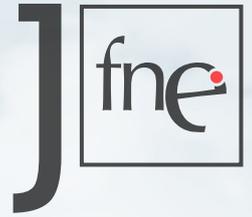


maio | 2022

jornal FNE



**MELHORAR O
SISTEMA EDUCATIVO
COM SOLUÇÕES JUSTAS**

EDITORIAL**P.3** MELHORAR O SISTEMA EDUCATIVO COM SOLUÇÕES JUSTAS**AÇÃO SINDICAL****P.4** FNE REIVINDICOU UNIFORMIZAÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES**P.5** GRUPO PARLAMENTAR DO PS RECEBEU FNE NA ASSEMBLEIA**P.6 À P.9** 1º DE MAIO DA UGT: JOVENS E ADULTOS CONFIAM MUITO NOS SINDICATOS**P.10** PEDRO BARREIROS ELEITO PRESIDENTE DO SPZN**P.11** ESCOLA PROFISSIONAL AGOSTINHO ROSETA RECEBEU DELEGAÇÃO DA FNE**P.12, P.13** MOBILIDADE POR DOENÇA E RENOVAÇÃO DE CONTRATOS MARCAM NEGOCIAÇÃO**WEBINÁRIO****P.14 À P.16** DESENHO CURRICULAR POR COMPETÊNCIAS É FUNDAMENTAL**ENTREVISTA****P.17 À P.21** CONCEIÇÃO ALVES PINTO: FNE ARTICULA POLÍTICAS SINDICAIS COM POLÍTICAS EDUCATIVAS**NA MINHA OPINIÃO****P.22** FALTA DE PROFESSORES VEM DA FALTA DE ATRATIVIDADE**NÃO DOCENTES****P.23** CARTAZ NOVO CCT**P.24, P.25** A VIDEOVIGILÂNCIA NOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO EM PORTUGAL**P.26 À P.30** V DIA MUNDIAL DO PAE 2022: O SINDICATO SÃO OS SINDICALIZADOS E OS SEUS DIREITOS**SAÚDE****P.31** DIA MUNDIAL DA HIPERTENSÃO ARTERIAL**LEGISLAÇÃO****P.32** DIPLOMAS PUBLICADOS EM DR DE 26 DE ABRIL A 25 DE MAIO DE 2022**+VANTAGENS FNE****P.33** HÁ +VANTAGENS EM SER ASSOCIADO(A) DOS SINDICATOS DA FNE**FICHA TÉCNICA**

maio 2022

proprietário

Federação Nacional da Educação

diretor

João Dias da Silva

produção de conteúdos

Joaquim Santos e Tiago Soares

secretariado

Teresa Morais

sindicatos membros

Sindicato dos Professores da Zona Norte *

Sindicato dos Professores da Zona Centro *

Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e

Vale do Tejo *

Sindicato Democrático dos Professores do Sul *

Sindicato Democrático dos Professores dos Açores *

Sindicato Democrático dos Professores da Madeira *

Sindicato dos Professores nas Comunidades Lusíadas *

Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de

Educação da Zona Norte * Sindicato dos Técnicos Superiores,

Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro *

Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de

Educação do Sul e Regiões Autónomas

tesoureiro

Joaquim Fernandes

redação

Rua Pereira Reis, 399 * 4200-448 Porto *

tel. 225 073 880 *

secretariado@fne.pt

produção gráfica e paginação

Rafael Marques e Tiago Soares



MELHORAR O SISTEMA EDUCATIVO COM SOLUÇÕES JUSTAS

O sistema educativo português tem respondido de uma forma extraordinária aos desafios com que tem sido confrontado. Basta lembrar os baixíssimos níveis de escolarização da sociedade portuguesa de há cinquenta anos atrás para se assinalar o percurso que foi realizado, e que se traduz quer no baixíssimo índice de abandono escolar precoce, quer na taxa de cobertura da educação pré-escolar quer no número de jovens entre 18 e 25 anos de idade que estão a frequentar o ensino superior.

Este percurso constitui o resultado do trabalho desenvolvido por milhares de educadores e professores que muito dificilmente os sucessivos governos vão reconhecendo, o que aliás tem tradução exemplar no baixíssimo nível de educadores e professores que se encontram nos patamares mais elevados da estrutura da carreira docente, e isto apesar do reconhecido envelhecimento da profissão docente, com mais de 50% dos docentes acima dos 50 anos de idade. O normal seria que os docentes com mais experiência, e mais tempo de serviço portanto, estivessem nos níveis remuneratórios mais elevados. Todos sabemos que não é isso que acontece.

Identicamente os profissionais não docentes são essenciais para que se garanta a qualidade do sistema educativo. Ainda neste mês de maio se celebrou o Dia Mundial do Pessoal de Apoio Educativo, assinalando o seu papel incontornável.

A qualidade do sistema educativo está intimamente ligada ao envolvimento e reconhecimento dos docentes que nele estão envolvidos, como ainda recentemente o reconheceu a Cimeira sobre a Profissão Docente organizada pela OCDE e pela Internacional da Educação.

Esta tem sido a mensagem que a FNE sistematicamente tem enviado aos sucessivos governos, apontando a necessidade de se adotarem medidas concretas de valorização dos profissionais docentes e não docentes. A verdade é que as condicionantes económico-financeiras têm impedido um claro investimento na valorização salarial destes trabalhadores, o que merece o nosso repúdio.

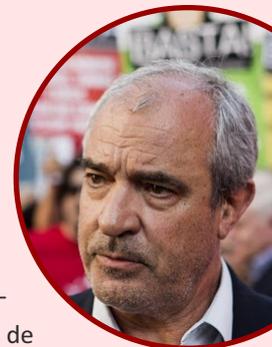
Sendo importante a componente salarial, há outras medidas políticas que são essenciais para a promoção do reconhecimento e da valorização destes trabalhadores, e sobre as quais importa trabalhar arduamente.

Concluíram no dia 30 de maio as negociações com o Ministério da Educação sobre duas dessas áreas, o regime de mobilidade por doença e o regime de renovação de contratos de docentes para o próximo ano letivo.

O que faltou às propostas do Ministério da Educação foi a preocupação de garantir soluções justas.

A FNE não abdicou, como não abdicará de que, na determinação das políticas que são essenciais para a melhoria do sistema educativo, prevaleçam critérios de justiça.

Melhorar o sistema educativo, sim, é necessário, mas sempre com soluções justas!



João Dias da Silva

João Dias da Silva
Secretário-Geral da FNE



FNE REIVINDICOU UNIFORMIZAÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES

A FNE reivindicou em ofício enviado ao Ministério da Educação (ME), que as orientações determinadas pela tutela, no lançamento da Reserva de Recrutamento nº 32, fossem completadas com medidas de justiça, transparência e equidade, que visem a uniformização do procedimento, por vontade de cada docente, relativamente à consideração de todas as colocações feitas anteriormente.

Para a FNE é essencial que o ME garanta que, no próximo ano letivo, estarão preenchidas as condições necessárias para que se evite a continuação deste problema.

A FNE insistiu na obrigatoriedade de busca de soluções justas, transparentes e equitativas na colocação de todos os docentes necessários ao regular funcionamento do sistema educativo, situação bem patente no seu Roteiro para a

Legislatura 2022-2026, apresentado aos Grupos Parlamentares e onde constam várias propostas concretas da Federação.

A valorização e reconhecimento da profissão docente e a melhoria das condições de trabalho de todos os seus profissionais é para a FNE condição fundamental para a promoção e determinação da qualidade efetiva das ofertas educativas.

A consideração de todas as colocações feitas anteriormente à Reserva de Recrutamento nº 32 é uma medida imprescindível para a equidade do sistema educativo, pelo que a FNE solicitou à tutela que esta questão fosse incluída no quadro da próxima reunião com o Ministério da Educação, que a FNE espera que se realize o mais brevemente possível.

GRUPO PARLAMENTAR DO PS RECEBEU FNE NA ASSEMBLEIA

O Grupo Parlamentar do Partido Socialista (PS) recebeu a 4 de maio, uma delegação da Federação Nacional da Educação (FNE), na Assembleia da República.

A FNE pretendeu neste encontro sublinhar junto do PS, representado pelo deputado Porfírio Silva, que a versão atualizada do Orçamento do Estado (OE) para 2022, recentemente apresentado pelo novo Governo, pouco difere da anterior, registando-se apenas um reforço pouco significativo em relação às reais necessidades de docentes e trabalhadores da educação, não prevendo nenhuma medida que os valorize e que contribua para aumentar a atratividade do trabalho no setor.

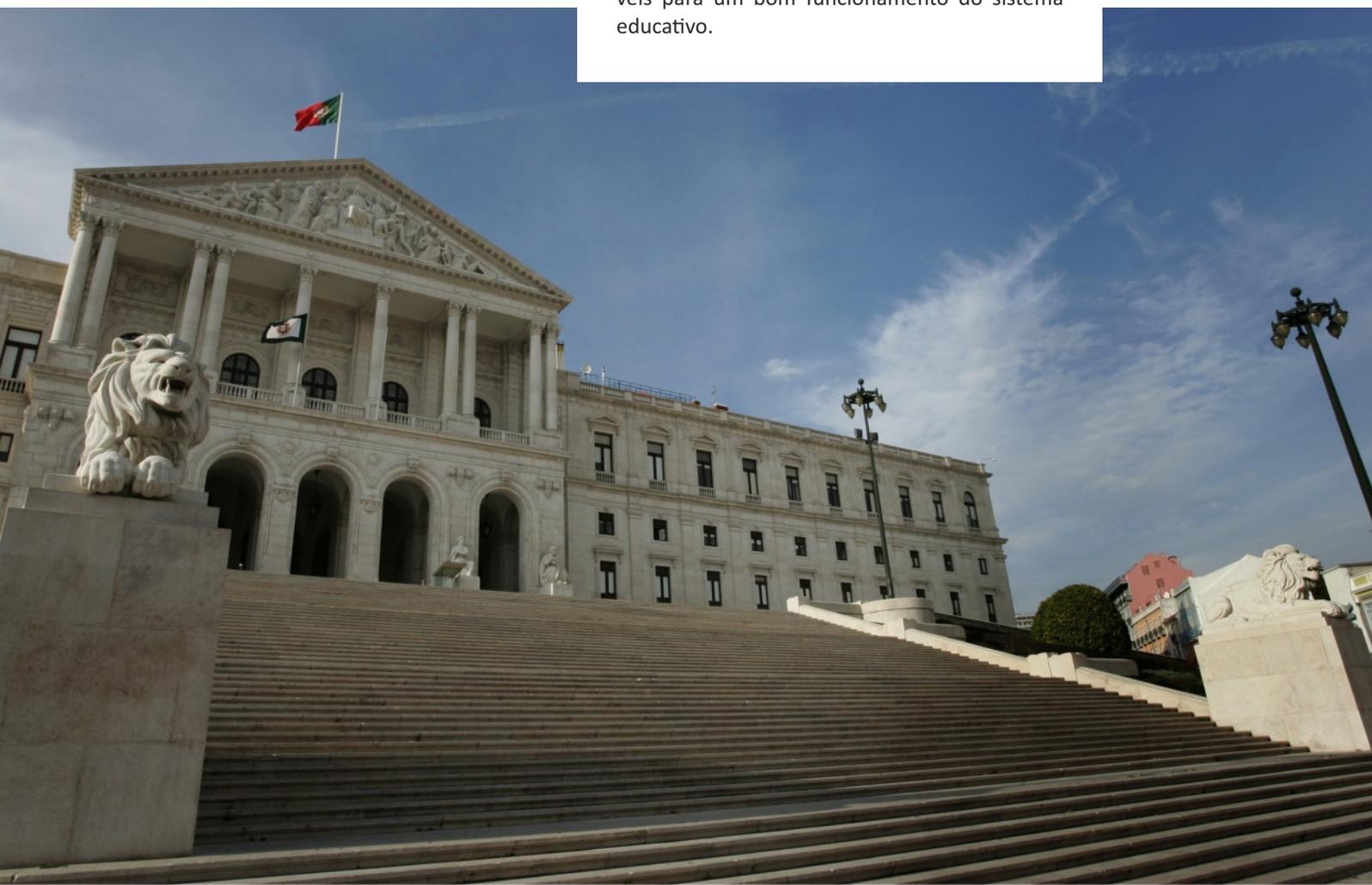
A FNE considerou junto do Grupo Parlamentar Socialista que o OE2022 ignora a realidade e não terá capacidade para se intervir, em termos consistentes, no sentido da valorização da remuneração, das condições de vida e de desenvolvimento da carreira e da formação profissional.

