pt

Roteiro

Para a Legislatura
2024-2028



Roteiro

Para a Legislatura
2024-2028

Federação Nacional da Educação - FNE

Rua Pereira Reis, 399
4200-448 Porto
Tel: +351 225 073 880
Email: secretariado@fne.pt
www.fne.pt

ROTEIRO PARA A LEGISLATURA 2024 A 2028

PÁG.3 ▪ A EDUCAÇÃO COMO UM DIREITO HUMANO

PÁG.4 ▪ A EDUCAÇÃO COMO PRIORIDADE NACIONAL

PÁG.5 ▪ TRANSIÇÃO DIGITAL NA EDUCAÇÃO

PÁGS.6-7 ▪ TRANSFERÊNCIA DE COMPETÊNCIAS PARA AS AUTARQUIAS

PÁG.8 ▪ ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DAS ESCOLAS.

PÁG.9 ▪ EDUCAÇÃO PARA A INFÂNCIA

PÁG.10 ▪ CURRÍCULOS E AVALIAÇÃO DE ALUNOS

PÁG.11 ▪ ATIVIDADES DE ENRIQUECIMENTO CURRICULAR

PÁG.12 ▪ A ESCOLA DEVE SER UM LOCAL PROMOTOR DE BEM-ESTAR...

PÁG.13 ▪ ENSINO PROFISSIONAL: IMPERATIVO PROMOVER A SUA VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO SOCIAL

PÁGS.14-16 ▪ EDUCAÇÃO INCLUSIVA

PÁGS.17-18 ▪ INDISCIPLINA E VIOLÊNCIA EM CONTEXTO ESCOLAR

PÁGS.19-30 ▪ VALORIZAR A CARREIRA DOCENTE

PÁGS.31-33 ▪ PESSOAL DE APOIO EDUCATIVO

PÁGS.34-36 ▪ ENSINO SUPERIOR E INVESTIGAÇÃO

PÁGS.37-38 ▪ ENSINO DE PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO

PÁG.39 ▪ VALORIZAR O SETOR SOCIAL

PÁG.40 ▪ PROPOSTAS DE MEDIDAS MAIS URGENTES

A EDUCAÇÃO COMO UM DIREITO HUMANO

A FNE defende a Educação como um direito humano que responde às necessidades culturais, democráticas, sociais, económicas e ambientais de todos, permitindo a todas as pessoas, de qualquer idade, realizarem-se integralmente, quer individualmente, quer nas suas relações interpessoais, sendo deste modo um instrumento essencial para assegurar a transmissão, a análise e a concretização dos conhecimentos e da prática, para além de proporcionar o acesso a novos conhecimentos por meio da investigação e da inovação. Esta perspetiva rejeita uma conceção limitada, minimalista, mecânica e utilitarista da Educação, que a reduziria à mera instrução de alunos, para os preparar para serem trabalhadores qualificados.

A FNE DEFENDE, ASSIM,

- a) uma educação de qualidade com equidade, entendida como um direito humano, e disponibilizada como **serviço público de qualidade gratuito a todas e a todos, ao longo de toda a vida;**
- b) uma **educação inclusiva** que promove a equidade, quer na escola, quer na sociedade;
- c) um **estatuto social elevado e valorizado para todos os docentes;**
- d) **carreiras reconhecidas, dignificadas e valorizadas para todos os trabalhadores da Educação,** Docentes e Pessoal de Apoio Educativo, como motor de progresso do país e de incentivo a práticas profissionais empenhadas e de elevados padrões de exigência.



A EDUCAÇÃO COMO PRIORIDADE NACIONAL



A FNE defende que no centro das políticas públicas deve estar a Educação e a Formação, exigindo-se para tal que o Estado disponibilize uma parte importante das suas receitas fiscais para o investimento nesta área.

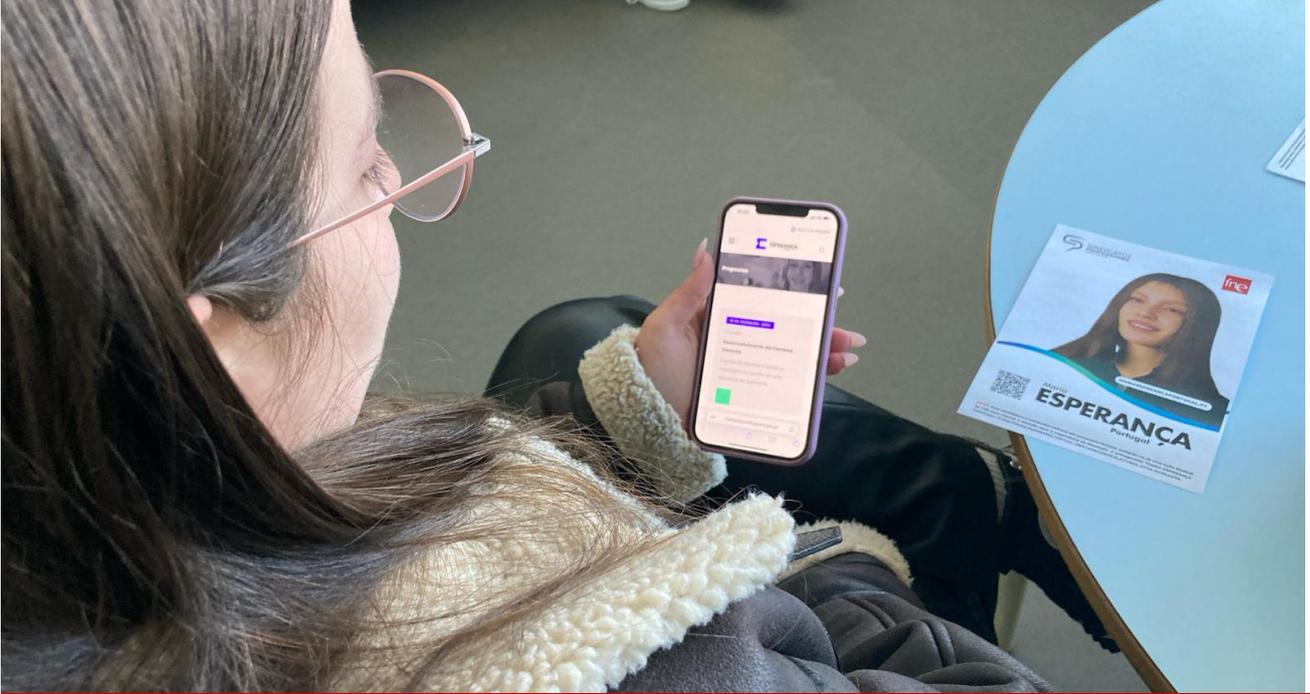
Sendo a Educação, comprovadamente, um fator de progresso económico, social e ambiental é imprescindível garantir um financiamento adequado, de forma a atingir, até ao final da Legislatura, pelo menos, 6% do produto interno bruto (PIB).

Esta fatia do Orçamento deve garantir o desenvolvimento equilibrado de todos os setores da Educação, desde a educação para a infância, ao ensino superior e às ofertas formativas de segunda oportunidade, incluindo ainda o ensino português no estrangeiro, especialmente dirigido às comunidades de emigrantes.

A valorização dos profissionais da Educação passa indubitavelmente pela melhoria das suas condições de trabalho, nas diferentes vertentes, mas desde logo pela questão remuneratória. Não é aceitável a degradação dos salários que se verifica ao nível dos docentes e técnicos superiores, uma perda de poder de compra de cerca de 25%, só por via da inflação. Se aos efeitos da inflação somarmos o aumento dos descontos para a ADSE (de 1,5% para 3,5%) e do IRS, a desvalorização dos salários líquidos cifra-se na casa dos 30%.

Também não é aceitável que muitos trabalhadores das nossas escolas continuem a auferir salários próximos do salário mínimo nacional, sem perspetivas de evolução de carreira. É, por isso, urgente inverter esta tendência de desvalorização dos salários dos profissionais da Educação, pelo que é absolutamente necessário ser assumido pelo próximo Governo uma política de recuperação do poder de compra, que apenas se pode realizar pela atualização dos índices remuneratórios.

TRANSIÇÃO DIGITAL NA EDUCAÇÃO



Para a FNE, a transição digital deve estar ao serviço das aprendizagens e das metodologias de aprendizagem, devendo-se dotar as escolas de todos os recursos necessários para aceder aos meios tecnológicos, quer em termos de equipamentos, quer de condições de acesso à rede.

A transição para o digital não pode significar, em caso algum, a substituição do ensino presencial por formas de ensino híbrido, online ou remoto.

Importante também será preparar as escolas para as tecnologias ligadas à Inteligência Artificial (IA), que, quando implementada no contexto educativo, deve permanecer um meio auxiliar de apoio ao trabalho dos profissionais da educação, no pleno respeito pela sua atuação profissional e liberdade académica.

A FNE IDENTIFICA AS SEGUINTE LINHAS REIVINDICATIVAS, EM TERMOS DE TRABALHO DOCENTE A REALIZAR COM RECURSO ÀS TIC:

- O combate à desregulação do tempo de trabalho;
- A determinação do direito a desligar;
- O investimento na formação contínua para a adequada utilização destas ferramentas digitais, sendo que esta deve ocorrer dentro do horário de trabalho e, no caso dos docentes, sem prejuízo da sua componente de trabalho individual;
- A conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;
- Comunicabilidade entre plataformas em uso nas escolas.

