

CADERNO REIVINDICATIVO FNE

e **Profissionais da Educação**

Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais



ÍNDICE

1. Enquadramento.....	2
2. Matérias para negociação	3
Autonomia das escolas e a administração autárquica (contratos de execução)	3
• Perfis de competências / conteúdos funcionais	5
Necessidades de Recursos Humanos	9
• Formação profissional	11
Avaliação do desempenho	12
Abertura de procedimentos concursais – Coordenadores Técnicos e Encarregados Operacionais	14
3. Propostas concretas	15

1. Enquadramento

A organização da administração pública é matéria controversa e dinâmica. Ao longo dos tempos, têm-se procurado soluções que melhor sirvam os cidadãos, através de uma gestão mais centralizada ou mais descentralizada, mas sempre com a preocupação de que os serviços sejam disponibilizados com o máximo de eficácia e de eficiência possível.

Quando se fala de educação, à preocupação de qualidade acresce a orientação de que este serviço público corresponda a critérios de equidade.

Como organizações dinâmicas que são, as escolas encontram-se em permanente processo de transformação e evolução. Os recursos humanos, as pessoas que as integram enfrentam todos os dias os sobressaltos inerentes a um tal processo.

Trata-se de um dado cultural, civilizacional, que caracteriza as escolas portuguesas. Para funcionarem, as escolas dependem não só dos docentes mas também de muitos profissionais de diversas áreas que, obrigatoriamente, deverão ter uma formação específica relativa à sua actividade na escola.

Sabemos ainda como tudo se relaciona com tudo e que as opções educativas têm que ver com questões económicas e políticas, e que o que se passa e decide em Portugal não é independente do que se passa e decide na Europa e no Mundo.

Mas do que temos a certeza é que temos que ter instrumentos de intervenção social e temos que saber em que direcção queremos ir.

Os últimos tempos têm sido tempos de mudança constantes, e apesar de sabermos que essa instabilidade não é o cenário ideal para a melhoria das condições de trabalho dos profissionais da educação, a verdade é que é este o cenário que temos pela frente e é por isso fundamental que as mudanças que agora sejam implementadas sejam as melhores para um sistema educativo que se pretende de qualidade.

É nesse sentido que a FNE apresenta este caderno reivindicativo, o qual pretendemos que seja um documento aberto, numas negociações que se pretendem profícuas e produtoras de soluções de qualidade para as escolas deste país.



2. Matérias para negociação

Autonomia das escolas e a administração autárquica (contratos de execução)

A gestão dos recursos humanos constitui um elemento essencial para garantir uma melhor oferta de educação e formação, a par com outras áreas significativas da organização do sistema de educação e formação.

A uma lógica de gestão centralizada dos recursos humanos, que durante muito tempo caracterizou o nosso sistema, sucedeu um outro tempo em que se promoveu alguma descentralização, com transferência de competências para os municípios.

Esta transferência concretizou-se particularmente no âmbito da gestão dos chamados “Trabalhadores Não Docentes”, designação que engloba técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais, que estão ao serviço em jardins-de-infância e em agrupamentos de escolas do ensino básico e em escolas não agrupadas.

Não tendo sido uniforme a operacionalização deste processo, não é possível caracterizá-lo uniformemente. Mas impõe-se retirar resultados da avaliação que

sistematicamente se procurou realizar. Podem detectar-se as tendências mais comuns:

- Não resultaram benefícios para a qualidade dos serviços nos estabelecimentos de educação e ensino;
- Foram complexas, ambíguas e confusas as relações entre os municípios e as direções dos agrupamentos de escolas, com consequências negativas para o clima de segurança e de confiança que qualquer organização deve proporcionar;
- A questão dos rácios nunca teve o tratamento previsto, nomeadamente no que diz respeito ao acompanhamento pela parte sindical da sua determinação;
- Acentuou-se a desarticulação das medidas gestionárias adotadas em relação aos “Trabalhadores Não Docentes”, agravando-se a desigualdade de oportunidades e as injustiças relativas entre aqueles que foram abrangidos pelo processo de transferência de competências para as autarquias e aqueles que não o foram, incluindo os que permanecem nas escolas secundárias.