Esta nova proposta de Orçamento não traz quaisquer novidades e não prevê a erradicação da precariedade, os apoios necessários à mobilidade dos profissionais, a urgente necessidade de rejuvenescimento ou condições dignas de apresentação. Para a FNE, estes fatores reforçam a falta de atratividade do setor e são barreiras contínuas a uma Educação de Qualidade e Inclusiva, que garanta efetivamente oportunidades de sucesso para todos.

A FNE transmitiu então que este OE2022 desaproveita a oportunidade para a mudança na Educação em Portugal, no sentido do reconhecimento e valorização dos seus profissionais e da determinação de condições que promovam a qualidade efetiva das ofertas educativas.

Esta reunião foi a primeira de outras que a FNE pretende levar a cabo com os Grupos Parlamentares representados na Assembleia da República, de forma a manifestar preocupações e apresentar soluções relativas ao OE2022, assim como demonstrar a disponibilidade da federação para um diálogo social regular e com resultados visíveis para um bom funcionamento do sistema educativo.

A FNE transmitiu então que este OE2022 desaproveita a oportunidade para a mudança na Educação em Portugal.





1º DE MAIO DA UGT: JOVENS E ADULTOS CONFIAM MUITO NOS SINDICATOS

A UGT e os seus Sindicatos celebraram o 1º de Maio, Dia Mundial do Trabalhador 2022, com uma Conferência Sindical dedicada ao "Sindicalismo e os Jovens" e aos "Desafios do Mundo do Trabalho e as Mudanças de Paradigma", que decorreu, no Auditório Delmiro Correia, sede da central sindical, na Rua Vitorino Nemésio, em Lisboa.

O painel da manhã contou com as intervenções dos jovens sindicalistas Hugo Bahut (SINDEL), Cláudia Silva (SBN) e Carlos Moreira (SINTAP), moderados por Sérgio Monte, Secretário-Geral Adjunto da UGT e responsável pela negociação coletiva da central. O ponto de partida deste painel andou à volta do tema "como convencer um jovem a aderir ao sindicalismo?".

Os três jovens entraram na busca por respostas, apontando várias possibilidades, mas reconhecendo unanimemente que o mundo laboral e o emprego tinham mudado e que a juventude tinha muita dificuldade em se rever neste novo mundo. Para Hugo Bahut é cada vez mais difícil concretizar Contratos Coletivos de Trabalho (CCT) ou Acordos de empresa, uma vez que os contratos são muito díspares entre si.

Em sua opinião, há mais dificuldades que apoios e os jovens não encontram tempo nem disponibilidade para comparecerem nos eventos organizados pelas organizações sindicais: "Sinto que muitas vezes que temos de puxar por eles, porque é preciso trabalhar pelo futuro e esperamos que, com as várias ações que temos realizado, consigamos trazer mais jovens para o sindicalismo. Mas não há nenhuma fórmula certa".

Cláudia Silva assina de cruz e sublinha que "é necessário fazer chegar aos jovens a mensagem

de que se não fossem décadas de lutas sindicais eles não teriam os direitos que têm hoje". E dá o exemplo da alta valorização do SAMS, um grande responsável pela alta taxa de sindicalização nos bancários: "Os jovens não podem ignorar que as grandes conquistas não foram simplesmente adquiridas. Passar esta mensagem aos jovens é o nosso grande desafio sindical".

A falta de estabilidade laboral é uma dificuldade por todos considerada quando o tema é como atrair mais os jovens para o sindicalismo. Cláudia Silva refere que os jovens saltitam muito de emprego em emprego, esta semana trabalham num lugar, para a semana estão em outro emprego. Não têm um apego estável à entidade patronal, o que dificulta a sindicalização".

Carlos Moreira vai direto ao assunto quando enfatiza que "ninguém quer trabalhar de borla: Querem trabalhadores? Então paguem o merecido, o que é justo". Para ele, tem que haver solidariedade entre gerações, mas os jovens têm que ter um salário digno, para terem estabilidade, uma família, uma casa onde morar: "Não gosto de ouvir que os jovens são individualistas. Nós somos solidários. Não somos individualistas. A nossa missão é descobrir como tornar a causa do trabalho numa causa em que os jovens acreditem. Gostava de ver aqui muito mais juventude a participar neste seminário".

Carlos Moreira aponta o dedo aos sucessivos governos que "têm apostado numa política de baixa qualificação" e para ele "um país que não aposta na qualificação, não aposta no seu futuro. Temos de deixar de apostar nos baixos salários, subir o salário mínimo e respeitar as carreiras. 48 anos depois do 25 de Abril de 1974 parece que ainda trabalhamos em corporações".

A falta de estabilidade laboral é uma dificuldade por todos considerada quando o tema é como atrair mais os jovens para o sindicalismo

UGT PATRIÓTICA E FUNDAMENTAL

O painel da tarde, dedicado aos “Desafios do mundo do trabalho. As mudanças de paradigma” juntou o ex-Ministro do Trabalho e Segurança Social José Vieira da Silva (PS) e o ex-Ministro da Economia Álvaro Pereira (PSD), moderados pela jornalista do Jornal de Negócios, Catarina Pereira.

Com uma ajuda visual, José Vieira da Silva analisou o mundo do trabalho – velhos e novos desafios, aludindo a uma situação histórica única e complexa com a confluência de dois grupos de tendências pesadas de mudanças no mercado de trabalho: por um lado, a evolução tecnológica (com a inteligência artificial), as mudanças climáticas, novos modelos de produção, distribuição e consumo e mudanças demográficas.

Por outro lado, a sucessão de crises globais (pandemia e guerra), a desestruturação das cadeias de produção, tendências inflacionistas, riscos recessivos ou contracionistas e alterações do modelo de globalização. Um contexto de destruição ou forte contração de perfis profissionais, com as exigências de novos modelos de educação e formação e de repensar os paradigmas do tempo de trabalho. Os impactos previsíveis são ainda a relocalização de atividades económicas, o abrandamento do crescimento económico e a pressão para a redução dos custos do trabalho. Tal cenário exige, para Vieira da Silva, a regulação eficiente de tensões sociais, a regulação eficiente de modalidades de trabalho a distância e um forte reinvestimento nas capacidades do diálogo social.

Repetindo que o trabalho subordinado (por conta de outrem) empurrou o emprego em Portugal e na Europa, José Vieira da Silva abordou depois as tendências recentes e as fragilidades de alguns mitos no mundo do trabalho. Em sua opinião, as novas formas de trabalho (das plataformas e outras) têm crescido, mas as relações de trabalho dependente são ainda largamente dominantes e na última década explicam todo o crescimento do emprego, tanto na União Europeia, como em Portugal, como comprovam os dados do Eurostat.

Para José Vieira da Silva, as formas atípicas e o trabalho independente apresentam elevados níveis de instabilidade e distintas capacidades de penetração nas diferentes atividades e as estatísticas existentes aparentam fragilidades em captar as tendências mais disruptivas.

Relativamente aos desafios sindicais, o ex-Ministro apontou seis velhos e novos desafios: recuperar a capacidade de ação no trabalho dependente, criar novas formas de organização laboral (nas plataformas, no trabalho independente...) ou enriquecer – como acontece nos países nórdicos - a relação sindical para além da dimensão reivindicativa. A isto acrescentou melhorar a interação – muito frágil – entre a concertação social e a negociação coletiva, reforçar a dimensão da prestação social na ação sindical e valorizar a pertença no espaço europeu.

Por sua vez, o ex-Ministro Álvaro Pereira começou a sua intervenção por um gigante elogio à ação sindical da UGT, que “tem sido altamente patriótica e fundamental”, tendo posto, em várias ocasiões, o interesse nacional acima dos seus próprios desígnios. À pergunta: O que mudou no mundo do trabalho? O atual diretor de Economia na OCDE refere seis itens, que originaram uma diminuição da sindicalização em Portugal e em muitos países do mundo: mudanças setoriais, o envelhecimento da população, a automatização, qualificações e competências, o teletrabalho e mais trabalhos “irregulares”. Apesar desta situação, “a confiança dos portugueses nos sindicatos permanece muito alta”.

Uma mudança estrutural resume-se a menos indústria e mais serviços. Quanto ao inexorável envelhecimento da população vai ditar que o futuro do trabalho seja mais velho, sendo que viver até aos 100 ou mais anos vai criar um enorme desafio à Segurança Social. Numa linguagem mais económica, Álvaro Pereira refere que o rácio de dependência de idosos vai aumentar muito e que a força de trabalho irá diminuir.

Os impactos previsíveis são ainda a relocalização de atividades económicas, o abrandamento do crescimento económico e a pressão para a redução dos custos do trabalho.



FUTURO DO TRABALHO PODE IMPULSIONAR OS SINDICATOS

Que fazer, então, no mercado de trabalho? As respostas poderão ser prolongar a vida ativa dos trabalhadores, incentivos à permanência no mercado de trabalho, repensar as carreiras profissionais, a necessidade de uma aprendizagem ao longo da vida, uma reforma da flexisegurança, podendo os desafios ser ainda maiores em alguns novos setores como a gig economy. Sobre a automatização sabe-se que o fornecimento anual de robots industriais é aos milhares, que 14% dos empregos poderão vir a ser completamente automatizados e 32% venham a sofrer significativas alterações.

O receio em ser-se substituído por um robot é mais forte na exploração espacial, na produção industrial, na busca e resgate, no setor militar e de segurança. Os trabalhadores menos qualificados estão em maior risco com a automatização. No lado menos afetado estão os setores dos cuidados, educação, tempos livres e cuidados de saúde. O lado positivo é que a automatização também gera muitos novos empregos, o que é uma esperança.

A Educação e Formação são cada vez mais determinantes. No entanto, muitos adultos não têm as qualificações necessárias para empregos emergentes. Por outro lado, sublinha Álvaro Pereira, seis em cada dez adultos não tem as qualificações básicas de Tecnologia de Informação ou não tem qualquer experiência com computadores.

A proporção de empregos altamente qualificados aumentou 25% nas últimas duas décadas. Os empregos menos qualificados também aumentaram, mas a proporção de empregos intermédios diminuiu. Uma certeza é que as competências digitais são cada vez mais importantes, logo participar e reforçar as ações de formação é fundamental. Até porque é um dado adquirido que os adultos menos qualificados participam em menos ações de formação. O Estado tem aqui um papel preponderante para derrubarmos os obstáculos à participação na formação de adultos.