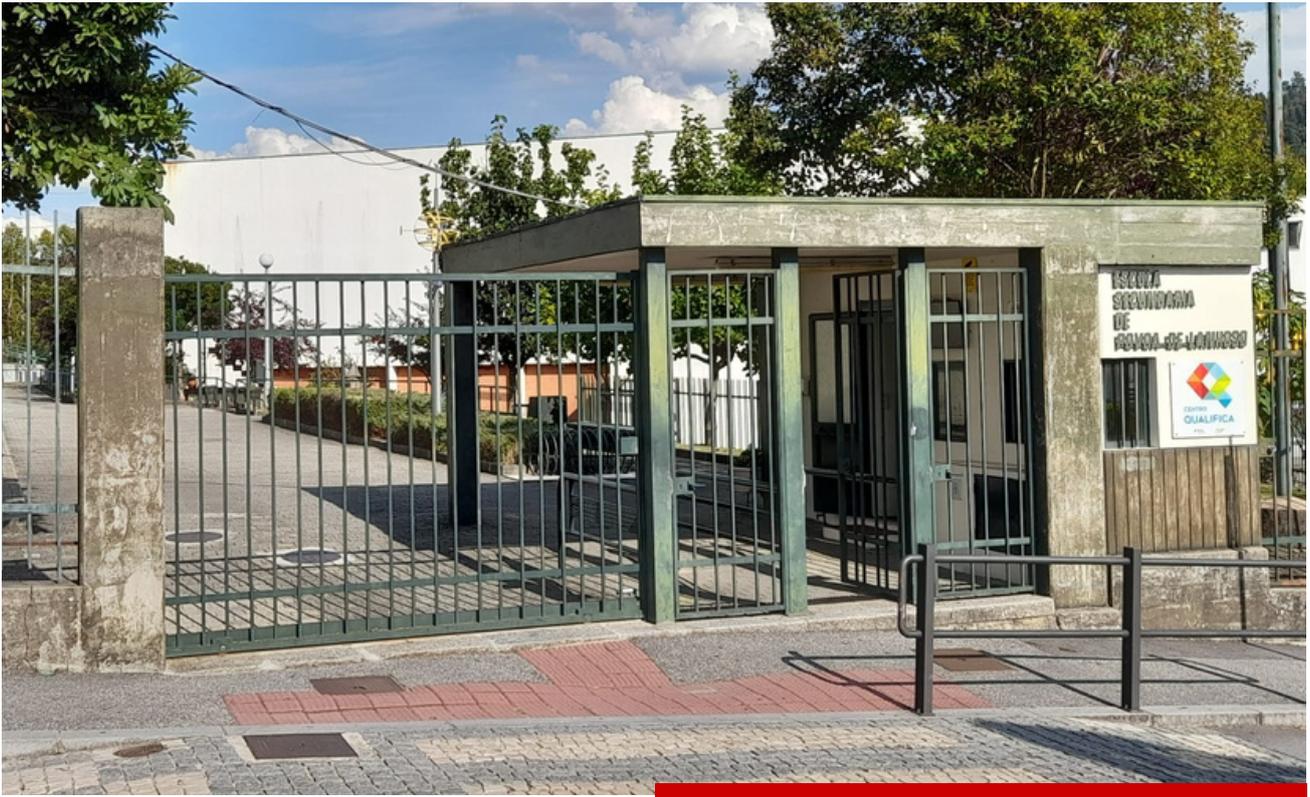
TRANSFERÊNCIA DE COMPETÊNCIAS PARA AS AUTARQUIAS

A FNE considera que, num quadro de atribuição de competências aos Municípios no âmbito da Educação, é **absolutamente necessário que se assegure, respeite e reforce a autonomia das escolas**, devendo estas ter um quadro de competências claro e próprio, sendo dotadas dos respetivos recursos humanos e financeiros que permitam fazer uso dessas competências.

Os órgãos de gestão das escolas não podem perder a capacidade de gerir os recursos humanos, materiais e financeiros que lhes estão afetos, sendo que, 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.

A FNE manifesta total oposição a toda e qualquer tentativa de alargar as competências para as Autarquias nos domínios dos Currículos Escolares, da Gestão das Escolas, do Recrutamento e Gestão do Corpo Docente.





APROFUNDAR A AUTONOMIA

Por isso, a FNE defende que a descentralização dos poderes centrais no âmbito da educação deverá ser feita preferencialmente para as estruturas mais bem preparadas profissionalmente e pedagogicamente, ou seja, as próprias escolas.

SITUAÇÕES QUE POSSIBILITAM MELHORAR E APROFUNDAR A AUTONOMIA:

- Consagrar a efetiva autonomia administrativa, pedagógica e financeira, valorizando e respeitando as decisões tomadas ao nível da escola pelos respetivos órgãos;
- Valorizar o desempenho de cargos de direção com a sua equiparação aos cargos de direção superior da Administração Pública, e definindo um regime próprio de avaliação de desempenho;
- Dar a possibilidade de reconhecimento e valorização pelo desempenho de funções em órgãos intermédios, pela sua relevância e complexidade (Coordenador de Escola, Diretor de Turma, Coordenador de Departamento, etc...);
- Capacitar o Conselho Pedagógico de autonomia e poder de decisão sobre a componente científico-pedagógica;
- Criar assessoria jurídica e financeira.

ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DAS ESCOLAS



A FNE continua a pugnar por uma verdadeira autonomia administrativa, financeira e pedagógica 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;

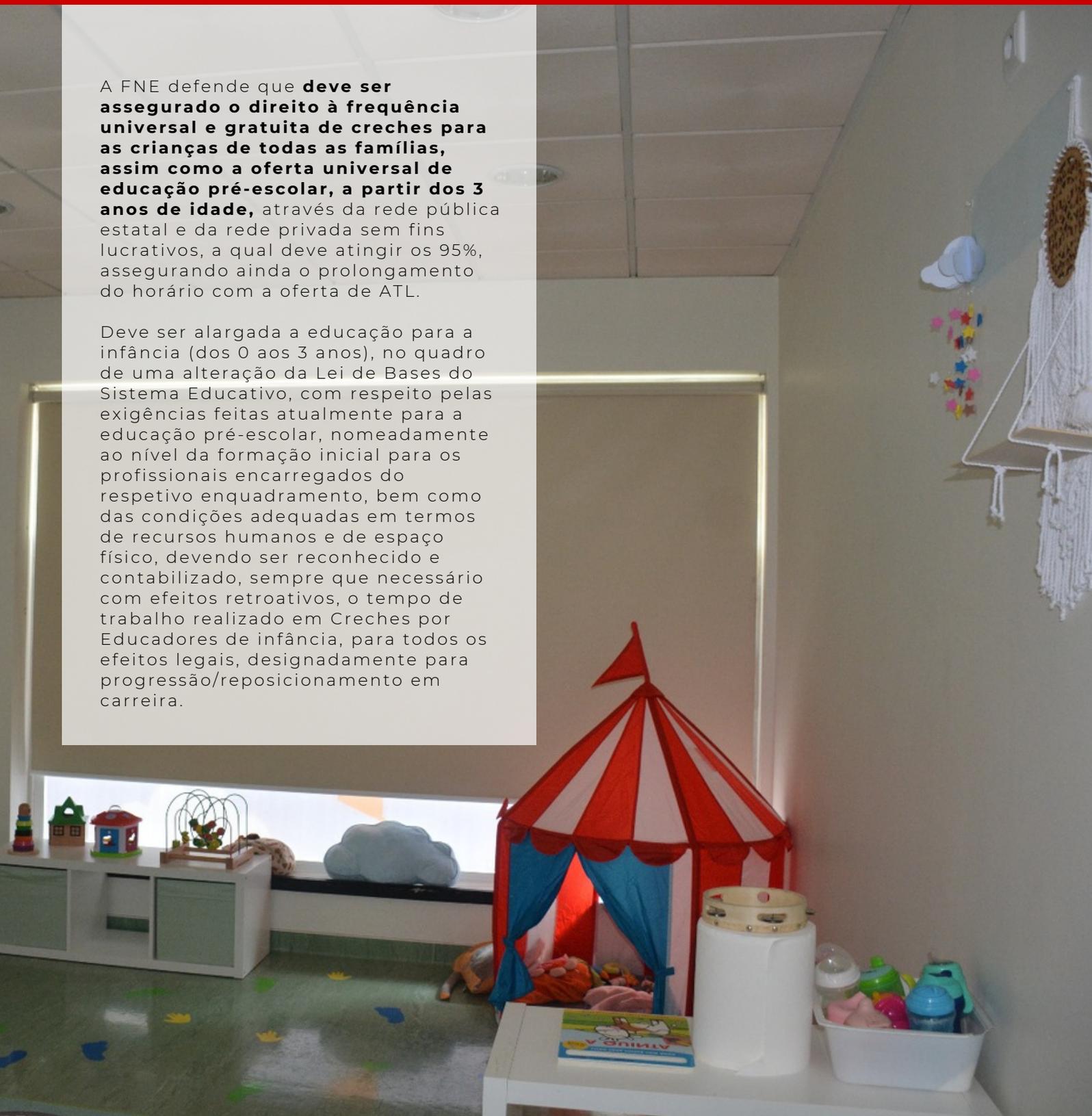
A especial responsabilidade profissional dos seus Docentes na definição das respetivas políticas institucionais;

O acesso à gestão dos recursos financeiros que permitam a viabilização do respetivo projeto educativo.

EDUCAÇÃO PARA A INFÂNCIA

A FNE defende que **deve ser assegurado o direito à frequência universal e gratuita de creches para as crianças de todas as famílias, assim como a oferta universal de educação pré-escolar, a partir dos 3 anos de idade**, através da rede pública estatal e da rede privada sem fins lucrativos, a qual deve atingir os 95%, assegurando ainda o prolongamento do horário com a oferta de ATL.

Deve ser alargada a educação para a infância (dos 0 aos 3 anos), no quadro de uma alteração da Lei de Bases do Sistema Educativo, com respeito pelas exigências feitas atualmente para a educação pré-escolar, nomeadamente ao nível da formação inicial para os profissionais encarregados do respetivo enquadramento, bem como das condições adequadas em termos de recursos humanos e de espaço físico, devendo ser reconhecido e contabilizado, sempre que necessário com efeitos retroativos, o tempo de trabalho realizado em Creches por Educadores de infância, para todos os efeitos legais, designadamente para progressão/reposicionamento em carreira.



CURRÍCULOS E AVALIAÇÃO DE ALUNOS



Os currículos devem ser pensados para uma sociedade baseada no conhecimento, em constante mutação e com a noção clara de que a evolução científica e técnica exige uma constante aprendizagem e capacitação.

NESSE CONTEXTO:

- Uma Língua Estrangeira 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;
- As Artes Visuais, a Música, o Teatro e a Educação Física/Desporto, com estas designações ou outras afins, devem ser abordadas ao longo de todo o ensino básico e de todo o ensino secundário;
- Deve ser reforçado o tempo letivo da Língua Estrangeira I e restabelecida a disciplina de Educação Tecnológica, no 3º ciclo de escolaridade;
- O currículo das disciplinas de carácter prático, oficinal 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;
- Devem ser estabilizadas as aprendizagens essenciais.