Por outro lado, o que é certo é que, ao contrário do que se definia no Memorando de Entendimento celebrado em 2008, não se garantiu que este processo de transferência envolvesse até hoje – quatro anos volvidos - a totalidade dos trabalhadores então em serviço nas escolas básicas e de educação pré-escolar.

Além disto, não pode deixar-se de sublinhar negativamente que não tenham sido acionados os mecanismos de acompanhamento e avaliação regular da concretização dos contratos de execução e da sua implementação, previstos no Memorando de Entendimento.

É no quadro destas reflexões que se reclama deste Governo a determinação do nível a que se deve proceder a descentralização de competências, no âmbito da gestão destes trabalhadores.

Defende-se que o nível adequado de descentralização seja o da unidade organizacional, isto é, do agrupamento de escolas ou escola não agrupada, mas com uma identificação clara de quais as competências objecto de descentralização.

No caso da gestão destes trabalhadores ficar exclusivamente ao nível

das autarquias – do que, desde já, se discorda no quadro legislativo actual –, impõe-se a clara delimitação de competências entre as autarquias e as direcções das escolas, nomeadamente ao nível da avaliação de desempenho.

Nesta linha, justifica-se a produção de modificações e adaptações no quadro dos princípios que aqui se defendem, as quais devem resultar de um processo que envolva a Associação Nacional de Municípios, o Governo e os sindicatos, sob pena de continuarem a suceder episódios conflituosos, que não são desejáveis por nenhuma das partes envolvidas.

• **Perfis de competências / conteúdos funcionais**

As exigências e responsabilidades que são colocadas sobre os ombros dos trabalhadores que exercem as suas profissões nas escolas não se compadecem com lógicas de mobilidade sem regras ou condições.

Com efeito, é do senso comum que são especiais as responsabilidades e exigências que se pedem a quem interage

diariamente com as empresas, com os diferentes serviços públicos, com as diferentes entidades do sistema de justiça, com os cidadãos e também com alunos, com os seus encarregados de educação e com os docentes – e neste caso ainda com as especificidades que se prendem nomeadamente com o funcionamento de laboratórios, oficinas, bibliotecas, centros de recursos e instalações desportivas.

Para este efeito, é imprescindível que a estes trabalhadores se exijam competências especiais, adquiridas em contexto de formação contínua, e ainda em contexto de trabalho – como é o caso concreto de muitos destes trabalhadores que, no exercício destas funções, adquiriram um conjunto de conhecimentos e de competências que importa aproveitar.

Em consequência, parece óbvio que alocar trabalhadores com competências e experiência desta natureza a serviços não integrados no sistema educativo constitui um desperdício com que ninguém concorda. E particularmente é de todo inaceitável que nestas funções se coloquem trabalhadores sem formação e/ou experiência. As consequências de tal ligeireza podem ser profundamente negativas.

Nesse sentido, temos claro que, numa altura em que se fala de reformulação da estrutura de recursos humanos da Administração Pública, e no âmbito dos mecanismos de mobilidade entre serviços, tem de alocar-se estes trabalhadores a serviços integrados no sistema educativo, mesmo que isso implique uma deslocação desses trabalhadores para concelhos limítrofes àqueles em que eles, actualmente, se encontram a desempenhar funções.

Em articulação com a questão abordada no ponto anterior, coloca-se uma outra que diz respeito ao conteúdo funcional das categorias destes trabalhadores e à sua formação profissional. Assim, entende-se que os profissionais (técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais) que trabalham nas escolas devem ter uma configuração de formação contínua (destinada aos trabalhadores que já exercem funções), obviamente ligada às características das funções que desenvolvem em ambiente escolar e decorrente dos respectivos conteúdos funcionais.

Perceber que há conteúdos funcionais especializados, próprios do exercício de funções em escolas, que distinguem os seus trabalhadores dos restantes trabalhadores da

Administração Pública, é decisivo para entender como funcionam as escolas num mundo em mudança.