Depois de analisar o potencial do teletrabalho em Portugal Álvaro Pereira abordou algumas formas de trabalho “irregular”, que tem aumentado em muitos países e que coloca variados entraves à sindicalização. Como o próprio salientou, os trabalhadores não “regulares” são 50% menos prováveis de ser sindicalizados e em mui-

tos países têm 40 – 50% menos probabilidade de ter apoios de rendimentos quando perdem o seu emprego. O trabalho temporário também tem aumentado e os empregos continuam a ser menos estáveis para os jovens e para os trabalhadores com menos qualificações.

Esta situação tem levado a uma menor sindicalização, provocando desafios na densidade sindical e na cobertura de negociação coletiva. Os jovens são menos sindicalizados, mas a confiança nos sindicatos permanece alta em muitos países, destacando-se pela positiva países como a Bélgica, Finlândia, Canadá, Noruega, Dinamarca ou Suécia. Os jovens entre os 20 e os 34 anos e os adultos entre os 35 e os 54 anos em Portugal demonstram um elevado índice de confiança nos sindicatos, só superados pela Suécia e pela Dinamarca.

Para Álvaro Pereira, o papel das políticas públicas é muito importante no “trabalho do futuro”, sublinhando cinco fatores: aprendizagem ao longo da vida ainda mais relevante, sistema dual e de aprendizagem (“defendo a fusão entre o sistema dual e o não dual”), flexisegurança: mais segurança com mais flexibilidade, reparar os sistemas sociais e prepará-los para sociedades mais envelhecidas, tudo isto com o reforço do Diálogo Social. Algumas boas práticas nesta matéria são os esquemas de retenção e formação (Alemanha), as contas individuais para a formação-aprendizagem (Países Baixos), os vouchers de orientação de carreiras (Bélgica) e a formação orientada para as novas formas de trabalho (EUA, Califórnia).

Quanto à intervenção dos sindicatos no novo mundo do trabalho Álvaro Pereira acredita que o “futuro do trabalho” poderá proporcionar um forte impulso ao sindicalismo. Porém, para que tal aconteça é fundamental que os sindicatos se adaptem às novas práticas no mundo do trabalho (por exemplo: teletrabalho, mais flexibilidade e segurança, mais aprendizagem). O ex-Ministro vê nos sindicatos uma peça indispensável para o futuro e para a prosperidade do país, dando como exemplo o acordo de negociação de concertação social. Álvaro Pereira não tem dúvidas que “a UGT vai estar no centro das grandes reformas que vão ter de acontecer em vários setores da nossa economia”.

O trabalho temporário também tem aumentado e os empregos continuam a ser menos estáveis para os jovens e para os trabalhadores com menos qualificações.

2022



1º DE MAIO NA RUA EM 2023

As intervenções finais ficaram para a Presidente e para o Secretário-Geral da UGT. Lucinda Manuela Dâmaso referiu que a UGT celebrou este 1º de Maio a pensar nos que sofrem com a precariedade, nas mulheres trabalhadoras que recebem menos do que os homens em cargos iguais, nos jovens tão necessários para os sindicatos e também nos milhares de trabalhadores pobres.

Nesse sentido, "a UGT vai aceitar o repto que o Primeiro-Ministro lançou dizendo que era impensável que ainda existissem trabalhadores pobres. Por isso, nós dizemos daqui, Sr. Primeiro-Ministro, a UGT está interessada em trabalhar com o Governo para que estes trabalhadores deixem de ser pobres e tenham uma vida digna". Devido à inflação, "os trabalhadores que pertenciam à classe média vão passar a ser pobres. Por isso, é fundamental aumentar os rendimentos, seja por aumento de salários, ou por redução de impostos. A UGT não vai desistir da dignificação do trabalho".

No seu primeiro discurso como novo Secretário-Geral da UGT, Mário Mourão, deixou o desejo e compromisso de "trazer o sindicalismo para o século 21", adaptado às mudanças, aos desafios e a novos comportamentos". Mas a ideia forte do seu discurso passou pelo salário médio, para o que "urge passar das palavras aos atos". De outro modo, "a luta - na rua - acontecerá, se os governos e patrões fizerem orelhas moucas aos salários dignos que exigimos para a Administração Pública, para o Setor Privado e para o setor Empresarial do Estado".

A precariedade, a reposição do poder de compra devido à subida da inflação, os despedimentos selvagens e injustificados ("hipocritamente denominados de rescisões por mútuo acordo") e o impacto das fusões, concentrações ou vendas de grandes empresas são também apontados. A rematar, Mário Mourão deixou a garantia de que no 1º de Maio de 2023 a UGT voltaria à rua para reclamar todos os direitos que os trabalhadores portugueses merecem e querem ver garantidos.

Fotos: UGT/FNE



A rematar, Mário Mourão deixou a garantia de que no 1º de Maio de 2023 a UGT voltaria à rua para reclamar todos os direitos que os trabalhadores portugueses merecem e querem ver garantidos.



PEDRO BARREIROS ELEITO PRESIDENTE DO SPZN

A 10 de maio de 2022 os sócios do SPZN foram chamados a votar nos seus novos corpos gerentes e elegeram para a Direção, por 96,2%, a candidatura única apresentada por Pedro Barreiros, que acumula agora o cargo de Presidente do Sindicato com o de Vice-Secretário-Geral da FNE. O projeto "Somos Futuro" - linha de orientação da candidatura - reconheceu desde o início da sua divulgação que o tempo presente "exige um elevado sentido de responsabilidade e determinação". Apontando o caminho para a colaboração na procura de soluções para os vários problemas da educação, a candidatura ganhadora de Pedro Barreiros deixou como apostas para o futuro "responder com reformas e com medidas urgentes e eficazes, em defesa da profissão docente, da sua valorização e rejuvenescimento, por uma escola desburocratizada e por uma educação de qualidade".

Um projeto sindical "com muita vontade, com uma equipa renovada que não vai desistir de lutar por um futuro melhor. Os docentes portugueses merecem o nosso empenho", assumiu Pedro Barreiros, que enalteceu a participação massiva dos associados do SPZN neste ato eleitoral.

A tomada de posse dos novos Corpos Gerentes do Sindicato dos Professores da Zona Norte (SPZN) aconteceu a 21 de maio de 2022, no Auditório da Fundação Dr. António Cupertino de Miranda, no Porto.

Pedro Barreiros sucede no cargo a Lucinda Manuela Dâmaso, que exercia a Presidência do Sindicato dos Professores da Zona Norte desde 2013.

Pedro Barreiros garantiu "muita vontade, com uma equipa renovada que não vai desistir de lutar por um futuro melhor. Os docentes portugueses merecem o nosso empenho".



ESCOLA PROFISSIONAL AGOSTINHO ROSETA RECEBEU DELEGAÇÃO DA FNE

A FNE respondeu positivamente ao convite do Presidente da direção da Escola Profissional Agostinho Roseta, Luís Azinheira e marcou presença, a 17 maio de 2022, no Polo de Lisboa, para uma visita cordial às instalações e para tomar conhecimento dos planos e objetivos futuros desta instituição.

A delegação constituída pelo Secretário-Geral João Dias da Silva, pelos Vice-Secretários-Gerais José Ricardo Coelho e Pedro Barreiros e pelos Secretários Nacionais Cristina Ferreira, Joaquim Santos e Maria José Rangel apreciou o modo de funcionamento e o ambiente educativo Associação Agostinho Roseta (AAR) - Escola Profissional Agostinho Roseta, numa visita guiada pela Professora Sandra Simplicio, Diretora Pedagógica daquele polo.

Após a visita, Luís Azinheira, que se encontra em fim de mandato, fez uma descrição dos resultados dos últimos anos do estabelecimento de ensino e apresentou algumas marcas distintivas sobre o que o futuro pode trazer àquela instituição.

João Dias da Silva, em nome da FNE, deixou palavras elogiosas para o trabalho desenvolvido pelos profissionais daquele estabelecimento de ensino, saudou os resultados do trabalho da atual direção e desejou que o crescimento ali consagrado continue a aumentar.

Seguiu-se um almoço elaborado e servido por alunos dos cursos técnicos de cozinha-pastelaria e restaurante-bar, que frequentam o Polo local de Lisboa, muito elogiado pela comitiva da FNE.

Constituída em 30 de setembro de 1999, a Associação Agostinho Roseta (AAR) é proprietária e gere a escola profissional com o mesmo nome, com sede no Parque das Nações, em Lisboa, e com seis polos nos municípios de Castelo Branco, Crato, Figueiró dos Vinhos, Lisboa, Sesimbra e Vila Real. A sua designação homenageia o legado de Agostinho Roseta, um destacado sindicalista da UGT.

A AAR – Associação Agostinho Roseta é constituída por doze organizações sindicais nas quais se incluem a FNE, o SPZN (Sindicato dos Professores da Zona Norte) e a UGT (União Geral de Trabalhadores).

A sua oferta formativa é muito diversificada e vai de cursos de técnico multimédia, a técnicos de turismo, de técnicos de informação e animação turística a auxiliares de farmácia, de técnicos de cozinha / pastelaria a técnicos de restaurante / bar, de técnicos de termalismo a técnicos auxiliares de saúde ou a técnicos de operações turísticas.

Em 29 de setembro de 2022, a ANQEP (Agência Nacional para a Qualificação Profissional) atribuiu à AAR o (muito exigente) selo de Conformidade EQAVET - Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional. O desafio permanente da AAR é precisamente o de ser reconhecida a nível nacional como uma escola de excelência.

João Dias da Silva, em nome da FNE, deixou palavras elogiosas para o trabalho desenvolvido pelos profissionais daquele estabelecimento de ensino.



MOBILIDADE POR DOENÇA E RENOVAÇÃO DE CONTRATOS MARCAM NEGOCIAÇÃO

A FNE reuniu com o Ministério da Educação (ME) a 16 e 18 de maio de 2022 para debater as matérias da regulamentação da mobilidade por doença e a criação de um quadro de maior estabilidade nas escolas para os docentes contratados.

Nas duas reuniões de negociação, a FNE defendeu o princípio absolutamente imprescindível da existência, de parte do ME, da disponibilidade para a identificação rápida de problemas sobre os quais é necessário intervir no nosso sistema educativo, particularmente no que diz respeito ao reconhecimento e valorização dos trabalhadores da Educação, Docentes e Não Docentes. Para a FNE é essencial priorizar esses problemas e calendarizar a sua negociação, no sentido da sua mais rápida resolução.

Na primeira reunião o Ministério anunciou a intenção de introduzir algumas alterações na figura da mobilidade por doença. A FNE considera que qualquer alteração deve ter em consideração o direito de acesso de todos os educadores e professores portadores de doenças, bem como de seus ascendentes e descendentes.

Para João Dias da Silva, Secretário-Geral (SG) da FNE, "deve ser reconhecida a todos os docentes a possibilidade de colocação numa escola em condições tais de proximidade que lhes permita realizar os tratamentos médicos necessários. Este direito tem que ser preservado e acautelado e é para a FNE inultrapassável".