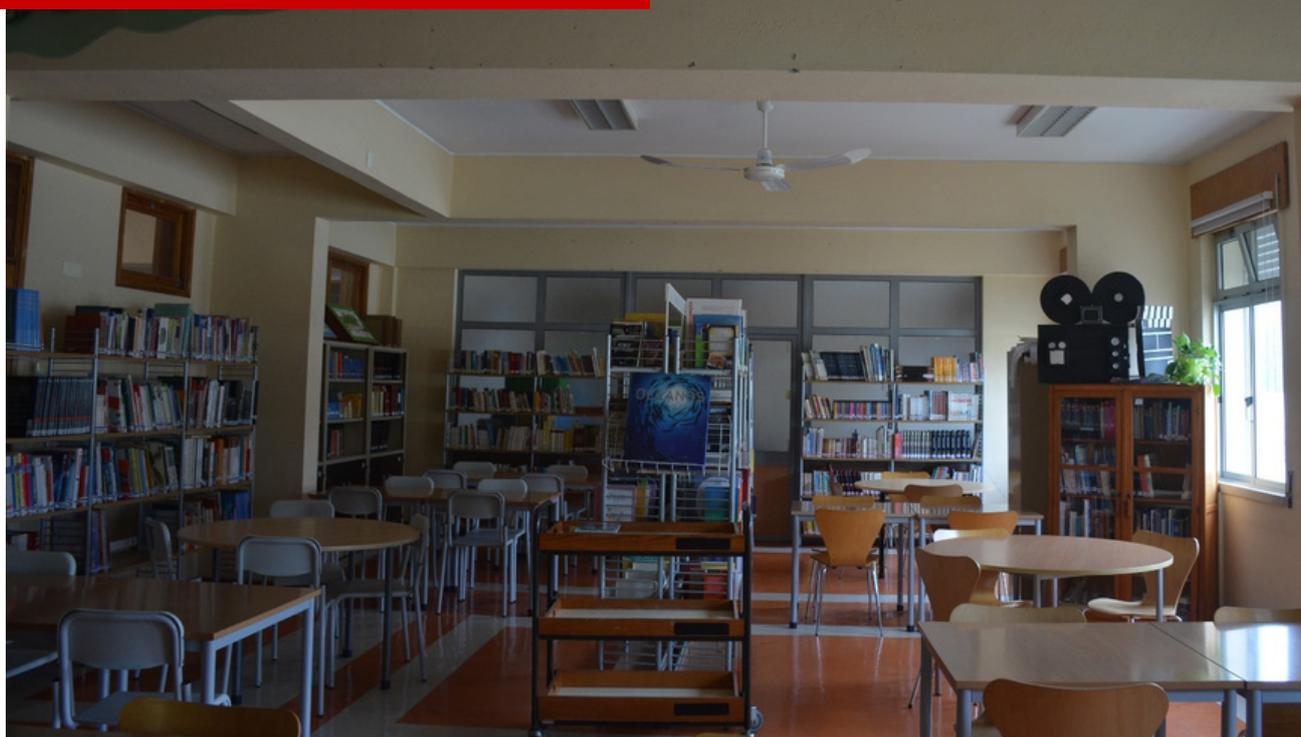
ATIVIDADES DE ENRIQUECIMENTO CURRICULAR

A FNE PROPÕE QUE AS AEC:

- Devem ser da responsabilidade dos Agrupamentos, competindo-lhes garantir que os docentes e outros profissionais que lhes estejam atribuídos promovam o caráter lúdico, formativo e cultural dessas áreas;
- Devem ser atividades não curriculares que exigem preparação por parte dos seus responsáveis;
- Devem ser constituídas por grupos de alunos com interesse na atividade independentemente do grupo turma;
- Devem ter espaços diferenciados da sala de aula;
- Devem ser sempre promovidas fora do horário letivo da escola;
- Valorização da remuneração dos professores de AEC, sendo que os detentores de habilitação profissional para a docência deverão auferir pelo índice de entrada na carreira, aplicando-se também o disposto no artigo 44.º do DL 32-A/2023.

Sendo as AEC não curriculares, não deixam de constituir atividades de enriquecimento curricular que exigem preparação por parte dos seus responsáveis, pelo que o horário de trabalho deve contemplar esta situação.

A fórmula de cálculo do tempo de serviço docente para efeitos de concursos deve ser alterada, de forma a respeitar o tempo semanal dos docentes em AEC e o respetivo período dos contratos de trabalho.



A ESCOLA DEVE SER UM LOCAL PROMOTOR DE BEM-ESTAR...

A escola deve ser um local promotor de bem-estar, saúde mental e física dos profissionais da educação e alunos.

Devem ser adotadas medidas legislativas concretas de reconhecimento da autoridade dos docentes, penalizando as situações de transgressão das normas de respeito e de convivialidade adequadas em relação a todos os profissionais da educação, devendo ser assumida de forma inequívoca “tolerância zero” para a indisciplina e a violência em contexto escolar.

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DEVEM SER AS ADEQUADAS AO BOM DESEMPENHO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO, POR ISSO É NECESSÁRIO:

- Assegurar a fiabilidade e cobertura da rede de internet nas escolas, devendo para o efeito ser criado o lugar nos quadros de cada agrupamento de, pelo menos, um técnico informático;
- Garantir a disponibilização gratuita de recursos para a utilização das plataformas e ferramentas digitais, com a devida atualização dos materiais específicos das disciplinas;
- Proibir comunicações oficiais, E-mails, fora do horário de trabalho e ao fim de semana, garantindo o “direito a desligar”;
- Respeitar os limites do tempo de trabalho, assegurando-se a necessária clarificação dos conteúdos da componente letiva e da componente não letiva de estabelecimento;



- Garantir a organização de turmas de acordo com a necessidade dos alunos, devendo ser constituídas por um número máximo entre 20 e 22 alunos;
- Libertar os docentes da excessiva carga burocrática;
- Reduzir ao mínimo as deslocações entre escolas de cada agrupamento, devendo as que são estritamente necessárias ser devidamente compensadas em tempo/pagamento;
- Assegurar as condições materiais de conforto térmico, sendo necessário, consequentemente, investir na qualidade das instalações.
- Equacionar o uso de telemóveis dentro do espaço escolar considerando que cada AE/EnA, no âmbito da sua autonomia, do conhecimento do contexto escolar onde se encontra e da comunidade escolar onde está inserida, decida qual a estratégia que deve seguir.

ENSINO PROFISSIONAL: IMPERATIVO PROMOVER A SUA VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO SOCIAL

A FNE entende que urge promover e valorizar o ensino profissional de forma não discriminatória e de não menorização em relação às outras ofertas formativas, reforçando a sinergia com o setor empresarial e as necessidades de mercado e emprego, a nível concelhio ou intermunicipal, com o objetivo de se diversificar a oferta formativa, tendo em conta as realidades locais e os processos de inclusão.

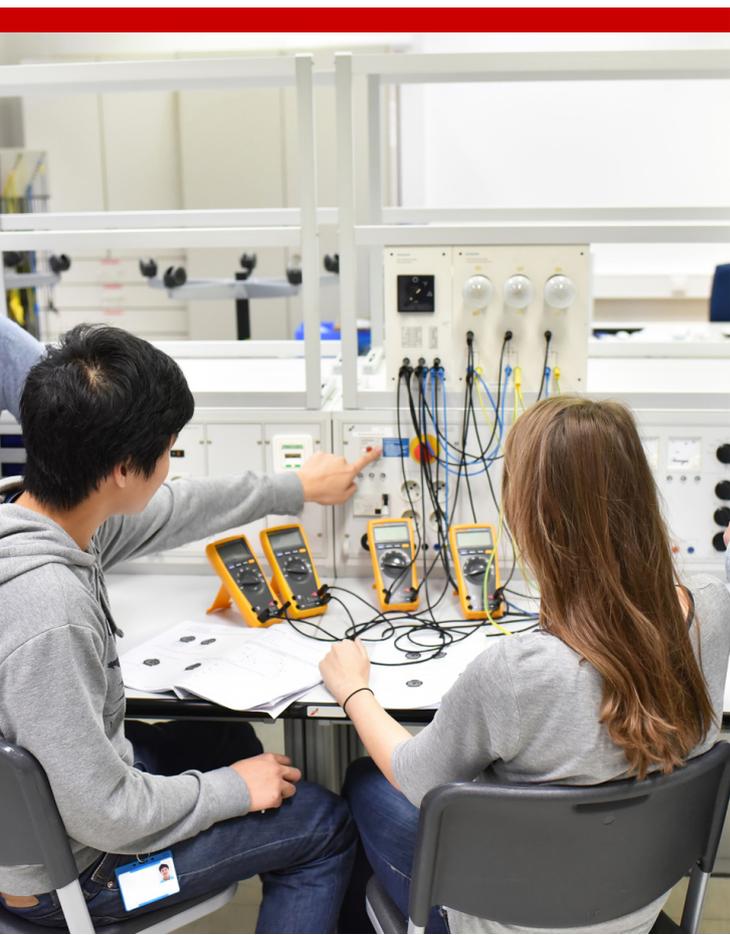
Deve-se assegurar que os cursos profissionais sejam lecionados prioritariamente nas escolas profissionais, sejam elas públicas, cooperativas ou particulares. Nas escolas públicas desde que se verifique a condição da existência de docentes qualificados para a área de formação/especializados, sempre com uma contratação atempada a nível de escola.

Deve haver uma planificação criteriosa da rede escolar, com uma oferta formativa adequada às necessidades, havendo a garantia do transporte escolar e/ou da residência escolar.

Considera-se prioritário que o Nacional das Qualificações, a sua terminologia e o seu conteúdo sejam assumidos com maior relevância pelo Ministério da Educação, depois de atualizado e adaptado às realidades do país. É também essencial que se proceda a um diagnóstico de necessidades bem feito, o qual oriente para as áreas de formação realmente necessárias, apostando-se numa orientação vocacional mais eficaz dos jovens para a educação e formação profissionais. A oferta formativa deve 'viver' da procura formativa. Tal significa que esta oferta terá de ser necessariamente supraconcelhia, abrangendo territórios mais vastos, logo regiões intermunicipais.