É assim imperativa a necessidade de se definirem de uma forma mais concreta os conteúdos funcionais das categorias de trabalho, relativamente aos trabalhadores que estejam afetos às escolas, ultrapassando desta forma a imprecisão do conteúdo funcional que a Lei actual contém, sem reconhecer as especificidades do trabalho que se pede aos trabalhadores das escolas.

Com efeito, a existência de uma amálgama de conteúdos funcionais de trabalho, demasiado generalizados, conduz a uma acentuada quebra na eficácia do direccionamento do exercício e definição de certas funções a serem desempenhadas no interior da própria escola, de acordo com as suas necessidades mais ou menos particulares e / ou específicas.

Assim as escolas continuam a sentir a necessidade de:

- técnicos superiores de educação, que exerçam funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e implementação de medidas/estratégias de natureza técnica e/ou científica, nas áreas técnico/pedagógica, psicológica e psicopedagógica, sócio-cultural, de gestão e administração, de forma a promover a qualidade do contexto educativo das Escolas e o processo de ensino/aprendizagem (carreira técnico superior de educação, carreira unicategorial de grau de complexidade funcional 3);

- assistentes técnicos de educação, que conheçam bem o sistema educativo e as ofertas educativas proporcionadas e saibam lidar com pais e encarregados de educação. Que conheçam bem a aplicação das disposições legais em vigor no âmbito das escolas e consigam lidar com as solicitações oriundas de todas as entidades públicas e privadas, com as quais as escolas se relacionam (carreira de assistente técnico de educação, carreira pluricategorial, integrando as categorias de coordenador técnico e de assistente técnico, de grau de complexidade funcional 2);

- assistentes operacionais de educação, que tenham a competência adequada para, de forma proativa, colaborar no processo educativo dos alunos. Que sejam capazes de agir ponderadamente perante os infelizmente ainda persistentes fenómenos de indisciplina, agressividade, violência, discriminação e xenofobia (carreira de assistente operacional de educação, carreira pluricategorial, integrando as categorias de encarregado operacional e de assistente operacional, de grau de complexidade funcional 1).

Mantém-se a necessidade de trabalhadores qualificados, especializados, motivados, dignificados, disponíveis para participar activamente num processo contínuo de actualização e aperfeiçoamento do seu desempenho.

Tal como determina a LVCR - Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações, os conteúdos funcionais de cada uma destas carreiras deverão ser descritos de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas englobadas.

Este enquadramento é manifestamente insuficiente, face à necessidade das escolas terem profissionais

qualificados, especializados, motivados, dignificados, disponíveis para participar activamente num processo contínuo de actualização e aperfeiçoamento do seu desempenho.

Estes profissionais são fundamentais para a promoção do desenvolvimento integral dos alunos, contribuindo assim para uma escola de sucesso.

Tal só será possível com a criação de carreiras especiais. O incremento da qualidade da escola passa pela criação destas carreiras.

Não parece admissível que, há tanto tempo, em relação à definição dos conteúdos funcionais, se mantenha um estado de coisas tão adverso aos Trabalhadores da Educação nossos representados, nomeadamente, no que se refere aos Assistentes Operacionais.

Não há possibilidade de dignificação das carreiras destes trabalhadores sem que este objectivo se materialize. É, aliás, condição *sine qua non* para que estes funcionários vejam reconhecido o estatuto de dignidade a que têm direito, quer perante a comunidade escolar onde exercem funções, quer perante a comunidade educativa alargada, da qual fazem parte, com os outros

cidadãos e entidades que mantêm com a Escola uma relação privilegiada.

É a manutenção desta situação que, aliás, abre a porta a uma das grandes perversidades do próprio Sistema Educativo, ou seja, a possibilidade de recrutar pessoal indiferenciado para o preenchimento de funções exigentes de um determinado conjunto de condições.

Tal como se infere do teor do ponto anterior, é na brecha aberta pela circunstância apontada que reside a possibilidade de perverter o enquadramento das funções que, de facto, estão cometidas aos assistentes técnicos e operacionais. Na falta de um elemento da dotação de pessoal, de acordo com a legislação vigente, há a possibilidade de recrutar e admitir, independentemente do quadro laboral da sua proveniência, qualquer trabalhador indiferenciado inscrito nos Centros de Emprego.