Quanto à matéria da renovação de contratos, o SG da FNE expressou a sua preocupação por aquilo que a tutela designou como "estabilidade". Para a FNE não podem existir alterações em relação àquilo que são expectativas legítimas criadas em função da forma como cada um concorreu e em que esteve colocado, ao longo deste ano letivo. A FNE insistiu que não pode haver lugar à subversão na lista graduada, uma vez que ela representa um fator de segurança, de justiça e de transparência para todos".

Contrapropostas da FNE

Na reunião de dezoito de maio, a FNE apresentou o seu contributo com propostas concretas para questões já identificadas anteriormente e defendeu as suas posições relativamente a um novo documento apresentado pelo ME.

No final das duas reuniões, o SG da FNE registou de forma positiva que o ME tivesse tomado em linha de conta preocupações já manifestadas pela federação "e que tivesse também acolhido a proposta da FNE segundo a qual as situações de doença, que venham a ocorrer ao longo do ano letivo, possam também ser apreciadas no contexto de mobilidade, caso tal se justifique".

Quer em referência à mobilidade por doença, quer ao nível da renovação de contratos, a FNE considera que não ficaram resolvidas todas as suas preocupações. Por isso, fez chegar em 18 de maio de 2022 ao gabinete do Secretário de Estado da Educação os seus contributos para a negociação sindical referente àqueles dois pontos, considerados na atualidade prioritários.

Desta forma e tendo terminado o período de negociação sem que tenha havido acordo, a FNE entendeu avançar com um pedido de negociação suplementar sobre estas matérias, nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 352º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.



A FNE espera que esta linha de negociação prossiga e continue a abrir espaços de diálogo e de negociação.





"A FNE mostrou discordâncias de fundo em relação a cada uma destas matérias que o ME quer implementar de forma apressada".

FNE sem acordo na mobilidade por doença e renovação de contratos

Na manhã de 30 de maio de 2022, a FNE esteve no Ministério da Educação (ME) para a negociação suplementar relativa às matérias das regras de mobilidade por doença e da criação de um quadro de maior estabilidade nas Escolas para os Docentes contratados.

Desde início deste processo de negociação (a 16 e 18 de maio de 2022) que a FNE mostrou discordâncias de fundo em relação a cada um destes temas, que o ME quer implementar de forma apressada, e para contribuir para respostas de índole imediata e transitória para problemas que deviam ter sido analisados, discutidos e com soluções encontradas mais cedo e com maior consistência para ambas as matérias.

Em relação à questão do regime de mobilidade por doença, o ME reduziu de 25 para 20 km a distância em que os professores podem escolher as escolas da sua preferência, de forma que garantam o acompanhamento médico que precisam para si ou familiares e no restante pouco alterou daquilo que era essencial da proposta de partida, nomeadamente na insistência de um limite por escola para o acolhimento dos professores em situação de mobilidade.

Para a FNE não há assim o acolhimento daquilo que eram os seus pressupostos para este regime. No seu entendimento, todos os professores deveriam ter a possibilidade de serem colocados na escola que lhes permita a maior proximidade com o apoio médico necessário. A proposta do ME não responde a este objetivo, é incompleta, cria limitações e vai criar situações de injustiça ao permitir que uns professores sejam acolhidos e

outros fiquem de fora deste regime de mobilidade.

Sobre as renovações de contratos a FNE considera que este mecanismo vem subverter a lógica com que as pessoas concorreram e as consequências de concursos futuros para os docentes que agora vão ver renovados os seus contratos. O processo traduz-se em situações acumuladas de injustiças que, podendo responder ao que é a preocupação do ME, em ter professores já colocados através da renovação de contrato, vem introduzir fatores de enorme perturbação no respeito pela lista graduada e pelas expectativas daqueles que concorreram de uma determinada forma e outros que agora percebem que as suas expectativas são, afinal de contas, defraudadas. Todos estes motivos impediram qualquer acordo da FNE, nestas matérias, com a tutela.

Na verdade, registaram-se durante a negociação alguns avanços e pequenas alterações em relação a cada um dos modelos. Mas aquilo em que o ME evoluiu não significou qualquer alteração de fundo dos pressupostos de partida, o que provocou um grande distanciamento entre a proposta governamental e as soluções defendidas pela FNE.

Os educadores e professores podem confiar que, da parte da FNE, fica a garantia da continuação do acompanhamento, quer em relação a um novo regime justo de mobilidade por doença, no quadro do futuro diploma de concursos, como também no que vier a ser o novo regime de seleção e recrutamento de professores, em defesa da justiça, equidade e transparência do sistema educativo e em nome de melhores condições de vida e de trabalho para todos os profissionais da Educação.

SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE A QUALIDADE NA FORMAÇÃO: DESENHO CURRICULAR POR COMPETÊNCIAS É FUNDAMENTAL

Antonio Rial Sánchez (Professor Emérito da Universidade de Santiago de Compostela - USC) foi o orador principal do webinar internacional "A Qualidade na Formação Profissional", que contou ainda com uma intervenção de Mar Lorenzo Moledo (Catedrática de Teoria e História da Educação - USC), com os comentários de Carmen Sarceda Gorgoso (Doutora USC), António Nunes (Doutor em Ciências da Educação) e Joaquim Santos (FNE), moderados pelo Professor Rui Maia, do Centro de Formação da FNE.

A qualidade da formação é algo de extrema importância nos nossos dias e esse foi o ponto de partida de todas as intervenções, que procuraram apontar caminhos e políticas para o contexto de enormes desafios em que vivemos.

Antonio Rial Sánchez abriu as hostes e assumiu procurar uma abordagem a esta matéria pela atualidade da formação. "Que formação para o presente olhando o futuro?", questionou o professor da universidade galega, considerando que "a formação tem maior impacto no trabalho com a revolução 4.0. Mas a relação da formação com o trabalho é fruto de um longo caminho. E agora chegámos às mudanças que trazem o trabalho online e o digital".

O tempo e a história têm sido a síntese de algumas alterações, desde o maquinismo até às

novas tecnologias. Mas o caminho faz-se com dificuldades e na opinião do catedrático espanhol são precisas várias mudanças no sistema formativo. Essas mudanças passam por alterações orgânicas, pela difusão de temas, pela criação de cenários e pela forma de ensinar.

Aumentar o grau de adequação

"Temos de unir o trabalho e a formação e vice-versa. Mas a digitalização mudou tudo. Hoje muita formação é informal por existirem muitas fontes. Nas escolas notamos poucas diferenças, pois falta muito para se cumprir uma formação à distância". Antonio Rial Sánchez assumiu ser um fanático por competências: "As pessoas são pagas e julgadas pelas competências que têm, daí ser algo tão relevante. É fundamental entender e fazer o desenho curricular por competências".

Por seu lado, "os institutos de qualificação têm de ser ativados e trabalhar novos perfis profissionais. E têm que apostar seriamente na avaliação de competências". Como afirmou, as políticas da OIT (Organização Internacional do Trabalho) insistem para que as pessoas melhorem constantemente a sua formação para acompanharem as mudanças e o fator da qualidade tem sempre de fazer parte do processo".





Mar Lorenzo Moledo, especialista em Pedagogia Laboral, centrou a sua intervenção na questão das “Competências para a empregabilidade na Universidade no marco da Agenda 2030”. Partindo da pergunta “O que é que os empregadores procuram na seleção de candidatos?” a catedrática respondeu que “procuram competências, adaptabilidade, motivação e, acima de tudo, competências transversais”. Isto foi um alerta que deixou às universidades. Mas com que modelo? Num modelo baseado em competências. Mas para formar um universitário é necessário alterar a cultura docente: “Vamos ter que oferecer uma formação diferente. No fundo, reforçar as competências transversais que permitam responder a todas e quaisquer mudanças que o mundo atual diariamente nos oferece”.

Carmen Sarceda Gorgoso trouxe ao debate a relação entre necessidades de mercado e a formação. E foi por esse caminho que levou o seu comentário, começando por considerar que “acima de tudo é preciso fazer uma correta análise das necessidades. Completar com um desenho, um modelo de análise que terá de ser o primeiro passo em qualquer aposta de formação”. Mas, além disso, o futuro passa por aumentar o grau de adequação de um programa de formação, reforçando o seu impacto formativo. Sempre com o pensamento de que as necessidades devem estar associadas à experiência, cultura, trajetória social, acompanhando as dinâmicas das sociedades”.



“Os empregadores procuram competências, adaptabilidade, motivação e, acima de tudo, competências transversais” Mar Lorenzo

Mas não basta perceber as necessidades. Por vezes a motivação é fruto do momento e temos de diferenciar necessidades de desejo por algo que estão dispostos a pagar. Acima de tudo diferenciar problemas e necessidades, perceber as capacidades reais e as que a empresa verdadeiramente precisa. Por isso a formação tem um papel tão decisivo.

A Qualidade na
FORMAÇÃO
 Profissional www.fne.pt

Mais espaço para os parceiros sociais

Coube a António Nunes o segundo comentário que, na análise ao que tinha sido falado até então, destacou "que sem dúvida que temos de ter atenção a programas formativos que já não se enquadram e ter uma perceção e análise à qualidade da formação que afeta o ensino superior. Em sua opinião, "hoje tudo se foca na cognição. E temos de falar em vários futuros, tal como destaca o relatório 'Iniciativa futuros da educação', de 2021 da UNESCO, que se baseia na verificação de existência de vários futuros juntos".

Deste modo, um projeto em que o futuro vem do passado é essencial, principalmente se envolver cooperação e romper com o tempo e o espaço; se incluir criatividade/criação, assim como investigação e pesquisa. Já sobre a escola "tem de ter um espaço que inclua organização social, que seja uma aprendizagem e que se veja a escolaridade e o emprego em complemento, como a imagem de um novo contrato social".

Joaquim Santos destacou o interesse crescente pelos sistemas de educação e formação, sublinhando que "o Ensino e Formação Profissional (EFP) giram em torno de três elementos essenciais: formação, emprego e desenvolvimento económico". Como dirigente sindical da FNE, sublinhou a importância da formação inicial e contínua de professores e formadores e, em sintonia com Antonio Rial Sánchez, frisou que "a formação deve ser dinâmica e estar em sintonia com as solicitações sociais, as exigências do sistema produtivo e os avanços na investigação".