Torna-se necessário investir na formação contínua de professores; formadores; mestres; tutores, e no desenvolvimento de suas carreiras, em quadro de complemento da sua formação profissional, em particular no caso de docentes cuja formação inicial não enquadrava esta possibilidade de exercício profissional ou de formadores, mestres e tutores, e abertos a uma formação pedagógica, que lhes traga um melhor desempenho no processo de ensino-aprendizagem.

Para que o ensino e formação profissional possa ter ofertas de qualidade é necessário haver um financiamento adequado e não discriminatório por parte do Estado, essencial para dignificar o sistema de aprendizagem e todos os alunos que optem por uma formação e qualificação técnica, passível de se estender ao ensino superior.



EDUCAÇÃO INCLUSIVA



É responsabilidade do Estado assegurar que todos os cidadãos tenham acesso a uma educação de alta qualidade conforme às suas necessidades, devendo ser suprimidos todos os obstáculos à educação, tornando-a acessível a todas as pessoas, independentemente do seu sexo, origem ou características pessoais.

Ninguém pode ser marginalizado, em função do género, da raça, da origem étnica, da orientação sexual, das convicções religiosas, do meio cultural ou económico de pertença, ou das características pessoais. As pessoas com deficiência devem ser apoiadas, no sentido da plena realização do seu potencial humano.

O Estado tem que assegurar a dignificação e o respeito pela Igualdade, Diversidade e Inclusão na educação, entre crianças e alunos, professores, académicos, lideranças escolares e pessoal não docente, seja lidando com necessidades educativas especiais, questões de género, minorias étnicas, migrantes e refugiados, ou indivíduos LGBTI+. Em causa está o respeito por diferenças socioeconómicas, profissionais, individuais, culturais, religiosas ou linguísticas.

No campo linguístico impõe-se um financiamento e condições de trabalho adequadas para os professores de Português Língua Não Materna (PLNM), que desempenham um papel fundamental na promoção e defesa da inclusão e diversidade nas nossas escolas. Uma outra medida fundamental é garantir formação especializada aos trabalhadores não docentes, para que também eles possam ter um papel relevante nas próprias equipas multidisciplinares.

Tendo por base a Consulta Nacional sobre Educação Inclusiva, que levou a efeito no primeiro semestre de 2019, a qual consideramos que se mantém atual, a FNE entende como princípio que as normas que constam da Lei n.º 116/2019 e que alteraram o Decreto-Lei n.º 54/2018 continuam a ser insuficientes para estabelecer os mecanismos que promovam uma efetiva inclusão nas escolas.

Neste contexto, entendemos que há um conjunto de medidas que devem ser consideradas, nomeadamente a alteração daquele Decreto-Lei, o reajustamento entre a idade dos docentes e as tarefas requeridas nas unidades de multideficiência, o esclarecimento das funções atribuídas aos docentes de educação especial no âmbito da componente letiva e da componente não letiva, 20 horas letivas semanais de componente letiva e a introdução no diploma vigente da referência à obrigatoriedade de redução do número de alunos por turma.

É necessário garantir que o tempo de trabalho colaborativo e de horas realizadas no âmbito das equipas multidisciplinares, sejam contabilizadas como redução da componente letiva.

É indispensável a redução da carga burocrática associada à concretização das normas previstas no DL 54/2018,

É urgente o devido reconhecimento, no corpo do texto da Lei, do papel dos docentes de educação especial em termos de intervenção direta com os alunos, no âmbito dos diferentes níveis das medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão, assim como o reforço efetivo do número de Professores de Educação Especial.

No entender da FNE, uma escola efetivamente inclusiva deve proceder à uniformização de procedimentos e dos critérios de elegibilidade para as diferentes medidas, à adoção de uma metodologia que integre o recurso a instrumentos que possibilitem a utilização de uma linguagem universal para identificação dos fatores que facilitam e/ou dificultam o progresso e o desenvolvimento das aprendizagens e ao reforço do crédito de horas das escolas destinadas à antecipação e reforço da aprendizagem, ao apoio tutorial, à intervenção com foco académico ou comportamental em pequenos grupos, ao apoio psicopedagógico e ao desenvolvimento de competências de autonomia pessoal, social e emocional, a começar desde logo nos níveis de escolaridade mais baixos.



São fundamentais medidas como a dotação das escolas de condições físicas, materiais e humanas para a implementação dos Planos Individuais de Transição, a implementação de medidas alternativas que compensem as dificuldades sentidas pelas escolas do interior aos níveis económico e social (inexistência de empresas ou de instituições e, em alguns casos, até mesmo a ausência da intervenção dos Centros de Recursos para a Inclusão) no estabelecimento de parcerias, através do reforço da sua autonomia administrativa e financeira, ou da criação de programas de incentivo e, ainda, a articulação com a legislação existente, ou a criar para o efeito, relativamente ao direito de acesso ao ensino superior dos jovens com necessidades de apoio à aprendizagem, garantindo assim um efetivo direito ao prosseguimento de estudos de todos os cidadãos.

É imprescindível implantar medidas seletivas e programas de incentivo para compensar as dificuldades sentidas pelas escolas que funcionam em zonas desfavorecidas.

Criação de uma rede de creches e de pré-escolar que dê resposta às necessidades dos alunos e das famílias. E logo desde aí criar equipas multidisciplinares capazes de proceder à sinalização precoce das dificuldades de aprendizagem e das suas causas, essencial para melhorar as condições para o combate ao insucesso e abandono escolares.

Permitir que as escolas organizem turmas de acordo com necessidades dos seus alunos, acautelar a livre escolha dos alunos das disciplinas de opção - principalmente quando no Concelho não existam outros agrupamentos que a garantam - ou criar cursos de via profissionalizante com reais perspetivas de emprego no mundo do trabalho.

A FNE reconhece que numa escola verdadeiramente inclusiva devem ser também disponibilizadas infraestruturas e serviços distintos, para possibilitar que todos os alunos, tenham as melhores possibilidades de desenvolver o seu potencial máximo.



De qualquer modo, exige-se uma relação forte entre os estabelecimentos gerais e os especializados, de forma que se permita a partilha de conhecimentos e de competências pedagógicas, no quadro de uma cooperação institucional.

Deve garantir-se que a experiência educativa de todos inclua a promoção dos conceitos da igualdade, da tolerância e do respeito pela diversidade, promovendo a justiça, a solidariedade e igualdade entre homens e mulheres e ainda o espírito crítico e a literacia dos media, como forma de combater todo o tipo de extremismos, na linha da Declaração de Paris, de março de 2015.

É essencial disponibilizar ao nível da formação inicial e da formação contínua os conhecimentos e as competências necessárias para que se possa garantir um enquadramento adequado aos alunos de origens diferentes e os que tenham capacidades ou orientações diversas.

É imprescindível a dotação necessária de trabalhadores de apoio qualificados, em função das necessidades evidentes de cada estabelecimento de ensino, devendo ser sempre estimulada a constituição de equipas multidisciplinares, com a devida abrangência de profissionais, que possam trabalhar de modo articulado com os docentes.

INDISCIPLINA E VIOLÊNCIA EM CONTEXTO ESCOLAR

A FNE propõe que sejam adotadas medidas legislativas concretas de reconhecimento da autoridade dos docentes e do Pessoal de Apoio Educativo, penalizando as situações de transgressão das normas de respeito e de convivência adequadas, em relação a todos os profissionais da educação.

Necessidade de se incentivarem as escolas a exercerem, com todos os seus membros, a determinação de medidas próprias de prevenção da indisciplina, da violência, assédio, do bullying e do cyberbullying. O regulamento interno de cada escola deve assumir, na sua conceção e na sua aplicação, um referencial seguro e claro para toda a comunidade escolar.

Tipificação dos comportamentos inaceitáveis, com a preocupação de harmonizar a aplicação das regras disciplinares, evitando contradições de atuação disciplinar.

Procedimentos claros e simples que respondam a incidentes violentos/assédio envolvendo terceiros dentro e fora da escola.

Procedimento simples e eficaz para relatar incidentes de violência e assédio de terceiros, nomeadamente com recurso a plataformas online, sua respetiva recolha e apresentação às autoridades competentes.

Estabelecimento, em cada agrupamento de escolas, 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.



Tendo em conta que o Código Penal enquadra as ofensas a docentes e a outros membros da comunidade escolar como crime público, impõe-se que o Ministério Público intervenha sempre com o máximo de celeridade em relação a todas as situações que cheguem ao seu conhecimento, para além de se agilizarem as respostas internas dos procedimentos disciplinares.

Constituição de um Observatório da Convivência Escolar, formado por representantes do Ministério com a tutela da Educação, dos responsáveis pela Escola Segura, representantes sindicais e representantes das associações de pais.

As escolas devem instituir gabinetes de apoio psicológico e social através de equipas multidisciplinares (docentes, psicólogos, assistentes sociais, enfermeiros, animadores sociais) e prosseguir com o desenho de atividades/projetos de prevenção e de combate a todas as formas de indisciplina e violência escolar, incluindo as diversas formas de (ciber)bullying.

A FNE sugere a criação de uma campanha nacional para uma tomada de consciência dos efeitos negativos provocados pela violência, numa parceria entre Ministério da Educação, outros ministérios, escolas e organizações sindicais.



VALORIZAR A CARREIRA DOCENTE

A profissão docente é basilar e estratégica no quadro de uma educação de qualidade. A estes profissionais está reservado um papel essencial na transmissão e consolidação de valores sociais, como a Democracia, a Igualdade, a Tolerância, a Compreensão Cultural e o respeito pelas Liberdades fundamentais de cada pessoa.

Para a FNE, a aposta na revalorização da profissão docente, e por essa via no seu rejuvenescimento, passa, inevitavelmente, por uma maior dignificação do estatuto do professor, da sua carreira e das condições de trabalho.