Faz-se tábua rasa de dezenas de anos em que Ministério da Educação e Ciência e organizações sindicais representativas dos trabalhadores tanto investiram na dignificação das carreiras destes profissionais e, causando profunda perplexidade, esquece-se o significativo investimento em acções de formação. É o próprio Ministério da Educação

e Ciência que, paradoxo dos paradoxos, tendo dado a entender como era indispensável o preenchimento de determinadas valências de formação para que estes profissionais assegurassem uma prestação profissional adequada, actualmente, recruta seja quem for.



Necessidades de Recursos Humanos

A este propósito, há que apurar com rigor as reais necessidades das escolas em recursos humanos, sendo certo que esta questão, no contexto actual caracterizado pela necessidade de forte redução do défice, merece que seja de novo ponderada e equacionada. Este apuramento deve passar pela fixação de critérios objectivos e quantificáveis – rácios –, de modo a possibilitar a elaboração de mapas de pessoal, que permitam disciplinar a gestão do sector.

A ausência de critérios claros que permitam racionalizar a gestão dos recursos humanos potencia o surgimento de situações que se configuram como discriminatórias, pondo em causa a necessária paz social das escolas.

São exemplo dessas situações as que decorrem, por um lado, da aplicação cega de rácios de pessoal desactualizados e desfasados da realidade aos agrupamentos de escolas que são constituídos. Por outro lado, as que decorrem da colocação nas escolas de inúmeros técnicos superiores e assistentes técnicos em resultado de reclassificações profissionais que vão desnecessariamente ocupar postos de trabalho.

Além destas situações, interessa referir a dos contratados que há muitos anos desempenham funções imprescindíveis ao normal funcionamento das escolas.

A ausência de medidas adequadas e específicas por parte da tutela – englobando-se na noção de tutela a parte referente às atribuições descentralizadas para os municípios – pode vir a lançar no desemprego muitos profissionais válidos, em que o próprio Ministério já investiu, devendo ser desenvolvidos todos os esforços para que as

escolas não venham contribuir para agravar desproporcionadamente as estatísticas do desemprego.

Entende-se oportuno reconhecer o alcance das funções desenvolvidas por estes profissionais da educação, o que deverá ser atingido através de um processo negocial entre a FNE e o MEC, com vista à celebração de um acordo colectivo:

- Na área de gestão financeira e patrimonial;
- Nos serviços de psicologia e orientação, intervindo a nível psicológico e psicopedagógico na observação e orientação dos alunos e desenvolvendo ações de acompanhamento pessoal e vocacional, bem como colaborando na prevenção da fuga à escolaridade obrigatória;
- Desenvolvendo actividades de acompanhamento e enquadramento de crianças e jovens no âmbito curricular ou extracurricular;
- Nos serviços de acompanhamento específico a alunos com necessidades educativas especiais;
- Intervindo no relacionamento com os pais e encarregados de educação;

- Na prestação de assistência técnica às aulas em laboratórios escolares e oficinas;
- Na área de gestão administrativa de processos e procedimentos, incluindo aquisição de bens e serviços;
- Na área de gestão documental e de dinamização de recursos educativos instalados em bibliotecas escolares e centros de recursos.

A tendência aponta não para a desvalorização destes profissionais mas para a sua diversificação e especialização, sempre articulada com a aplicação de princípios de gestão rigorosos, visando a necessária economia e racionalização de recursos. É uma tendência que se manifesta, porque tal corresponde à desejada e crescente autonomia das escolas.

Insiste-se: as responsabilidades que estão atribuídas a estes profissionais não se compadecem com lógicas de mobilidade sem regras, sujeitas a critérios meramente casuísticos.

Não se pode continuar a privar as escolas dos recursos humanos de que necessitam para o desenvolvimento dos seus projectos educativos e, ao mesmo tempo,

querer alcançar uma maior autonomia. Isto é válido tanto em relação aos docentes como em relação aos outros profissionais da educação.

Esta é uma questão central. Autonomia implica responsabilização, responsabilização implica direção, direção implica órgãos de gestão habilitados e capacitados com poderes efectivos.



