

Moção A



Moção de Orientação Político-Sindical RECONSTRUIR A PROFISSÃO DOCENTE PARA A ESCOLA DO SÉCULO XXI

INTRODUÇÃO

O 6º Congresso do Sindicato de Professores da Grande Lisboa (SPGL) decorre num contexto particularmente complexo com uma maioria absoluta do Partido Socialista saída de eleições realizadas há cerca de um ano, em 30 de janeiro de 2022. Uma maioria inesperada que surpreendeu até o próprio 1º ministro, mas que existe de facto e que reforçou um governo de continuidade que leva já, na prática, 7 anos de governação.

Eleições que permitiram também um desmesurado crescimento em número de mandatos de uma extrema-direita populista e antidemocrática e uma não menos perigosa e “moderna” direita liberal que, sendo talvez mais simpática, tem nos seus genes a redução do papel social do Estado, subordinando-o aos interesses dos grandes grupos económicos.

Foi também o tempo de uma pandemia, que se arrastou por longos meses, que fechou o país e o mundo, que infetou milhares de portugueses e milhões de pessoas por todo o mundo e que provocou imensa mortalidade. Pandemia que mudou hábitos, impôs confinamentos e o uso de máscara em espaços público, que generalizou o teletrabalho - que impôs também o ensino remoto e que desnudou (e de que forma!) tantos problemas e tantas desigualdades que já existiam, mas que ficaram mais visíveis, sendo que algumas se agravaram de forma manifesta.

Pandemia que antecedeu uma guerra que desta vez estalou quase no centro da Europa, muito próxima de nós e cujas consequências estão a ser sentidas por todos. São as consequências imediatas, nomeadamente a tragédia das mortes, dos refugiados, da destruição de cidades e aldeias, da dramática alteração de modos de vida. Mas também as implicações cada vez mais sentidas nos preços, no aumento do custo de vida, impondo dificuldades a todos, mas de forma mais acentuada, como sempre, aos mais desfavorecidos.

A Educação e a Ciência em Portugal, não tiveram alterações significativas: a continuidade de um longo período de estagnação que permite o arrastar e o agravar dos problemas e que cada vez mais dificultam a eficácia da resposta das escolas nos ensinos superior e não superior. A substituição de Brandão Rodrigues por João Costa como ministro da Educação não trouxe melhorias. Se o consulado do primeiro se pautou pela inexistência de reuniões negociais, este primeiro ano de João Costa caracteriza-se por reuniões inconclusivas, seja por deliberada estratégia política, seja por incapacidade técnica para enfrentar os problemas com que a Educação se confronta.

Manteve-se um subfinanciamento já crónico é, de facto, o nó górdio da Educação, do Ensino



e da Ciência. Um problema muito mal disfarçado, mesmo apesar da “habilidade” da transferência de responsabilidades para fundos comunitários. Os dados estão à vista: em 2020 as verbas para a Educação em percentagem do PIB não foram além dos 3,9% e para a Investigação este valor foi de 1,62%. Em 2021 houve um aumento mas porque aumentaram as verbas provenientes dos fundos sociais europeus, “fenómeno” que se repete no Orçamento de Estado para 2022 e também no Orçamento de 2023, pois a proposta entretanto aprovada e já em vigor para a Educação para este ano prevê uma percentagem de 3,2% ou seja quase metade dos almejados 6% propostos por todas as instituições internacionais como verba de referência em percentagem do PIB para a Educação.

Os resultados deste continuado desinvestimento na Educação, aligeirando o Estado desta responsabilidade em matéria de financiamento estão à vista: condições de trabalho dos docentes cada vez mais degradadas; um nítido envelhecimento de uma classe profissional cada vez mais exausta; a precariedade laboral que leva um largo número de professores a abandonar a profissão, procurando outras soluções profissionais que lhes permitam alguma estabilidade; o afastamento de milhares de jovens que acabam o secundário de uma carreira totalmente desvalorizada. A falta de professores é, por isso, uma das faces mais visíveis desta falta de resposta que é já estrutural e que se percebe com cada vez maior nitidez que é o produto de opções políticas concretas de desvalorização da profissão docente.