A) ATRATIVIDADE E VALORIZAÇÃO

MEDIDAS TENDENTES A VALORIZAR A PROFISSÃO DOCENTE:

- ✓ Maior exigência na admissão dos alunos para ingresso nos cursos de ensino, nomeadamente, na avaliação do seu perfil psicológico e emocional;
- ✓ Atrair os jovens para a profissão de professor e selecionar os melhores alunos para o seu ingresso;
- ✓ Promover o enquadramento profissional dos professores mais jovens, de forma que todos os novos docentes possam ter garantido um período de indução de um ano letivo;
- ✓ Garantir o exercício do direito pleno à formação contínua de todos os docentes, quer os que estão integrados em carreira, quer os contratados;



✓ Concluir a recuperação total do tempo de serviço congelado, contabilizando, ainda que de forma faseada, todo o tempo de serviço prestado para efeitos de posicionamento em Carreira, devendo ser estabelecido, em sede de negociação, o prazo e o modo para a recuperação do tempo ainda em falta (os docentes deverão poder optar pela utilização de uma parte daqueles módulos para antecipação da aposentação, sem penalizações. Assim, o docente poderá optar pela conversão da totalidade ou de parte do tempo de serviço congelado, para efeitos de aposentação, o qual seria adicionado à idade respetiva, de forma a permitir o acesso à aposentação, sem penalização, desde que dessa forma perfizesse os requisitos em vigor para o efeito;

✓ A recuperação do tempo de serviço também deverá trazer alguma compensação para os docentes que já se encontram no último escalão da carreira docente, nomeadamente através da majoração da pensão de reforma, considerando que perderam anos no acesso aos últimos escalões, ficando assim penalizados pelos descontos efetuados para a CGA.

✓ Criar um mecanismo de reposicionamento extraordinário baseado no tempo de serviço, por forma a acomodar as “perdas” geradas nas alterações feitas entre 2007 e 2010;

✓ Alterar o Decreto-Lei 74/2023 de modo a que possa abranger todos os docentes;

✓ Estabelecer tempos próprios de dispensa da componente letiva, respeitando o princípio definido na Lei n.º 82/2019, cabendo ao Ministério da Educação a obrigação de custear as despesas com formação obrigatória;

✓ Rever as remunerações da carreira docente, com particular incidência, no início da carreira, definindo-se como valor de entrada o índice estabelecido para o atual 3.º escalão e valorizando consequentemente os restantes índices;

✓ O exercício de cargos de coordenação pedagógica deverá ter uma redução mínima de 5 horas na componente letiva a que está obrigado, ou em alternativa, o exercício destas funções seja remunerado com base nas 5 horas semanais;

✓ Aplicar aos docentes da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico que exerçam cargos de coordenação pedagógica, uma redução de 5h da componente letiva;

✓ Atribuir um crédito obrigatório mínimo de 3 horas letivas para o exercício do cargo de direção de turma;

✓ Reforçar a autoridade do professor em sala de aula e no espaço escolar, lançando medidas urgentes e eficazes que tenham como objetivo a tolerância zero para a indisciplina e a violência em contexto escolar;





- ✓ Garantir a preservação de uma carreira docente única e sem constrangimentos administrativos no seu desenvolvimento, nomeadamente através da eliminação de quotas para atribuição de Muito Bom e Excelente e as vagas de acesso aos 5º e 7º escalões;
- ✓ Garantir disposições transitórias sempre que ocorram alterações na estrutura da carreira docente - essencial para que não haja docentes ultrapassados;
- ✓ Continuar a defender um ECD que seja o garante da profissionalidade docente;
- ✓ Clarificar todo o processo de avaliação de desempenho, tornando-o justo, transparente, público e sem constrangimentos administrativos;
- ✓ Garantir condições para o tempo de estudo/investigação e valorização do saber, através da consagração de 8 dias por ano escolar, para a participação em seminários, congressos e outros eventos de pendor formativo;
- ✓ Valorizar a aquisição de habilitações acrescidas;
- ✓ Valorizar todo o trabalho inerente à profissão, definindo tempos próprios para reuniões, avaliações, projetos e atividades de inovação, reforçando o horário da componente não letiva sem prejuízo do tempo destinado à componente individual de trabalho;

- ✓ Definir claramente e fazer respeitar o conteúdo da componente letiva, a qual deve integrar todo o trabalho direto com alunos;
- ✓ Definir claramente o conteúdo da componente não letiva de estabelecimento, atribuindo-a à realização das reuniões regulares previstas nos horários dos docentes;
- ✓ Respeitar os limites dos horários de trabalho;
- ✓ Defender uma maior regulação dos tempos de trabalho letivo e não letivo no ensino profissional;
- ✓ Implementar nas escolas planos de saúde e segurança no trabalho;
- ✓ Determinar e respeitar quotas anuais de acesso às situações de equiparação a bolseiro e licença sabática.
- ✓ Adotar políticas fiscais, nomeadamente, através de dedução específica em sede de IRS, ou através de compensações financeiras que atenuem as despesas nas deslocações para a escola, com uma eventual segunda habitação e com o vasto material escolar, pedagógico e científico, necessário ao trabalho a realizar.
- ✓ Reforçar e respeitar a autoridade, a autonomia profissional e a confiança dos docentes nas suas decisões profissionais e pedagógicas

B) FORMAÇÃO INICIAL E FORMAÇÃO CONTÍNUA

Para se obter uma educação de qualidade, os docentes têm de ter acesso a uma formação inicial qualificante e adequada aos níveis de ensino em que vão trabalhar, devendo ainda ser-lhes garantido um período de indução com o apoio de docentes especializados para o efeito, para além de lhes ser proporcionada, ao longo de toda a carreira, a oferta de formação contínua gratuita, de alta qualidade, e disponibilizada, obrigatoriamente pelos empregadores públicos ou privados.

A FNE CONTINUARÁ A BATER-SE POR MEDIDAS TENDENTES A VALORIZAR A PROFISSÃO DOCENTE E QUE PASSAM POR:

- ✓ Maior exigência na admissão dos alunos para ingresso nos cursos de ensino, nomeadamente, na avaliação do seu perfil psicológico e emocional;
- ✓ Atrair os jovens para a profissão de professor e selecionar os melhores alunos para o seu ingresso;
- ✓ Promover o enquadramento profissional dos professores mais jovens, de forma que todos os novos docentes possam ter garantido um período de indução de um ano letivo;
- ✓ Garantir que aos orientadores cooperantes são atribuídas horas em número suficiente para acompanhamento dos estagiários





GARANTIR O DIREITO A MELHORAR A FORMAÇÃO CONTÍNUA

O direito à formação contínua deve ser exercido dentro do tempo de trabalho do docente, não afetando a componente individual. Sempre que tal não seja possível, o professor em formação deverá estar dispensado da componente não letiva de estabelecimento, em igual número de horas em que esteve em formação.

Deve ser definido um número de horas de formação incluído no horário letivo anual, para permitir uma formação desenvolvida ao longo do ano, no âmbito do projeto definido pela escola/agrupamento ou determinado pelo próprio docente, em articulação com o seu Centro de Formação de Associação de Escolas (CFAE) e deverá assumir, preferencialmente, as modalidades de formação em contexto; poderá, ainda, integrar outras iniciativas, externas ao respetivo CFAE, desde que o docente as considere relevantes para o desenvolvimento profissional e para a melhoria das práticas pedagógicas.

DESTE MODO, CONSIDERA-SE IMPRESCINDÍVEL:

- ✓ Garantir o exercício do direito pleno à formação contínua de todos os docentes, quer os que estão integrados em carreira, quer os contratados;
- ✓ Garantir condições para o tempo de estudo/investigação e valorização do saber, através da consagração de 8 dias por ano escolar, para a participação em seminários, congressos e outros eventos de pendor formativo;
- ✓ Estabelecer tempos próprios de dispensa da componente letiva, respeitando o princípio definido na Lei nº 82/2019, cabendo ao Ministério da Educação a obrigação de custear as despesas com formação obrigatória;
- ✓ Determinar e respeitar quotas anuais de acesso às situações de equiparação a bolseiro e licença sabática;
- ✓ Promover e incentivar a realização de formação acreditada em regime não presencial, facilitando o seu acesso, diminuindo custos e promovendo a criação de redes nacionais de partilha de boas práticas.

C) CONCURSOS – PROMOTORES DA ESTABILIDADE DO CORPO DOCENTE

A FNE DEFENDE:

- ✓ A efetiva abertura de vagas de quadro de Escola/Agrupamento, de forma a integrar na carreira muitos dos docentes que são sucessivamente contratados;
- ✓ A correta dimensão dos quadros;
- ✓ O respeito pela graduação profissional (lista graduada), na colocação de professores em todas as etapas concursais;
- ✓ Adequação da injusta “norma-travão” aos critérios que a lei geral determina para a consequência da sucessão de contratos, eliminando as distorções de posicionamento que nele se identificam;
- ✓ Eliminação da obrigatoriedade de se concorrer a todos os QZP para se garantir a vinculação;

- ✓ A mobilidade interna deve considerar horários completos e incompletos identificados pelas escolas;
- ✓ Os docentes em exercício no ensino português no estrangeiro devem ter tratamento idêntico ao dos restantes Docentes no Continente, em termos de apresentação a concurso.
- ✓ Garantir que as contratações temporárias de substituição não cessam quando o docente substituído se apresentar em momento de pausa dos períodos letivos. A cessação ocorrerá, apenas, no primeiro dia de aulas do período letivo seguinte, caso o docente substituído se mantenha ao serviço, à exceção do último período letivo em que a cessação do contrato se efetiva a 31 de agosto;
- ✓ Permitir que os professores possam concorrer apenas aos horários pretendidos.
- ✓ Contratações só devem poder ocorrer em horários de, no mínimo, 16 horas, independentemente das horas da componente letiva, ou para horários completos;
- ✓ Os docentes profissionalizados devem ser remunerados pelo índice remuneratório correspondente ao 3.º escalão da carreira docente, o qual deve passar a constituir o índice de ingresso na carreira;
- ✓ Os docentes contratados devem poder auferir remuneração superior ao do 3.º escalão, de acordo com o tempo de serviço que possuem;

Técnicos Especializados para Formação:

- ✓ Promover o reconhecimento dos técnicos especializados de formação, acabando com a situação de precariedade e definindo condições de desenvolvimento de carreira e progressão.