- **Formação profissional**

As constantes mudanças na sociedade em que vivemos e a velocidade a que as mesmas acontecem obrigam a que os trabalhadores, actualmente ao serviço da Administração Pública, estejam constantemente a actualizar os seus conhecimentos, de forma a acompanhar essas mudanças.

Tal obrigatoriedade faz com que a formação profissional seja um mecanismo essencial nos processos de melhoria contínua

de uma administração pública que se pretende moderna e eficiente.

A realidade das escolas não é diferente da sentida nos restantes sectores, sendo até maior, dada a importância que as escolas desempenham no desenvolvimento e crescimentos dos nossos jovens.

Temos no entanto que ter em atenção que as escolas são universos muito específicos, o que sempre originou uma necessidade de especialização dos trabalhadores que aí laboram.

Esta necessidade de especialização sentida pelas escolas mantém-se tendo presente que as escolas nunca poderão tornar-se organizações de excelência enquanto dispuserem de trabalhadores apenas generalistas ou indiferenciados.

A formação em horário laboral é uma das reivindicações que, recentemente, mais tem mobilizado os profissionais da educação. Nenhum dispositivo legal pressupõe a obrigatoriedade de outra modalidade de enquadramento do horário das acções de formação. Entretanto, em função da intransigência de muitas direcções das escolas, uma inusitada quantidade de formação tem

sido concretizada, preferencialmente, em tempo de pausas lectivas.

Desde que as entidades formadoras disponibilizem vários calendários para a realização de uma mesma ação de formação - permitindo que os funcionários a possam frequentar, faseadamente, em diferentes ocasiões, sem colidir com a organização do serviço escolar, indo ao encontro da preocupação das direcções dos estabelecimentos que, deste modo, poderão autorizar a sua frequência faseada - não se entende a razão pela qual colocam tantos obstáculos.

Impõe-se que o Ministério da Educação e Ciência passe das palavras aos actos pelo que, não só assuma a formação como condição inequívoca para a melhoria da qualificação dos trabalhadores da educação que representamos, mas também promova as medidas que permitam a exequibilidade deste princípio. Assim sendo, propomos que o Ministério da Educação e Ciência envie às escolas diretrizes muito simples, no sentido de, nos termos da legislação vigente, a Direcção de Escola/Agrupamento crie condições favoráveis à frequência das acções de formação, em horário laboral, respeitando a organização do serviço escolar.



Avaliação do desempenho

Sem prejuízo do processo negocial que está em curso na Administração Pública, através da FESAP, a verdade é que não podemos deixar de aproveitar esta oportunidade para manifestar a nossa opinião relativamente a esta matéria, nomeadamente tendo em conta as especificidades das funções a cargo dos trabalhadores que representamos.

A montante e a jusante dos processos de avaliação anual dos funcionários, vem demonstrando a experiência acumulada como se manifesta incontornável a necessidade de adaptar aos Trabalhadores da Educação o dispositivo constante da grelha geral da Administração Pública. Na realidade, de tal modo inadequado são determinadas exigências processuais que o legislador não pode deixar de ter em conta a alternativa da

adequação, o que, de uma vez por todas, implica o abandono de um figurino que não se articula com a especificidade das funções, prefigurando e pressupondo a observação de critérios outros.

Considerando ainda que através dos contratos de execução se encontra afetado um número significativo destes profissionais de educação aos mapas de pessoal das autarquias, mas a desempenharem funções nas escolas/agrupamentos, dever-se-ia prever, na portaria que aplica o SIADAP às escolas/agrupamentos, a obrigatoriedade da determinação das quotas que este diploma legal prevê, no que concerne a desempenho relevante e excelente, quotas que serão destinadas a esses trabalhadores, dado que o processo de avaliação decorre dentro da escola/agrupamento, sendo posteriormente a homologação da avaliação da competência do presidente da autarquia, o que permitirá à escola/agrupamento efectuar uma avaliação, de acordo com as quotas previamente estabelecidas e portanto com menos distorções com a realidade.

No fundo entendemos que a aplicação do sistema de percentagens para a diferenciação do mérito (quotas) deverá incidir sobre um universo de avaliados,

constituídos apenas pelos trabalhadores de cada agrupamento.