Aquele é o grande desafio de hoje do Espaço Europeu do Ensino Superior, que "ainda tem muito que retirar das potencialidades da Declaração de Bolonha (19 de junho 1999), inscrita nos objetivos da Estratégia de Lisboa". O dirigente da

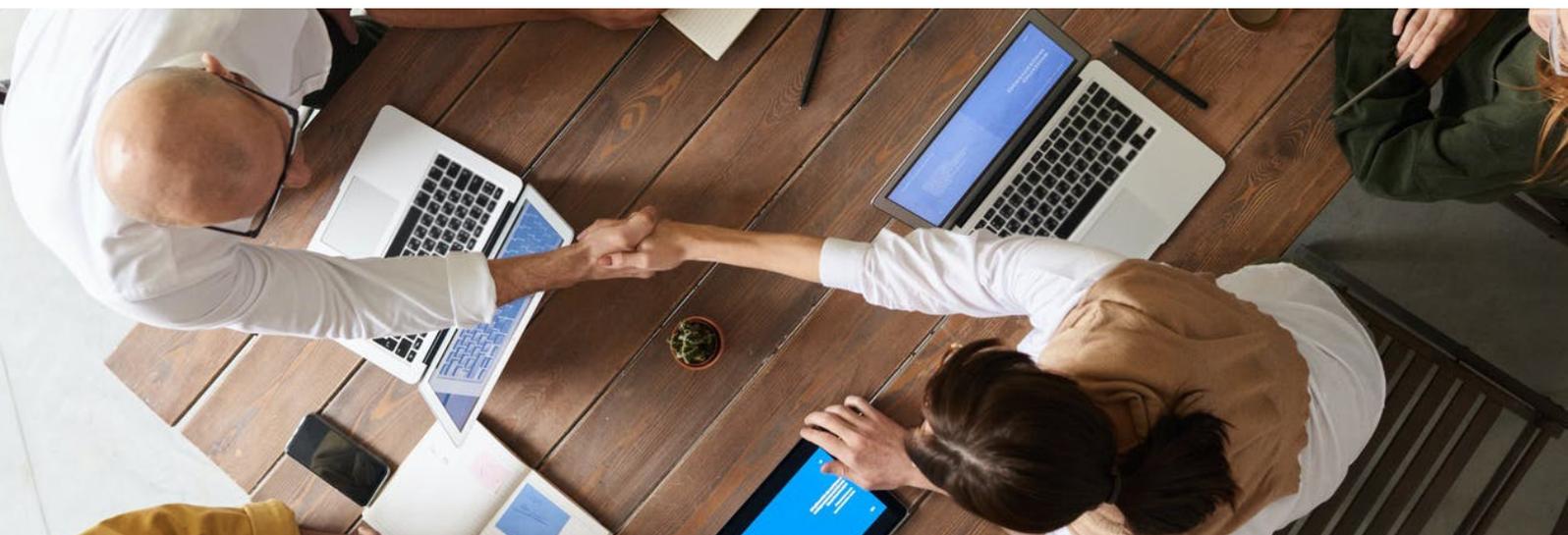
FNE evidenciou depois que jovens e adultos devem passar o mais rapidamente possível para o paradigma da Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV), que exige "bons formadores, se possível com uma competência tripla: técnico-profissional, pedagógica e de investigação, num contexto de educação permanente".

Joaquim Santos destacou o papel relevante dos parceiros sociais no sistema de educação e formação e relevou três desafios para o Ensino e Formação Profissional: inclusão, os imigrantes e a inteligência artificial. A nível europeu considerou que deveriam ser lançados dois programas de largo espectro para jovens e adultos: um de Competências Básicas e um outro sobre Competências Digitais Básicas, pois nestas últimas um em cada dez europeus não as tem. De um modo geral, e no âmbito do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o EFP deve gerir eficazmente as transições de trabalho, cumprindo a agenda da OIT sobre o direito de todos a um trabalho digno.

A moderação do Professor Rui Maia foi determinante no sucesso deste webinar internacional. Após ter introduzido no debate questões colocadas pelos participantes sublinhou, no seu comentário final, que "uma conclusão a retirar, ao fim de três horas, é que a qualidade da formação jamais pode deixar de lado o fator e a condição humanos". Por isso, tem sempre de coexistir um equilíbrio entre a formação pessoal e a formação profissional, devendo reforçar-se uma linha de integração das ferramentas tecnológicas na esfera do conhecimento, mas com uma abordagem didática e pedagógica.

De referir que este seminário internacional da FNE/AFIET e Canal4 foi considerado, pela Comissão Europeia, Parceiro Oficial Da Semana Europeia da Formação Profissional 2022.

"Hoje tudo se foca na cognição. E temos de falar em vários futuros, tal como destaca o relatório 'Iniciativa futuros da educação', de 2021 da UNESCO"
António Nunes



entrevista



CONCEIÇÃO ALVES PINTO
Ex-Presidente do SDPGL

CONCEIÇÃO ALVES PINTO: FNE ARTICULA POLÍTICAS SINDICAIS COM POLÍTICAS EDUCATIVAS

Conceição Alves Pinto, Professora Catedrática da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa (FCUL), Presidente do Instituto Superior de Educação e Trabalho (ISET) foi uma das fundadoras do Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa (SDPGL), a que presidiu durante 32 anos e que entrou na história da Federação Nacional dos Sindicatos de Professores (FNSP, hoje FNE), em 1988. O SDPGL 'bebeu' da FNE a capacidade de articular políticas reivindicativas e educativas, algo completamente original a nível nacional e internacional. Na primeira parte desta entrevista recordamos o trajeto e a importância do sindicato, no terceiro texto com que o Jornal FNE assinala os 40 anos da Federação.

Jornal FNE (JF) - Licenciou-se em Física (Espectroscopia Nuclear) na FCUL em 1973, “vésperas” da revolução de abril. Já sentia o apelo do “sindicalismo” nessa altura?

Conceição Alves Pinto (CAP) - Não. Eu já era muito militante em questões sociais, participava em diversos grupos católicos, mas trabalhava principalmente ao nível de respostas sociais, de alfabetização e até em termos de conscientização. Trabalhávamos muito com a perspectiva de Paulo Freire - educador e filósofo brasileiro - de ligar a alfabetização à conscientização. Por isso, nessa altura eu estava mais envolvida em termos de militância cultural e social.

JF - Depois chega o 25 de Abril e torna-se membro da Primeira Comissão de Gestão da FCUL. Foi aí que tomou consciência dos problemas que a docência e o ensino viviam?

CAP - Na sequência dos plenários que ocorreram nos dias seguintes ao 25 de abril, houve necessidade de encontrar uma comissão de gestão. Que não foi fácil, porque muitos dos catedráticos não seriam aceites na Comissão de Gestão. Mas havia um doutorado, que não me conhecia, que aceitou integrar essa comissão dizendo: “Aceito fazer parte, se aquela senhora ali da trança também aceitar”. Foi aí que entrei, mas também acabei por estar pouco tempo. Sobre os problemas da docência, já os tinha sentido antes. Aliás, tirei a licenciatura em Espectroscopia Nuclear, mas o final do meu 3º ano coincidiu com a decisão do ministro Veiga Simão em implementar a partição das licenciaturas de Ciências em três anos de bacharelato e dois anos de opção entre o ramo educacional e várias áreas de investigação da física. Como era o primeiro ano em que o ramo educacional funcionou a estrutura não estava montada. E quando os meus professores de física souberam que eu queria ir por esse caminho desincentivaram-me. Sugeriram que eu fizesse a licenciatura em física e posteriormente fizesse formação de nível mais avançado em educação e que depois contavam comigo para ser um pilar do Departamento da Educação.

"Participava em grupos católicos, mas trabalhava muito ao nível de respostas sociais, de alfabetização e até em termos de conscientização".



Conceição Alves Pinto
a discursar



"Em Lisboa existia apenas a parte sindical, apesar de existirem umas iniciativas em termos de formação de professores, mas não uma relação entre políticas reivindicativas e educativas".

JF - Foi uma das fundadoras do Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa (SDPGL), em 1983, e sua Presidente durante 32 anos. Como surgiu a oportunidade de criar o sindicato?

CAP - Sendo eu de Lisboa, sindicalizei-me, logo a seguir ao 25 de Abril, no Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL). Muito rapidamente me apercebi que o SPGL estava dominado pelo Partido Comunista Português (PCP), até porque eu conhecia bem o movimento associativo universitário, em que tinha estado sempre bastante participativa, apesar de nunca ter sido dirigente. E não me agradou o domínio que o PCP tinha no SPGL. Depois, fui fazer o doutoramento para Paris. E quando voltei já tinha havido a separação entre a corrente sindical democrática, entre, por um lado os dois sindicatos originais da Zona Norte (SPZN) e da Zona Centro (SPZC) e por outro lado o sindicato Grande Lisboa (SPGL). Tinha eu chegado a Portugal há relativamente pouco tempo quando me pediram para integrar a Comissão Instaladora da Escola Superior de Educação de Lisboa (ESEL). Estava ocupada com a instalação da ESE, que deu muito trabalho, quando recebo um convite de Almeida e Costa, Presidente do Politécnico, para ir a uma reunião com ele, na altura em que ele coordenava na comissão que estava a lançar o SDPGL.

Fui convidada entretanto para fazer uma intervenção num Seminário sobre a Carreira Docente, na altura organizado pela FNSP/FNE. Na minha intervenção referi que um dos problemas era a política de reconhecimento do desenvolvimento profissional docente. Os professores que por sua iniciativa obtinham um novo grau académico,

para terem alguma compensação tinham de abandonar o nível de ensino em que lecionavam e ingressar no seguinte. De outro modo nunca esse novo grau académico seria reconhecido na sua situação profissional. Se tivesse feito esta afirmação nos círculos que conhecia do sindicato dominante em Lisboa tinham-me caído todos em cima. Mas no seminário da FNSP/FNE as pessoas pareciam partilhar esta minha perspetiva, o que me surpreendeu.

A certa altura tive até dúvidas que me estivessem a compreender, mas estavam. Lembro-me particularmente da reação efusiva do Dr. Luís de Melo (SPZN). A perspetiva da FNE foi para mim uma descoberta e eu acho que para a FNE também foi uma descoberta encontrar uma professora universitária a pensar como eu. Foi uma descoberta mútua e dessa forma, através das discussões sindicais inteligentes que eram feitas entre os vários dirigentes da FNE, abriram-se perspetivas de intervenção que achei muito mais interessantes do que as que tinha conhecido até aí.

Quando dei por mim estava a ser eleita Presidente do SDPGL, porque, de facto, foi para mim uma descoberta, sendo de Lisboa, a articulação entre a perspetiva educacional e as opções sindicais, que já existia na FNE em particular no Sindicato de Professores da Zona Norte (SPZN), que foi com quem tive mais contacto na altura. Ora, em Lisboa no sindicato da concorrência existia apenas a parte sindical, apesar de existirem umas iniciativas em termos de formação de professores, mas não uma articulação entre políticas reivindicativas e educativas. E a FNSP/FNE oferecia essa abordagem, o que para mim foi uma grande surpresa.

JF - Quais eram as maiores preocupações do Sindicato na altura?

CAP – Destacarei, nas muitas preocupações, apenas três. Para começar os problemas relativos à carreira docente. Quando constituímos o SDPGL já ia adiantada a discussão da nova carreira. Apanhei a 'época de ouro' se assim se pode dizer, quando já muito trabalho tinha sido desbravado. Para a carreira ser valorizada, do ponto de vista remuneratório e profissional dos docentes, era fundamental encontrar formas adequadas de avaliação. E aí aconteceu todo um trabalho de criatividade. A conceção que a FNE sempre defendeu e com a qual o SDPGL se identificava em termos de prestação de contas dos professores é completamente original em relação a tudo o resto de que se falava. Por um lado a professor não seria apenas objeto de avaliação mas sujeito da sua prestação de contas. Por outro lado, a prestação de contas devia ter como cerne a atividade docente na interação com os alunos e na prossecução das atividades no âmbito da comunidade educativa.

O primeiro Congresso da FNSP/FNE em que o SDPGL participou foi em 1988. Foi uma fase de grande discussão sobre a carreira. A outra Federação tinha uma cultura que não aceitava a avaliação enquanto que nós na FNE tínhamos consciência que ou os docentes se habituavam a ser avaliados pelo que faziam com os alunos, ou não retirariam vantagem dessa avaliação. Um segundo tema surgiu mais tarde com discussão da chamada 'gestão democrática das escolas'. A FNE levou a cabo uma grande discussão de âmbito nacional e de construção de propostas alternativas para uma direção e gestão democrática e participada das escolas. Um terceiro tema de preocupação centrou-se na modalidade de formação conducente à profissionalização dos professores detentores de grau académico. Foi uma área em que a FNSP/FNE deu um contributo muito relevante. Sobre este tema a minha experiência foi mais do lado da instituição de formação.