D) MOBILIDADE POR DOENÇA

Para a FNE é absolutamente necessário rever os critérios de colocação de docentes em Mobilidade por Doença, de forma a responder às situações de saúde protegidas por lei, sem que estejam sujeitos à capacidade de acolhimento definida para cada escola, pelo que deve ser iniciado um processo urgente de negociação de um novo regime específico de MpD, que seja garante da dignidade e do respeito pelos direitos fundamentais dos docentes.

E) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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

É URGENTE QUE:

- ✓ Se altere o processo de avaliação de desempenho, tornando-o justo, transparente, público e sem constrangimentos administrativos;
- ✓ Os mecanismos de avaliação de docentes devem ser estabelecidos com a garantia da sua participação na conceção e na determinação das normas a adotar para a sua operacionalização.
- ✓ As avaliações de docentes devem ser formativas, de valorização do desenvolvimento pessoal e direcionadas para a identificação e superação das suas necessidades profissionais, em vez de serem instrumentos administrativos de condicionamento do ritmo da sua progressão em carreira.

F) ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Respeito pelos limites do tempo de trabalho

Clarificar o conteúdo da componente letiva, da componente não letiva e da componente individual de trabalho, salvaguardando o tempo apropriado ao efetivo acompanhamento próximo de cada aluno, na sua individualidade, com a consequente libertação de todos os procedimentos burocrático-administrativos inúteis, em que se incluem as constantes deslocações entre escolas do mesmo agrupamento.

Definir tempos próprios para reuniões, para avaliações, projetos e atividades de inovação, reforçando o horário da componente não letiva sem prejuízo do tempo destinado à componente individual de trabalho e definir claramente o conteúdo da componente letiva, a qual deve integrar todo o trabalho direto com alunos.

A organização do tempo de trabalho dos docentes integra uma componente letiva, uma componente não letiva de estabelecimento e uma componente não letiva individual, sendo indispensável assegurar uma adequada e clarificadora caracterização da duração e do conteúdo de cada uma delas.



A FNE ENTENDE QUE SE DEVE:

- ✓ Fixar em 22 horas letivas semanais a componente letiva para todos os docentes na Educação Pré-escolar e no 1.º Ciclo do Ensino Básico.
- ✓ Fixar em 20 horas letivas semanais a componente letiva dos docentes dos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário e Educação Especial, tal como foi no passado para os professores do Ensino Secundário.

Garantida que esteja a redução da duração da componente letiva para todos os docentes, a componente não letiva de estabelecimento dos docentes poderá ser fixada até ao limite de 3 horas semanais destinadas:

- ✓ Ao desenvolvimento de atividades colaborativas, de articulação pedagógica e de desenvolvimento do projeto educativo da escola;
- ✓ A reuniões internas do estabelecimento de ensino previstas no horário do docente e ao atendimento dos encarregados de educação;
- ✓ A ações de formação contínua, para a qual é reservada 1 hora das 3 horas semanais a gerir pelo docente. O número de horas atribuídas e distribuídas pela componente letiva e não letiva, não pode exceder as 7 horas diárias.

A distribuição do serviço docente letivo e não letivo não pode compreender mais do que dois turnos diários.

Todo o tempo de serviço prestado, inclusive reuniões convocadas, para além do tempo definido, semanalmente, para a componente letiva e não letiva de estabelecimento, tem de ser pago como serviço extraordinário nos termos legalmente previstos.



É INDISPENSÁVEL ALTERAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO EM CONTEXTO DE SALA DE AULA, NOS SEGUINTE TERMOS:

Educação pré-escolar

- ✓ Fixar em 20, o número limite de alunos por sala, na educação pré-escolar, quando se tratar de turmas constituídas por grupos homogéneos de 4 ou 5 anos.
- ✓ Nas turmas homogéneas de 3 anos e heterogéneas de 4 e 5 anos o número de crianças por turma é fixado em 15.
- ✓ As turmas que integrem até ao limite de dois alunos que no relatório técnico-pedagógico esteja identificada a medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida, não podem ter mais do que 12 crianças no total.

1.º Ciclo do Ensino Básico

- ✓ Fixar em 20 o número limite de alunos por turma no 1.º ciclo.
- ✓ Vedar a constituição de turmas com mais de um ano de escolaridade.
- ✓ Excepcionalmente, podem ser constituídas turmas com dois anos de escolaridade, desde que o número total de alunos dos dois anos de escolaridade, não ultrapasse os 12 alunos.
- ✓ Nas escolas de lugar único, podem ser constituídas turmas com mais de dois anos de escolaridade, desde que o total de alunos da turma não ultrapasse os 12.
- ✓ Nas escolas do 1.º ciclo até dois lugares não devem permitir a constituição de turmas com mais de dois anos de escolaridade.
- ✓ As turmas que integrem, até ao limite máximo de dois alunos que no relatório técnico-pedagógico esteja identificada a medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida, não podem ter mais do que 15 alunos no total.

2.º e 3.º CEB e Ensino Secundário

- ✓ Redefinir o número de alunos por turma, no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário fixando-se em 22, como limite máximo.
- ✓ As turmas que integrem, até ao limite de dois alunos que no relatório técnico-pedagógico esteja identificada a medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida, não podem ter mais do que 18 alunos no total.



Redução do horário de trabalho letivo por idade e tempo de serviço

A organização do tempo de trabalho semanal deve ter em linha de conta o desgaste inerente ao exercício da profissão. Os docentes da educação pré-escolar, 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário devem ter direito a reduções da componente letiva, a partir dos 45 anos de idade e 15 anos de serviço, em termos a regulamentar, e aos 60 anos, por opção do docente, dispensa total da componente letiva, ficando apenas com funções não letivas.

G) SAÚDE E SEGURANÇA

A atividade docente tem sido marcada por um desgaste profissional, associado a problemas de saúde física e mental, relacionadas com as múltiplas exigências feitas ao professor.

A FNE PRETENDE VER GARANTIDA A PREVENÇÃO DO RISCO DE EXAUSTÃO PROFISSIONAL E DE DOENÇAS PROFISSIONAIS, PELO QUE APRESENTA AS SEGUINTE PROPOSTAS DE ORIENTAÇÃO:

- ✓ Limitar o número de alunos a atribuir a cada docente até um intervalo entre os 120 e os 150 alunos, de acordo com as necessidades de cada escola;
- ✓ Limitar, até duas horas, no âmbito da organização do horário do professor, o tempo de pausas letivas, entre o início do período da manhã e o final do período da tarde, limitando deste modo o trabalho intermitente;
- ✓ Limitar a organização do trabalho letivo e não letivo de estabelecimento a todos os docentes que completem 60 anos de idade, articulando uma parte do trabalho, quer letivo, quer não letivo em regime de teletrabalho;
- ✓ Revisão do elenco de doenças profissionais específicas, tendo em linha de conta os estudos realizados a propósito da respetiva incidência;
- ✓ Realização de uma consulta de saúde anual e exames básicos de saúde da responsabilidade do Estado;
- ✓ Dotar as escolas de uma comissão de saúde e segurança no trabalho, coordenada por um elemento com habilitação adequada para o efeito, e com a responsabilidade de identificar as medidas de saúde e segurança que forem adequadas, promovendo junto da direção da escola a respetiva informação e avaliando as medidas corretivas que forem adotadas, podendo, no caso de incumprimento, apresentar queixa à ACT;
- ✓ Eliminar todas as situações em que persista a utilização de amianto nos edifícios escolares;
- ✓ Definir mecanismos de compensação do desgaste profissional, cujo regime de trabalho implica especial e contínuo desgaste ao nível físico e intelectual.



H) APOSENTAÇÃO

A FNE DEFENDE QUE SEJA:

- ✓ Negociada a possibilidade de se estabelecerem rescisões por mútuo acordo com a garantia de que a indemnização não seja inferior a 80% da totalidade da remuneração base que o docente pudesse vir a receber caso se mantivesse no exercício efetivo de funções até atingir a idade legal da aposentação;
- ✓ Reconhecido legalmente o direito à aposentação, sem penalizações, a todos os docentes que atinjam os 60 anos de idade e 36 anos de serviço, ou que atinjam os 40 anos de serviço independentemente da idade;
- ✓ Garantido, por um período transitório, o direito pleno à passagem de pré-reforma a todos os docentes que completem 40 anos de descontos para a CGA/Regime Geral Segurança Social e seja mantido o valor do último vencimento base, até que seja legislado um novo regime especial de aposentação, para os docentes seja legislado, nos termos da proposta anteriormente referida;
- ✓ Consagrado na lei o direito dos educadores e professores poderem, por opção, ir para a pré-reforma aos 55 anos de idade ou 30 anos de serviço, garantindo, até à idade legal de reforma, o reconhecimento a uma percentagem entre 70% e 100% do vencimento;
- ✓ Assegurado a todos os professores, independentemente da idade, a eliminação do fator de sustentabilidade a quem tiver 40 anos de descontos para a CGA ou Regime Geral de Segurança Social;
- ✓ Possibilitada a conversão da totalidade ou de parte do tempo de serviço congelado, para efeitos de aposentação, o qual seria adicionado à idade respetiva, de forma a permitir o acesso à aposentação, sem penalização.



PESSOAL DE APOIO EDUCATIVO

O recrutamento – níveis de exigência

Elevados padrões de exigência na formação inicial.

O perfil de recrutamento deve ter em conta, para além das habilitações académicas [12º ano- assistentes operacionais], formação profissional na área da ação educativa, ou seja, o recrutamento deve valorizar a formação específica nomeadamente a certificação em cursos profissionais e ações de formação.

Nos assistentes técnicos valorizar também a formação profissional, na área jurídica, atendimento, contabilidade pública, TIC.

Técnicos superiores, para além das habilitações académicas, deve exigir-se o conhecimento da gestão, coordenação e dinamização de projetos que se podem realizar nas escolas.

Incentivos à mobilidade voluntária

Devem ser adotados mecanismos de compensação financeira para os trabalhadores que, de forma voluntária queiram pedir a mobilidade para zonas onde haja necessidade de trabalhadores da educação. Deverá ser simplificada a burocracia inerente a este processo e criar um mecanismo de fácil acesso aos interessados que permita visualizar as possibilidades de mobilidade existentes.