Assim a transferência de competências e destes profissionais (técnicos superiores de educação, assistentes técnicos e assistentes operacionais) para as autarquias tornou evidentes as limitações do actual regulamento de avaliação de desempenho aplicável. A indefinição ou, noutros casos, a sobreposição de competências, tem impedido a aplicação do SIADAP com equidade.

A constituição dos conselhos de coordenação da avaliação deve obedecer a normas diferentes das que actualmente estão em vigor, sobretudo quando se trata de escolas em que os trabalhadores pertencem aos mapas de pessoal das câmaras municipais. Todas as Escolas/Agrupamentos de escolas com trabalhadores das autarquias devem obrigatoriamente constituir secções do conselho de coordenação de avaliação da autarquia, para supervisionar a aplicação do SIADAP nos termos previstos pela lei.

Deverá ainda abandonar-se o mecanismo de representação dos diretores das escolas abrangidas por contrato de execução no conselho de coordenação da avaliação da respectiva câmara municipal.

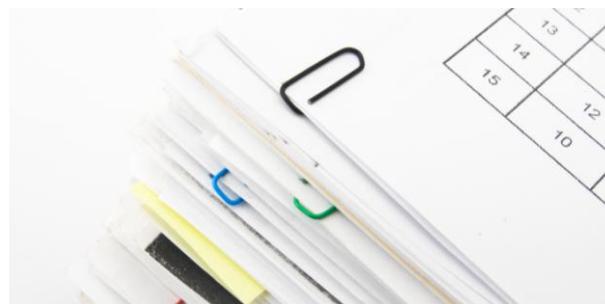
Todos os diretores deverão participar nas reuniões do conselho, desde que estejam em discussão assuntos respeitantes a todos os trabalhadores.

O mesmo no que diz respeito às comissões paritárias, cuja constituição é omissa no actual regulamento. Devem ser constituídas em todas as Escolas/Agrupamentos de escolas, incluindo naqueles em que todos os trabalhadores pertencem à câmara municipal, cabendo-lhes as atribuições previstas na lei em relação a esses trabalhadores.

Assim, procurar-se-á por esta via garantir regras e procedimentos idênticos para todos os trabalhadores, quer para os que pertencem aos mapas de pessoal das autarquias, quer para os que pertencem ao MEC.

Finalmente, há que acabar com a actual situação de violação da lei vigente por parte do Ministério da Educação e Ciência na medida em que, não estando a ser aplicado às escolas o SIADAP 1, estes profissionais vêm-se discriminados e impedidos de beneficiar do aumento de 25% para 35% da quota disponível para as menções máximas (Relevante e Excelente), em resultado de

eventual atribuição da distinção de mérito às escolas em que exercem funções.



Abertura de procedimentos concursais – Coordenadores Técnicos e Encarregados Operacionais

Por razões tão sobejamente conhecidas que nos escusamos de circunstanciar, cumpre-nos insistir na necessidade de abertura, tão célere quanto possível, de Concursos para a categoria de Coordenadores Técnicos e Encarregados Operacionais. Não se pode continuar a solicitar aos trabalhadores que preencham tais funções, com todas as positivas consequências para o bom andamento dos serviços, que o continuem a fazer sem o enquadramento oficial e formal e a correspondente remuneração.



3. Propostas concretas

No seguimento dos motivos acima expostos, a FNE apresenta as seguintes propostas concretas:

- Criação das carreiras especiais de técnico superior de educação, assistente técnico de educação e assistente operacional de educação.
- Revisão da legislação sobre transferência de competências para as autarquias, incluindo a possibilidade de renegociar os contratos já celebrados.
- Lançamento de programas sustentados de formação profissional específica para estes profissionais.
- Reformulação do diploma de adaptação às escolas do regime de avaliação do desempenho dos trabalhadores, implementando-se a aplicação do SIADAP 1 às escolas.
- Criação de mecanismos simplificados de mobilidade interna entre escolas /agrupamentos de escolas, incluindo abertura de procedimentos concursais.

4 de Dezembro 2012



E