Quando fui instalar a ESE de Lisboa tive de implementar a formação para vários milhares de professores a quem tinha sido dado o estatuto de "efetivo-provisório". Sei que parece uma designação estranha, mas a figura de efetivo provisório foi uma proposta da FNE para acautelar os direitos dos professores que estavam no sistema e que continuavam sem ter acesso à profissionalização, condição para aceder aos quadros. Nessa altura houve uma vinculação de mais de 20.000 professores para evitar que os finalistas das ESEs

que começavam a sair com a profissionalização não ultrapassassem professores mais antigos que não conseguiam aceder ao estágio por as vagas serem muito diminutas para o número de candidatos. Os docentes do preparatório e secundário ganhavam determinado lugar que ficava condicionado à conclusão da profissionalização.



JF - Em 1982, formou-se a Federação Nacional dos Sindicatos de Professores – FNSP, que foi a primeira federação nacional a constituir-se em Portugal. Que papel teve o SDPGL na afirmação inicial da FNE?

CAP - O SDPGL entra quando a FNSP muda a sua designação para FNE para abarcar os STAAE's (sindicatos de não docentes) - no congresso da federação de 1988. Nessa altura, a FNE era para mim uma organização absolutamente distinta, não só em Portugal, mas também em termos europeus, na forma como articulava as questões do sindicalismo com as educativas. Normalmente, quando íamos aos congressos internacionais havia muita preocupação com as reivindicações sindicais e pouco espaço para matérias de política educacional. Mas o entrosamento entre as reivindicações que fazíamos para a carreira, para a gestão e administração das escolas, com questões de política educativa, foi algo que eu não tinha visto em lado nenhum. E a FNE trouxe essa riqueza de modo muito claro. O SDPGL também "bebeu daí", porque ao estar em Lisboa estávamos muito próximos dos processos de negociações e tivemos de nos formar muito rapidamente para enfrentar os opositores. Nesse aspeto, a FNE desempenhou um papel preponderante, e nós fomos a face da FNE na zona da grande Lisboa.

"A FNE era para mim uma organização absolutamente distinta, não só em Portugal, mas também em termos europeus, na forma como articulava as questões do sindicalismo com as educativas".



JF - Entre 2000 e 2005, realizou com a professora Manuela Teixeira o projeto "A escola e os seus atores". Se o fizessem hoje quais seriam as grandes diferenças no conteúdo dessa investigação?

CAP - Não iriam existir diferenças abissais, porque esse projeto tinha uma formulação global e estava aberto à evolução dos diferentes eixos. Mas aí temos de falar do ISET (Instituto Superior de Educação e Trabalho), onde a perspetiva de formação sempre foi que os trabalhos académicos pudessem ser a expressão de uma reflexão aprofundada sobre a experiência profissional dos professores e dos trabalhadores da educação. Todos os formandos terminavam quer o CESE quer o mestrado fazendo um trabalho de investigação. Inicialmente existiam três grandes áreas. Uma centrava-se na vivência profissional dos professores. Uma segunda área focava-se na experiência dos alunos. A terceira permitiu aprofundar a experiência da participação dos pais na escola, que na altura ainda dava os primeiros passos. Progressivamente foi surgindo também investigação sobre as vivências dos não docentes. Mais tarde, o ISET alargou o acesso de formação e qualificação aos Trabalhadores Não Docentes. Em 1991, foi constituída a associação denominada ISET, hoje AFJET, Associação para a Formação e Investigação em Educação e Trabalho. A AFJET é propriedade da FNE e dos seus sindicatos e tem desempenhado um papel crucial na formação de educadores, professores e sociedade, em geral.

Voltando ao conteúdo da investigação direi que, em termos de eixos, não iríamos mudar muito ao trazer esse projeto para o presente. Só que a

experiência que havia nos anos 90, nas escolas, eram situações muito diferentes da atualidade. O corpo docente era completamente diferente. Havia mais professores que só tinham completado a sua formação quando já eram profissionais com habilitação de bacharelato e havia ainda muita gente ao nível do secundário, sobretudo em Letras. Por isso, para muitos professores que fizeram formação acrescida havia uma valorização diferente à que existe hoje. E a população de alunos, aquilo a que eu chamava de sobreviventes escolares, não retratava a totalidade da população portuguesa de jovens. Porque muitos alunos abandonavam a escola, ou por força das repetências nunca chegavam ao secundário. Entretanto, nos últimos anos já tivemos trabalhos de investigação sobre as repercussões da internet na vivência dos alunos, em geral e na escola. Na altura, a internet ainda era pouco utilizada. Mas se fosse hoje, a situação já seria completamente diferente. Em termo dos pais, tem-lhes sido dado muito mais espaço na escola e por isso haveria todo um trabalho a fazer sobre a abertura das escolas aos pais, mas também dos pais à escola. Houve experiências negativas de pais que achavam que por ir à escola podiam mandar nos professores. Há aqui um jogo de poderes que seria importante estudar, assim como outros temas, tais como o ensino profissional e a via ensino, que tomaram caminhos diferentes no presente. Atualizar o projeto obrigaria, sem dúvida, a muitas alterações. Porque acima de tudo uma coisa são as políticas educativas e outra é a forma como as políticas são concretizadas no terreno.

"A AFJET é propriedade da FNE e dos seus sindicatos e tem desempenhado um papel crucial na formação de educadores, professores e sociedade, em geral".

Leia a 2ª parte desta entrevista na edição de junho

**Joaquim Santos e Tiago Soares
Jornal FNE**



Conceição Alves Pinto e Luís de Melo no 3º Congresso do SDPGL em 1996

FALTA DE PROFESSORES VEM DA FALTA DE ATRATIVIDADE

Há cerca de dez anos falava-se no excedente de professores. Agora comenta-se precisamente o inverso. Como sabemos, o problema da falta de professores não está apenas relacionado com o modelo de seleção e recrutamento, com o modelo de formação inicial, com as habilitações para a docência. Está sobretudo com a inexistência de condições sentidas pelos professores, o que contribui para que uma carreira, outrora prestigiada, pareça cada vez menos atrativa, estando com elevados índices de envelhecimento e consequente aposentação.

A profissão docente deixou de ser interessante para a maioria dos que o são e menos ainda para quem algum dia possa ter equacionado segui-la.

Na nossa opinião, outras soluções deverão também ser equacionadas no sentido de colmatar a atual carência de professores, designadamente:

- **Devolver alguma dignidade aos professores, através da contagem do tempo total de serviço efetivamente prestado para efeitos de progressão na carreira;**
- **Eliminação das quotas para acesso aos 5º e 7º escalões e revisão dos índices remuneratórios;**
- **Criar condições organizacionais promotoras de ambientes saudáveis de aprendizagem:**
 - **Reduzindo drasticamente a burocracia escolar - uma das causas que leva os professores à exaustão é a excessiva carga burocrática com que se confrontam diariamente nas escolas;**
 - **Redefinindo as tarefas que são da competência dos serviços e as que são dos professores, devolvendo-lhes o tempo necessário para que se possam focar na sua primordial tarefa: ensinar;**
- **Rever a Avaliação de Desempenho Docente por forma a valorizar as práticas da supervisão colaborativa.**

No final de abril, o Ministério da Educação (ME) para minimizar a falta de professores, decidiu levantar as penalizações dos cinco mil docentes que tinham recusado colocações e que, por esse motivo, estavam impedidos de voltar a concorrer durante o presente ano letivo. Decidiu também autorizar as escolas a completar horários, como por exemplo com atividades de apoio aos alunos ou aulas de compensação.

Estas são medidas concretas e imediatas para fazer com que haja mais professores para responder às necessidades, até ao final do ano letivo. No entanto, dos cinco mil professores a quem o ME pretendia recorrer para garantir as aulas aos alunos só 1.850 (37%) “mostraram vontade de regressar” aos concursos de colocação de docentes.

Apesar “da boa vontade” desta medida do governo, ela não deixa de ser uma medida pontual, que em nada vem resolver a falta de docentes que se faz sentir e se fará sentir com maior intensidade em anos futuros. O que falta é tomar medidas que tornem a carreira docente mais atrativa e compensadora para os docentes já colocados e para os jovens que possam considerar a docência como uma profissão de futuro.

Neste momento estão a decorrer reuniões do ME com os sindicatos para alterar as regras da mobilidade por doença e a possibilidade de renovar contratos.

Nesta fase, a ação dos sindicatos é fundamental para melhorar a educação. A FNE e os seus sindicatos tudo farão para conseguir melhores condições para os jovens que pretendam ingressar na profissão docente.



*Maria José Rangel
Presidente do SDPGL*

ACORDO

ENSINO PARTICULAR, COOPERATIVO E PROFISSIONAL



CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

2022 - 2024

ADERE AO CONTRATO, SINDICALIZA-TE!

A VIDEOVIGILÂNCIA NOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO EM PORTUGAL

Falar de videovigilância nos espaços públicos e locais de trabalho traz à colação a proteção de dados dos cidadãos e mais recentemente a questão dos metadados ou meta informação, que são os dados utilizados para auxiliar na identificação, descrição e localização de informações utilizadas pelas polícias na investigação dos processos judiciais. Estes metadados consubstanciam nas chamadas telefónicas que as operadoras têm de guardar durante determinados períodos, mas que o Acórdão do Tribunal Constitucional de 19 de abril de 2022 veio considerar que guardar dados de tráfego e localização de todas as pessoas de forma generalizada restringe, de modo desproporcionado, os direitos à reserva da intimidade da vida privada e à autodeterminação informativa.

Estes dados conservados e a sua gestão é feita pelas diferentes operadoras, devendo competir à Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD) a fiscalização desse armazenamento, e apenas os órgãos da polícia criminal, devidamente autorizados por um tribunal, podem aceder aos metadados dos utilizadores.

Para tranquilizar os nossos leitores, e para terminar esta questão dos metadados, informamos que o conteúdo das nossas conversas não será conhecido através dos metadados, que dizem apenas respeito a quem está a participar na chamada, bem como a sua duração e o local em que a mesma foi efectuada.

O mesmo se aplica às comunicações de texto que utilizamos no WhatsApp ou e-mail, que apesar de terem metadados associados, não se pode saber o que está escrito nas citadas mensagens escritas.

Regressando à videovigilância, tema principal deste artigo, começamos por informar que a instalação de um sistema de videovigilância obriga ao cumprimento de vários requisitos legais: a Lei 58/2019 que assegura a execução na ordem jurídica nacional do Regulamento da UE 2016/679 do Parlamento e do Conselho de 27 de Abril de 2016, a Lei 34/2013 que regula a atividade da Segurança Privada e o Código do Trabalho, nomeadamente o seu Artigo 20º, nº 1, que determina que «o empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador».

É lícita a utilização dos meios de videovigilância no local de trabalho, sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens, devendo os trabalhadores serem informados sobre a existência destes meios e da sua finalidade. Nos locais de trabalho deve ser afixado aviso público que estão a ser usados meios de videovigilância. O não cumprimento destas normas constitui uma contra-ordenação muito grave.





Nos estabelecimentos de ensino as câmaras podem incidir sobre os perímetros externos e locais de acesso, e ainda sobre os espaços cujos bens e equipamentos requeiram especial protecção, como laboratórios e salas de informática.