O estatuto profissional

Deve ser definido o estatuto profissional com a criação de carreiras específicas, associando-lhe os respetivos conteúdos funcionais, perfis de competência e referenciais de formação.





As condições de carreira e de trabalho

Aposta forte na valorização com a criação de carreiras específicas, cumprindo a resolução da Assembleia da República.

Determinação de mapas de pessoal nos agrupamentos e escolas não agrupadas, integrando técnicos superiores em quantidade e variedade específica e de acordo com as necessidades que forem diagnosticadas, nomeadamente ao nível da educação social e apoio socioeducativo, da administração financeira e da gestão de recursos humanos.

Elevação das qualificações dos trabalhadores em exercício.

Elevação do estatuto remuneratório compatível.

Organização diferenciada dos horários de trabalho de modo a compatibilizar a vida profissional, pessoal e familiar.

Implementação de uma cultura de bem-estar e felicidade organizacional dentro da escola.

A formação contínua

Criação de um Observatório da Formação Profissional Contínua do Pessoal de Apoio Educativo, para identificação das necessidades formativas e promoção da oferta formativa e o seu ajustamento aos diversos contextos.

Investimento na formação dos trabalhadores, o qual deve integrar as áreas relativas ao stress, ao assédio e à violência no trabalho, saúde e segurança no trabalho, gestão de conflitos, gestão de equipas, toxicodependência, minoria étnicas, língua estrangeira (inglês), necessidade especiais, escola inclusiva. Ou seja, devem ser elaborados referenciais de formação, quer inicial, quer contínua, em estreita articulação com os conteúdos funcionais a serem definidos, sem prejuízo de prosseguir com as ações consideradas essenciais para a melhoria da qualidade das funções desempenhadas. As ações devem ser concretizadas em horário laboral.

Avaliação profissional

Criação de um Observatório de Avaliação do Desempenho, para poder identificar, ao nível dos objetivos, competências e procedimentos, as principais transgressões à legalidade no âmbito contextual da lei.

Abolição do sistema de quotas.

Consequências da descentralização

CONSIDERA-SE QUE A DESCENTRALIZAÇÃO PROMOVE:

- ✓ Maior proximidade;
- ✓ Possibilidade de negociação da definição de conteúdos funcionais específicos e formação contínua, adequada.

MAS TAMBÉM INTEGRA:

- ✓ Pouco conhecimento da realidade específica;
- ✓ Falta de sensibilidade para as necessidades de formação específica;
- ✓ Mobilidade interna para funções distintas.

Saúde e segurança no trabalho

Revisão do elenco de doenças profissionais específicas dos Trabalhadores da Educação. Consulta de saúde anual e exames básico de saúde da responsabilidade do Estado. Todos os estabelecimentos de ensino devem estar dotados de uma comissão de saúde e segurança no trabalho, coordenada por um elemento com habilitação adequada para o efeito, e com a responsabilidade de identificar as medidas que forem adequadas, promovendo junto da direção da escola a respetiva informação e avaliando as medidas corretivas que forem adotadas, podendo, no caso de incumprimento apresentar queixa à ACT.

Devem ser eliminadas todas as situações em que persista a utilização de amianto nos edifícios escolares. Devem ser definidos os mecanismos de compensação do desgaste profissional dos trabalhadores da educação, cujo regime de trabalho implica especial e contínuo desgaste ao nível físico e intelectual.



ENSINO SUPERIOR E INVESTIGAÇÃO



A FNE PROPÕE SOLUÇÕES PARA VÁRIAS QUESTÕES ENFRENTADAS PELO ENSINO SUPERIOR EM PORTUGAL:

- 1.** Atualizações salariais que possam responder aos níveis de inflação de que foram e são vítimas os docentes nos últimos anos e a consequente perda do poder de compra.
- 2.** Acabar com a existência de trabalho não remunerado no ensino superior independentemente da forma contratual existente entre os trabalhadores e as Instituições de Ensino Superior (IES).
- 3.** Aplicar a legislação da agenda do trabalho digno nas IES.
- 4.** Acabar com a precariedade no ensino superior, especialmente em relação aos contratos temporários e de renovações sucessivas. O princípio do fim da existência de vínculos precários dos docentes e outro pessoal nas IES. Em especial a existência de contratos sucessivos dos docentes convidados com corte de vínculo, seguido de algum período sem contrato e elaboração de um novo no início do seguinte ano letivo, em anos sucessivos.

- 5.** A aplicação do sistema de progressão nas IES a todos os docentes que tenham 8 ou mais pontos na sua avaliação. É necessário que aos docentes do ensino superior seja reconhecido o seu mérito.
- 6.** Aumento da dotação orçamental do MCTES.
- 7.** Reforço de verbas para as Instituições de Ensino Superior (IES) para sustentar a massa salarial decorrente dos aumentos dos vencimentos dos docentes e funcionários, bem como da respetiva progressão salarial.
- 8.** Reforço de verbas para as IES, por forma a permitir a contratação efetiva de novos docentes e funcionários, rejuvenescendo-se os seus profissionais, diminuindo-se a precariedade dos contratos para docentes e funcionários, fora do limite da massa salarial atual.
- 9.** Reforço de verbas para as IES, para permitir a renovação dos equipamentos e dos laboratórios existentes, bem como o investimento em energias renováveis;
- 10.** Desenvolvimento de programas específicos para que as IES possam reabilitar edifícios e construir novas instalações. Muitas IES não podem admitir mais alunos por falta de instalações, encontrando-se também muitas delas degradadas.

11. Existência de um programa específico para investimento em equipamentos digitais de segurança das instalações das IES.

12. Valorização das carreiras de investigação eliminando-se todos os fatores de precariedade.

13. Implementar mudanças duradouras e justas para todos os profissionais do setor. Neste sentido, a FNE defende a igualdade de condições de trabalho, de carreira e salariais entre os docentes dos setores das Instituições Politécnicas e Universitárias públicas.

14. A implementação na prática da mudança da designação das Instituições Politécnicas para Universidades Politécnicas e não apenas na designação em língua inglesa de "Polytechnic University", refletindo o seu papel abrangente na educação, pesquisa, transferência do conhecimento, serviço comunitário e internacionalização.

15. A defesa da criação de mais programas de doutoramento nas Instituições Politécnicas.

16. O desenvolvimento de programas de doutoramento e de Mestrado em parceria com as empresas e outras organizações onde seja viável a realização de projetos de investigação.

17. Implementar iniciativas de expansão dos ciclos de estudo no ensino superior direcionados à formação de docentes dos diferentes ciclos, com ênfase em metodologias pedagógicas avançadas e inclusivas, preparando-os especificamente para ministrar conteúdos adequados a diversos níveis e disciplinas, garantindo assim uma cadeia sustentável de qualificação docente nos diferentes ciclos de estudos.

18. Estabelecer a integração da Inteligência Artificial (IA) como um eixo estratégico no ensino superior, através da atualização de currículos e do desenvolvimento de programas interdisciplinares, para preparar os estudantes para a economia digital e estimular a utilização da IA na pesquisa e na criação de soluções inovadoras.

19. Promover o paradigma da Open Science, criando um ambiente de cocriação aberto e colaborativo nas Instituições de Ensino Superior, que permita aumentar o valor e o impacto social do conhecimento académico.

20. A definição de programas para a criação de Spin-offs em instituições de ensino superior, nomeadamente naquelas onde existam centros de investigação, no sentido de se fomentar a inovação e o empreendedorismo, e permitir que as pesquisas académicas se convertam em soluções comerciais práticas e se promova a transferência de conhecimento e tecnologia para o mercado.





21. Incentivar a formação de spin-offs e start-ups a partir de pesquisas universitárias, com ênfase na captura de valor e na transferência de tecnologia, fornecendo suporte jurídico e administrativo para o processo de registo de patentes e de direitos de autor e da comercialização de inovações.

22. Criar equipas e redes formais que facilitem a colaboração entre universidades e indústrias, a fim de solidificar o ambiente de inovação aberta.

23. Desenvolver Laboratórios Colaborativos (COLABs) estratégicos que integrem doutorandos e mestrados na indústria nas diferentes regiões do país, visando a criação de valor a longo prazo e o reforço de redes formais comumente designadas de U-I (Universidade-Indústria), isto é, de todas as Instituições de Ensino Superior com a Indústria.

24. Investir com uma perspetiva de longo prazo, apoiando a investigação com incentivos financeiros que permitam o desenvolvimento sustentável de projetos inovadores.

25. Favorecer a criação de observatórios que acompanhem e promovam a inteligência artificial e outras áreas emergentes, fortalecendo a transferência de tecnologia.

26. Incentivar a inserção de incentivos à pesquisa que estimulem os investigadores a explorar caminhos inovadores e a criar valor agregado para a sociedade e a economia.

27. A revisão dos critérios de avaliação dos projetos de pesquisa pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), visando a inclusão mais ampla dos centros de investigação e de um maior número de investigadores com projetos financiados.

28. A promoção de parcerias entre instituições de ensino superior, de investigação e o setor empresarial para melhorar a relevância da formação, a empregabilidade e a competitividade das empresas portuguesas.

29. A promoção de pesquisas colaborativas entre instituições de ensino superior e empresas, com financiamento específico para reduzir desigualdades regionais e entre tipos de instituições.

30. A consolidação dos Cursos Técnicos Superiores Profissionais para atender às necessidades de formação de profissionais qualificados nas diferentes regiões do país e com amplas repercussões no desenvolvimento local.

31. A correção de injustiças nas carreiras de professores e investigadores, incluindo a revisão dos estatutos de carreira docente e a garantia de progressão para aqueles com avaliações positivas.

32. O apoio a estudantes com necessidades especiais e o aumento de vagas em residências estudantis para promover igualdade de oportunidades.

33. A reforma das regras de acesso ao ensino superior para permitir que as instituições selecionem os seus alunos, incluindo a realização de exames de acesso no exterior, a redução da importância dos exames nacionais e a definição autónoma do número de vagas.