Portanto, as câmaras de vigilância não podem incidir sobre o interior das áreas reservadas aos trabalhadores, nomeadamente áreas de refeição, vestiários, instalações sanitárias e zonas exclusivamente afectas ao seu descanso, veja-se o Artigo 19º, nº 1, da Lei 58/2019.

As imagens captadas no sistema de videovigilância só podem ser utilizadas no âmbito do processo penal e apenas posteriormente ser utilizadas para efeitos de apuramento de processo disciplinar, nos termos dos nºs 4 e 5 do Artigo 28º da Lei 58/2019.

Em conclusão, e no que concerne à nossa experiência sindical, já nos deparamos nos estabelecimentos de ensino público com a utilização abusiva de meios de videovigilância, contrariamente ao determinado no Artigo 20º do Código do Trabalho, por parte dos responsáveis das instituições de ensino, ao controlar a atividade profissional dos seus trabalhadores / funcionários, num processo de videovigilância doentia, só poderá ser isso, informando com sobrançeria esses trabalhadores que estão a ser controlados, numa relação objetiva de uso abusivo da sua autoridade.

Aqui deparamo-nos com uma violação grave do espírito do Artigo 20º do Código do Trabalho e as associações sindicais deverão estar atentas e denunciar as mesmas.

Outra indicação recente que deparamos num estabelecimento de ensino superior foi a utilização de espelhos estrategicamente colocados, de modo que o coordenador do setor consiga ver o que os seus subordinados estão a executar no seu dia a dia.

Este sistema de vigilância por espelhos nos espaços administrativos é, por analogia, equivalente a uma vigilância por Câmara, o que viola frontalmente o determinado no nº 1 do Artigo 20º do Código do Trabalho, em que o empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

Aqui deixamos aos dirigentes sindicais da FNE mais um alerta na protecção das condições de trabalho dos nossos associados, nomeadamente na protecção dos seus dados pessoais, no seu local de trabalho.

Aqui deixamos mais um alerta na protecção das condições de trabalho dos nossos associados, nomeadamente na protecção dos seus dados pessoais, no seu local de trabalho.

João Góis Ramalho
Presidente do STAAE – ZONA CENTRO

VISITAS A ESCOLAS

VISITA A CM TORRES VEDRAS

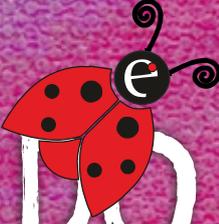
HASTEAMENTO DE BANDEIRAS

ENTREGA DE FLYERS

OUTRAS ATIVIDADES

WEBINAR DA IE

DIA MUNDIAL DO PESSOAL DE APOIO EDUCATIVO



WEBINÁRIO | 16 MAIO 2022 | 21h00 – 22h00

A CONTRATAÇÃO COLETIVA NOS SETORES PRIVADO E SOCIAL

ORADOR



José Ricardo Coelho
Vice-Secretário-Geral da FNE

MODERADORA



Cristina Ferreira
Presidente do STAAE Sul e RA

JOSÉ RICARDO COELHO NO V DIA MUNDIAL DO PAE 2022: O SINDICATO SÃO OS SINDICALIZADOS E OS SEUS DIREITOS

O Dia Mundial do Pessoal de Apoio Educativo 2022 (DMPAE), instituído pela Internacional da Educação no dia 16 de maio de 2018, foi celebrado neste mesmo dia em Torres Vedras com um conjunto de iniciativas promovidas em conjunto pela Federação Nacional da Educação (FNE) e pelos seus três sindicatos de trabalhadores da educação do norte, centro e sul e regiões autónomas (STAAEZN, STAAEZC e STAAESRA).

A comemoração começou com uma visita da delegação da FNE, encabeçada pelo Secretário-Geral, João Dias da Silva, e pela Presidente do STAAESRA, Cristina Ferreira, ao Agrupamento de Escolas de São Gonçalo, Torres Vedras. Vítor Teodoro, Diretor do Agrupamento, foi o anfitrião da visita às instalações daquele estabelecimento de ensino, sublinhando alguns dos problemas com que se debate diariamente e as possíveis soluções e projetos que permitam responder aos objetivos de mais sucesso e de mais equidade, no serviço público que esta escola desenvolve.

Vítor Teodoro realçou os aspetos positivos reconhecidos na visita, destacando-se desde logo o papel da escola no desenvolvimento de elementos ligados à robótica - matéria em que tem sido premiada a nível mundial -, mas também no desenvolvimento das instalações e no apoio psicológico que oferece aos alunos e ex-alunos, naquele que é um dos projetos de maior orgulho da instituição.

De negativo ficam as notas atribuídas à burocracia, à qualidade do material informático e ao rácio de Pessoal de Apoio Educativo, situação comum à que se passa na grande maioria do país.

Seguiu-se uma visita ao Colégio Particular "Avião de Papel", liderado por Pedro Cunha, jovem empreendedor local que iniciou este projeto educativo em 2019, mas que resistiu à pandemia e garante hoje apoio a várias famílias. Na visita guiada às instalações, Pedro Cunha referiu que "o

Colégio está perto da sua capacidade máxima. Temos mais de dez famílias que dependem de nós, temos de garantir o melhor possível para as crianças e esta viagem, apesar de complicada pela pandemia, tem dado para manter o avião a planar".

A fechar estas celebrações "no terreno", a delegação da FNE foi recebida pelo Vereador para a Educação da Câmara Municipal de Torres Vedras, Nélson Aniceto, para uma troca de impressões sobre as condições do ensino na zona, passando também pelas questões da descentralização e da transferência de competências para as autarquias.

João Dias da Silva referiu aos anfitriões de Torres Vedras que se "aproximam tempos de luta, mas queremos apresentar as nossas linhas orientadoras, deixando, no entanto, o sinal de que nenhuma conquista é definitiva e é sempre necessário estar pronto para lutar. Matérias como a precariedade, a valorização destes trabalhadores e o restabelecimento das carreiras especiais têm, para a FNE, de voltar a ser debatidas com o Governo".

Entretanto, entre as 13h00 e as 14h30, vários dirigentes da FNE participaram no webinar

A comemoração começou com uma visita da delegação da FNE ao Agrupamento de Escolas de São Gonçalo e ao Colégio Particular "Avião de Papel", ambos em Torres Vedras.





internacional "Trabalho Digno para o PAE, Já!", organizado pela Internacional da Educação (IE).

Não sindicalizados podem aderir ao CCT

A celebração do V DMPAE terminou com o webinar nacional "A contratação coletiva nos setores privado e social", que contou com a participação do Vice-Secretário-Geral da FNE e líder negociadora da UGT, José Ricardo Coelho, como orador, e Cristina Ferreira, Presidente do STAAESRA, na moderação.

O objetivo principal do webinar foi o de divulgar e detalhar o novo Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) da FNE com a CNEF (Confederação Nacional da Educação e Formação), assinado em 7 de abril de 2022, que entra em vigor em 1 de setembro de 2022, regulando as condições de trabalho de todo o setor privado da educação, incluindo docentes e não docentes. O novo CCT contempla a revisão das tabelas salariais e consagra a instituição de uma só carreira para todos os docentes com habilitação profissional de grau superior para a docência, sejam eles do Ensino Particular, do Profissional ou do Ensino Profissional Artístico.

O orador do webinar começou por salientar alguns conceitos presentes na contratação coletiva que permitem posicionar e compreender o processo da negociação coletiva. Podemos perguntar de que forma podem os trabalhadores ver definidas as suas condições de trabalho, resposta que passa pela Lei Geral do Trabalho (Código do Trabalho - CT), e descendo um pouco mais na hierarquia da legislação temos as Convenções Coletivas, que podem revestir-se de três modalidades fundamentais: CCT, Acordo Coletivo de Trabalho – ACT ou Acordo de Empresa - AE.



A contratação coletiva visa melhorar o que está inscrito de uma forma geral, no CT. Na prática é o processo através do qual se negociam condições específicas de trabalho a aplicar a uma empresa, um setor de atividade ou uma profissão. O CCT é o resultado da negociação direta entre o empregador e o representante do trabalhador (Sindicato). A sua alteração só pode ser feita por acordo entre as duas partes.

A importância da contratação coletiva é enorme, pois é um mecanismo que protege a posição contratual do trabalhador, não o deixando sozinho ou à mercê apenas do recurso aos mecanismos gerais do CT. Mas favorece também o trabalhador nas negociações, porque "depositando aquele num sindicato essa negociação é desde logo uma vantagem". Durante o processo, "o grande objetivo dos sindicatos deve ser sempre lutar por efeitos positivos em prol do trabalhador", seja em termos de carreira, de revisões salariais, de horários de trabalho, de formação, de férias, entre outros.

José Ricardo Coelho venceu que, nos termos do CT, a revisão do acordo da FNE aplica-se e beneficia os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que acordaram e assinaram o CCT. No entanto, os trabalhadores não sindicalizados podem, de acordo com a Lei Geral do Trabalho, aderir individualmente a este contrato, pagando uma compensação que está estipulada no nosso caso de 0,5% sobre o salário líquido mensal (muito abaixo da quotização de um sindicalizado), contrapartida que serve para contribuir para os custos que a Negociação Coletiva comportou para os Sindicatos: "Seria imoral, injusto, trabalhadores que não contribuem para um sindicato virem a

O objetivo principal do webinar foi o de divulgar e detalhar o novo CCT da FNE com a CNEF, de 22 de março de 2022, que entra em vigor em 1 de setembro de 2022.

beneficiar das suas cláusulas à custa da quotização dos sindicalizados".

CCT da FNE recupera tempo de serviço

José Ricardo Coelho acentuou que desde 2017, data do primeiro CCT da FNE com a CNEF, "temos tido bastante sucesso nas adesões. Os números que hoje temos em cima da mesa dizem que cerca de 95% do Pessoal de Apoio Educativo é sindicalizado ou aderiu voluntária e individualmente, e no caso dos Docentes a percentagem anda por volta dos 86%", acrescentando a ideia de que "se há tantas adesões ao CCT é porque ele é efetivamente útil aos trabalhadores". O orador lembrou que neste momento **só e apenas** os sindicatos da UGT têm celebrado e legislado uma convenção, um CCT, com a CNEF, para o setor da educação privada em Portugal.

O líder negocial da UGT recorda que os trabalhadores não são obrigados a aderir a um Contrato. Nestes casos é-lhes aplicado a norma geral do CT, que não regula – entre outros – nem salários nem carreira, nem horários, nem férias, nem prémios de assiduidade, e "neste vazio de condições específicas" aquelas especificidades vão ter que ser reguladas de forma direta e menos favorável, entre empregador e trabalhador.

Há ainda um impedimento da lei que proíbe ao empregador aplicar as regras do CCT a um trabalhador que não é sindicalizado ou que não aderiu ao contrato. Contrariar a lei "dá imediatamente razão para queixa à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), sendo aplicadas sanções graves aos empregadores para tal conduta. Constitucionalmente o poder da negociação coletiva cabe aos sindicatos. Estamos na linha de defesa do movimento sindical. O sindicato são trabalhadores, são os sindicalizados e os seus direitos. A sindicalização é necessária para todos os trabalhadores".

Conforme há trabalhadores não sindicalizados, há empregadores que não estão filiados em nenhuma confederação, ou associação de empregadores. E os trabalhadores destas empresas (fora da contratação coletiva) são severamente penalizados. "Há uma solução que a FNE e a CNEF vão levar por diante, que se chama portaria de extensão."

Como há Colégios não filiados na CNEF queremos que o CCT também chegue a eles: "A portaria de extensão faz-se através dum requerimento ao Governo no sentido de fazer publicar o CCT na

íntegra ou um conjunto de matérias desse CCT, para aplicar aos trabalhadores que estão fora das Convenções Coletivas". Com este procedimento legal, explica, o orador, "os trabalhadores dessas instituições de ensino passam automaticamente a beneficiar dessas condições em norma, legisladas no contrato coletivo".

O pedido de adesão ao CCT por não sindicalizados terá de ser feito pelo trabalhador junto da entidade empregadora, sinalizando o sindicato para o qual pretende contribuir. O estabelecimento de ensino é quem fica responsável pela cobrança dessa contribuição, depois enviada ao sindicato escolhido pelo trabalhador. Se durante o período de vigência do contrato (neste caso, entre 1 de setembro de 2022 e 31 de agosto de 2024) houver lugar a uma suspensão do pagamento referente ao CCT a adesão à convenção coletiva e aos seus direitos são de imediato retiradas ao trabalhador.

Uma outra questão prende-se com a contagem do tempo de serviço para a progressão em carreira. A partir de 2017, "ano em que celebrámos uma Convenção totalmente nova com uma organização, à altura recente, chamada CNEF, e que integrava a AEEP e a ANESPO", o tempo de serviço passou a ser regulado de maneira diferente. Para quem era sindicalizado em 2017 num dos sindicatos do acordo o tempo para trás contou todo e os profissionais foram integrados na nova carreira, estabelecida nesse ano, com o respetivo tempo de serviço.

Mas quem em 2017 não estava sindicalizado e também não aderiu ao CCT "deixou de ter carreira. Tem o mesmo vencimento, mas o tempo de serviço não lhe está a contar. Está a zero. O contabilómetros está a zero. Apenas existe o contrato individual de trabalho que ele tem com a entidade empregadora". Se porventura ele quisesse aderir ao CCT em 2018, 2019 ou 2020 o contabilómetros do tempo de serviço começava a contar somente a partir da adesão ou de uma sindicalização.

No contrato deste ano negociámos uma questão muitíssimo importante: a recuperação do tempo de serviço aos trabalhadores docentes e não docentes que a partir de 2017 deixaram de estar dentro do CCT, por uma decisão pessoal, ou porque não eram sindicalizados. Conseguimos para os trabalhadores que se sindicalizaram depois de 2017 - ou que possam vir a sindicalizar-se no futuro – que o tempo realizado até 2017 lhes seja totalmente contado. Pelo menos esse é contado.

José Ricardo Coelho acentuou que desde 2017, data do primeiro CCT da FNE com a CNEF, "temos tido bastante sucesso nas adesões e se há tantas adesões ao CCT é porque ele é efetivamente útil aos trabalhadores".



José Ricardo Coelho



Cristina Ferreira

E depois passa a ser contado a partir da data em que se sindicalizaram.

Não Docentes do Continente, Madeira e Açores com tabelas próprias

O novo contrato da FNE tem uma outra norma de recuperação do tempo de serviço. Passa a ser reconhecido no mínimo em 70% do tempo de serviço prestado noutra estabelecimento de ensino até uma nova contratação. Até agora, o tempo prestado num colégio anterior poderia ser contado pela entidade patronal de zero até ao limite de 50%: "Tudo dependia do acordo do momento entre empregador e trabalhador. No CCT deste ano conseguimos dar mais um passo, no sentido de que – para os sindicalizados - o tempo prestado anteriormente num outro estabelecimento é reconhecido e contabilizado em 70%, para efeitos de posicionamento na carreira".

Aos que se sindicalizaram mais tarde (em 2018, 2019, 2020 ou 2021), o novo acordo entre a FNE e CNEF permite ainda a recuperação de 70% do tempo que cumpriram sem terem aderido ao contrato, nem estarem na condição de sindicalizados.

Uma outra norma refere-se às férias, com algumas situações específicas como o aumento de dois dias para trabalhadores com filhos portadores de deficiência, até aos 18 anos de idade, para trabalhadores com mais de 50 anos e com avaliação mínima na pontuação de quatro e também para outros com menos de 50 anos, mas desde que tenham uma avaliação no limite máximo, que é de cinco pontos. Ainda neste tema, os trabalhadores sindicalizados poderão escolher anualmente entre cinco a dez dias de gozo de férias, dentro de um período mais alargado que o habitual.

A FNE a CNEF assinaram ainda um compromisso para o futuro referente a salários. Embora o conteúdo das cláusulas contratuais vigore por uma vigência de dois anos ficou estabelecida a revisão do CCT se a inflação média de 2022 se fixar acima de 1%, o que não vai ser nada difícil, dados os valores atuais e as projeções económicas que já dispomos atualmente. Este compromisso é por demais relevante para qualquer trabalhador, "pois a inflação come-nos o salário".

Na sua intervenção, José Ricardo Coelho partilhou dados sobre as tabelas salariais do novo contrato, congratulando-se pelo facto de pela primeira vez o CCT integrar tabelas para Não Docentes não só do Continente, mas também tabelas específicas para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

O Vice-SG da FNE foi decisivo ao acentuar que os trabalhadores só permanecem seguros na sua relação contratual com o empregador se os seus direitos estiverem suportados na adesão ao CCT (que deve ser feita diretamente ao empregador) ou na sindicalização, que assume a forma direta de adesão ao contrato coletivo. Só assim "existe garantia jurídica de que os direitos do Contrato Coletivo não ficam comprometidos num qualquer momento da vida profissional". Absolutamente essencial para o trabalhador é ficar sempre com uma cópia comprovativa da adesão ao contrato, devidamente assinada e carimbada pelo empregador.

Coube à moderadora, Cristina Ferreira, a palavra final, salientando a excelência do orador e "a importância da sindicalização em todo este processo, assim como a relevância do trabalho dos sindicatos, que tornam os trabalhadores mais seguros nos seus locais de trabalho".

Cristina Ferreira salientou "a importância da sindicalização em todo este processo, assim como a relevância do trabalho dos sindicatos, que tornam os trabalhadores mais seguros nos seus locais de trabalho".

DIA MUNDIAL DA HIPERTENSÃO ARTERIAL

Comemorou-se no passado dia 17 de maio o Dia Mundial da Hipertensão Arterial (HTA). Objetivo principal: alertar para a importância desta doença crónica. O que é a Hipertensão Arterial? A tensão arterial é a força exercida pelo sangue nas paredes das artérias. A tensão arterial elevada significa que o sangue está a exercer demasiada força contra as artérias, o que constitui um fator de risco para muitas doenças, tais como o enfarte cardíaco, AVC (trombose) e insuficiência renal.

Estima-se que em Portugal 42% da população tenha hipertensão arterial e que 32% do total dos óbitos se devam a doenças cardiovasculares.

No entanto, a maioria das pessoas com HTA sente-se bem, porque habitualmente a HTA não dá sintomas.

Por isso a maioria das pessoas não toma as devidas precauções com a doença, porque muito simplesmente desconhece que a tem. Na maioria das vezes, não existe uma causa identificável para a HTA, estando ela associada a hábitos de vida menos saudáveis, como:

- **Sedentarismo:** Pratique atividade física regular, de preferência ao ar livre;
- **Excesso de peso:** Mantenha o seu peso dentro de valores saudáveis;
- **Consumo excessivo de sal e gorduras:** Evite os fritos, reduza o sal, substitua-o por ervas aromáticas e faça uma dieta rica em frutas e legumes;
- **Tabagismo:** Deixe de fumar ou reduza o número de cigarros por dia;
- **Consumo excessivo de álcool:** Modere o consumo de álcool;
- **Stress.**

Em vários casos, pode ser necessário fazer medicação para controlar a tensão arterial. Por essa razão é tão importante uma vigilância regular. A hipertensão arterial é uma das mais importantes causas modificáveis de morbi-mortalidade cardiovascular precoce na população adulta mundial, além de ser um fator de risco independente para doenças cardiovasculares.

Há vários estudos e projetos de investigação no campo da HTA na educação. No caso particular de professores, verificou-se que os indicadores de risco cardiovascular associados à hipertensão arterial podem ser o género, a idade, o Índice de Massa Corporal (IMC), a circunferência abdominal, o percentual de gordura corporal e os triglicédeos.

Outro dado curioso é que se verificou em várias ocasiões um aumento da pressão arterial em docentes, logo após o seu desempenho profissional em sala de aula.

Essa verificação denota a importância da inserção de políticas de promoção de saúde na generalidade da população, pautadas em ações específicas que atuem sobre os indicadores de risco cardiovascular, que se mostraram associados à hipertensão arterial.

Por falar da doença: quando foi a última vez que consultou o seu médico?



DIPLOMAS PUBLICADOS EM DR DE 26 DE ABRIL A 25 DE MAIO DE 2022

[Regulamento nº 404/2022 - DR nº 81/2022,
Série II de 2022-04-27](#)

Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.
Regulamento de Avaliação e Financiamento Plurianual de Unidades de Investigação e Desenvolvimento.

[Lei nº 10-B/2022 - DR nº 82/2022,
1º Suplemento, Série I de 2022-04-28](#)
Assembleia da República
Altera a Lei de Enquadramento Orçamental.

[Resolução do Conselho de Ministros
nº 41-C/2022 - DR nº 87/2022,
2º Suplemento, Série I de 2022-05-05](#)
Presidência do Conselho de Ministros
Prorroga a declaração da situação de alerta, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

[Decreto-Lei nº 32/2022 - DR nº 89/2022,
Série I de 2022-05-09](#)
Presidência do Conselho De Ministros
Aprova o regime de organização e funcionamento do XXIII Governo Constitucional.

[Resolução do Conselho de Ministros
nº 42/2022 - DR nº 89/2022,
Série I de 2022-05-09](#)
Presidência do Conselho De Ministros
Aprova o Código de Conduta do XXIII Governo Constitucional.

[Despacho nº 5651-A/2022 - DR nº 90/2022,
1º Suplemento, Série II de 2022-05-10](#)

Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - Gabinete da Ministra
Homologa a eleição da reitora da Universidade de Évora.

[Aviso nº 9964/2022 - DR nº 96/2022,
Série II de 2022-05-18](#)
Educação - Instituto de Avaliação Educativa, I. P.
Criação da equipa multidisciplinar de comunicação e gestão de projetos e designação da licenciada Ana Cristina Cabral de Freitas Martins Monteiro como chefe da equipa.

[Decreto-Lei nº 34/2022 - DR nº 98/2022,
Série I de 2022-05-20](#)
Presidência Do Conselho de Ministros
Aprova medidas excecionais para garantir o acesso ao ensino superior, no ano letivo de 2022-2023, por estudantes oriundos dos sistemas educativos estrangeiros.

[Deliberação nº 606/2022 - DR nº 98/2022,
Série II de 2022-05-20](#)
Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - Comissão Nacional de Acesso ao Ensino Superior
Candidatura ao ensino superior português de estudantes titulares de cursos do ensino secundário estrangeiro.



+vantagens fne

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

Clique aqui para consultar os protocolos

MOBBING

o assédio moral no trabalho



CRISTINA PIMENTÃO
Universidade Fernando Pessoa
Oradora



RUI MAIA
Centro de Formação da FNE
Moderador