34. Acompanhamento do processo de eliminação dos mestrados integrados, avaliando os impactos nos currículos dos alunos, na precariedade do corpo docente e no mercado de trabalho.

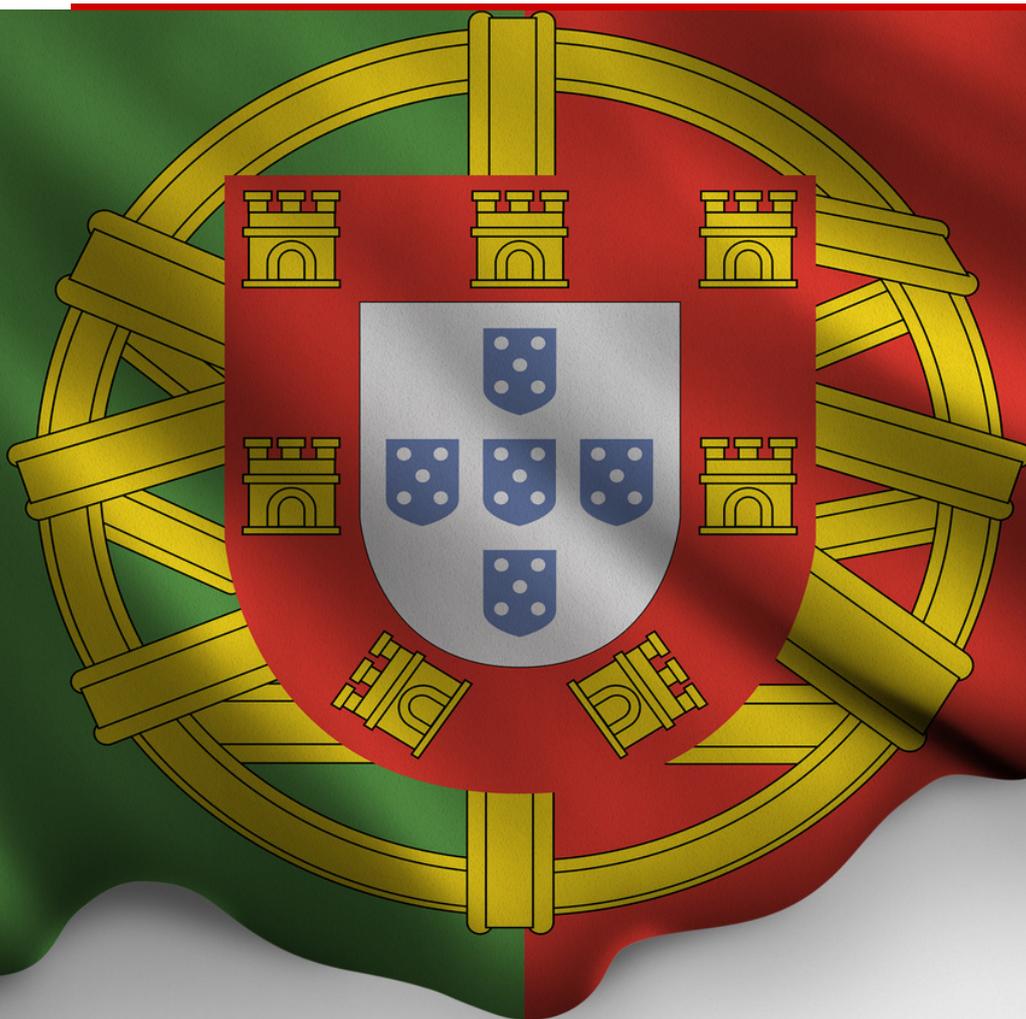
ENSINO DE PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO

PARA QUE O EPE POSSA CUMPRIR COM SUCESSO A SUA MISSÃO DE AFIRMAR E DIFUNDIR A LÍNGUA PORTUGUESA NO MUNDO E PROPORCIONAR A APRENDIZAGEM DA LÍNGUA E DA CULTURA PORTUGUESAS, A FNE PROPÕE:

- ✓ A abolição da taxa de frequência a partir do próximo ano letivo, 2024/25;
- ✓ O Ensino do Português como língua materna ou de origem aos alunos dessa vertente, com manuais adequados aos seus conhecimentos;
- ✓ O restabelecimento da instituição dos conteúdos de História e Geografia de Portugal, que deixaram de ser lecionados devido à imposição da atual tutela (MNE/Instituto Camões) da leção do português unicamente como língua estrangeira;
- ✓ A melhoria da qualidade de ensino, com turmas menos heterogéneas, vigorando o princípio da qualidade do ensino e não da quantidade de alunos;

- ✓ A possibilidade de candidatura dos professores do EPE para os concursos nacionais em total igualdade com os professores em Portugal;
- ✓ A valorização do trabalho dos professores, estabilidade laboral e possibilidade de vinculação dos mesmos.
- ✓ Carreira docente digna com estabilidade laboral para os professores;





- ✓ Revalorização dos índices remuneratórios tendo em conta a perda do poder de compra nos diferentes países onde é ministrado (a última atualização é de 2009);
- ✓ Alargamento do número de níveis remuneratórios, que atualmente apenas contemplam dois níveis, docentes com menos de 15 anos e docentes com mais de 15 anos de serviço;
- ✓ Contabilização de todo o tempo de serviço para efeitos de posicionamento nos níveis remuneratórios;
- ✓ Atualização do valor do subsídio de refeição que deve ser pago por países, conforme sucede com os funcionários consulares, e não idêntico àquele pago em Portugal, como agora sucede;
- ✓ Ensino gratuito e de qualidade;

- ✓ Manuais adequados aos conhecimentos de português dos alunos;
- ✓ Prioridade absoluta do ensino presencial, evitando a propagação do ensino a distância sob o pretexto de número reduzido de alunos;
- ✓ Horários adaptados à realidade, com reduções que tenham efetivamente em conta as deslocações entre escolas, assim como o número de níveis de escolaridade a lecionar;
- ✓ Redução de todo o trabalho burocrático que não representa qualquer mais-valia, mas que consome horas de trabalho;
- ✓ Formação de professores adequada às necessidades e à realidade do EPE;
- ✓ Revisão do regime de avaliação dos docentes.

VALORIZAR O SETOR SOCIAL

A FNE entende que os contratos de cooperação que o Estado vier a celebrar com o setor social, anualmente, ou bianualmente, devem compreender a realidade da evolução salarial do país, nos últimos anos e dos custos de contexto. Assim, os contratos devem conter cláusulas claras que permitam fixar que uma percentagem do financiamento atribuído ao setor social se destine à valorização da massa salarial dos seus trabalhadores, ficando a negociação coletiva com a responsabilidade de realizar o trabalho seguinte.

A FNE, no âmbito das suas competências e da representação que exerce no âmbito do diálogo social, intervirá junto do Governo com propostas que visem a criação de instrumentos que condicionem o acesso aos apoios públicos do Estado, por parte dos empregadores do setor social, à exigência de estes manterem viva e ativa uma prática consequente de negociação coletiva e das próprias convenções coletivas de trabalho



PROPOSTAS DE MEDIDAS MAIS URGENTES

Com a entrada em funções do Governo que resultar das eleições de 10 de março de 2024, torna-se imprescindível que sejam rapidamente assumidos processos negociais que visem corrigir problemas identificados e que carecem de soluções urgentes.

Sistema Educativo

- ✓ Iniciar uma trajetória de crescimento do peso da Educação no Orçamento de Estado, no sentido de se atingirem os 6% do PIB até ao final da Legislatura;
- ✓ Preparar atempada e adequadamente o lançamento do ano letivo 2024/2025;
- ✓ Reforçar as medidas de prevenção da indisciplina e da violência em contexto escolar;
- ✓ Eliminar todos os procedimentos burocráticos.

Docentes

- ✓ O Governo deve iniciar um processo negocial que integre de uma forma articulada as medidas que visem o rejuvenescimento da carreira docente, promovendo a atratividade da profissão e determinando um regime especial de aposentação;
- ✓ O Governo deverá promover o início de um processo negocial que tenha por objetivo a valorização da carreira docente dos educadores e professores dos ensinos básico e secundários, integrando:
 - ✓ mecanismos de consideração de todo o tempo de serviço prestado, incluindo o tempo perdido nas reestruturações de carreira, para efeitos de reposicionamento, desenvolvimento na carreira e aposentação;
 - ✓ alteração do modelo de avaliação de desempenho, tornando-o transparente, justo e sem constrangimentos administrativos, como é o caso das quotas de atribuição das menções de Muito Bom e Excelente;
 - ✓ eliminação do regime de vagas no acesso aos 5.º e 7.º escalões;
- ✓ Redução da componente letiva e distinção clara entre as componentes letiva e não letiva;
- ✓ Alteração do regime de Mobilidade por Doença;
- ✓ Eliminação dos fatores de instabilidade e precariedade presentes no regime de concursos;
- ✓ Criação de apoios fiscais e outros que minimizem os encargos com o exercício da profissão;
- ✓ Reposição da equiparação do topo da carreira docente ao topo da carreira de técnico superior.

Ensino Superior e Ciência

- ✓ Eliminar a existência de vínculos precários dos docentes e outro pessoal nas IES;
- ✓ Valorizar as carreiras de investigação, eliminando todos os fatores de precariedade;
- ✓ Assumir um compromisso de reforço da dotação orçamental.

Ensino de Português no Estrangeiro

- ✓ O Governo deverá dar início a um processo negocial que vise a revisão do Regime Jurídico do Ensino de Português no Estrangeiro que determine uma efetiva oferta formativa gratuita para todos;
- ✓ Revalorização dos índices remuneratórios.

Pessoal de Apoio Educativo

- ✓ Deverá ser iniciado o processo de negociação que conduza à definição dos conteúdos funcionais específicos do Pessoal de Apoio Educativo e ao estabelecimento das suas carreiras especiais: Técnicos Superiores da Educação; Assistentes Técnicos da Educação; Assistentes Operacionais da Educação;
- ✓ Deverão ser adotadas medidas que eliminem a precariedade, assegurando a vinculação e a consolidação das mobilidades de todos os trabalhadores de apoio educativo;
- ✓ A revisão da portaria dos rácios e a consequente melhoria efetiva das condições de trabalho.



FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO
www.fne.pt