Este é também um tempo em que, aproveitando o genuíno descontentamento de toda a classe docente, há quem tente instaurar uma competição sindical ao invés de uma verdadeira convergência na ação que seria agora tão importante. Estratégias que têm como alvo principal os por estes designados “sindicatos do sistema” e particularmente a FENPROF. Processo perigoso que divide a capacidade de ação dos professores, não permitindo a regulação dos processos reivindicativos, numa espécie de populismo sindical que, como o tempo irá provar, só prejudica a luta dos professores. O SPGL/FENPROF continuará a pautar a sua intervenção sindical por uma exigente e sustentada capacidade de negociação apoiada pelas formas de luta que em cada momento se mostrem viáveis e eficazes.

Pretende esta Moção de orientação político-sindical apresentada neste 6º Congresso pela direção do SPGL definir o que entendemos serem as linhas de referência para a defesa da profissão docentes, a defesa da Educação e da Ciência e também o reforço da intervenção do SPGL junto dos educadores, professores e investigadores.

I - ESCOLA PÚBLICA-SISTEMA EDUCATIVO

Como sempre dissemos (e sem o prejuízo do reconhecimento do ensino privado e cooperativo, como é manifesto no artº 2º da LBSE “No acesso à educação e na sua prática é garantido a todos os portugueses o respeito pelo princípio da liberdade de aprender e de ensinar, com tolerância para com as escolhas possíveis, (...)”, o SPGL sempre afirmou o primado de Escola Pública, uma escola que queremos democrática e inclusiva, científica e pedagogicamente atualizada. Reiteramos que estas são premissas nucleares indispensáveis ao desenvolvimento de um país que queremos próspero e justo, (o que implica medidas que combatam a desigualdade social, que a Escola pode eventualmente atenuar, condição sine qua non de um sucesso educativo a que todos têm direito.)

Entendemos que nesta luta pela qualidade e defesa da Escola Pública Democrática e Inclusiva, é preciso unir esforços e sempre que possível criar alianças com toda a comunidade educativa. É fundamental um financiamento adequado e estável garantido pelo Orçamento de Estado, entendendo-se o recurso a outras fontes de financiamento (como, por exemplo, fundos europeus) como um apoio extra, bem vindo desde que não substitua as responsabilidades inerentes de qualquer governo de investir na Educação e na Ciência



O subfinanciamento crónico da Educação tem custos, como é óbvio, ao nível da degradação dos recursos financeiros, humanos e físicos, o que se traduz em grandes dificuldades no cumprimento da missão que à Escola Pública está confiada.

Outro dos custos deste desinvestimento na Educação é o facto de Portugal continuar a ser um país ainda de baixa escolaridade, o que se traduz em grandes diferenças de remunerações da população ativa, causadas pelos diferentes níveis de escolaridade, o que determina baixa produtividade, constituindo obstáculos importantes ao crescimento económico e ao desenvolvimento do país.

Defendemos:

- Uma Escola Pública que eduque para democracia, que a viva e a promova em todos os sentidos, uma Escola para todos, que respeite a individualidade e que trabalhe com a heterogeneidade dos seus alunos, procurando atenuar os efeitos das desigualdades sociais.

- Uma Escola Pública que seja inclusiva, o que implica o investimento em recursos humanos competentes que respondam às necessidades de todos os seus alunos; uma Escola que tenha capacidade de organização para conseguir criar contextos favoráveis à inclusão e à qualidade das aprendizagens.

II - DEFESA DA PROFISSÃO DOCENTE- RECUPERAÇÃO DA CARREIRA

É reconhecido que a profissão docente tem sido uma das mais sujeitas a um processo de degradação das suas condições, tanto no plano social, como profissional e laboral. Principalmente ao longo dos últimos 15 anos, sucessivos governos iniciaram um caminho de desconstrução de algo que levou décadas a construir: a carreira docente. É óbvio que esta desvalorização é intencional e tem como objetivo central embaratecer o trabalho docente, sendo esta uma opção política assumida e posta em prática por vários governos e que o atual mantém.

Um discurso construído por governantes e comentadores põe regularmente em causa a profissionalidade de toda uma classe e serve de sustentáculo aos ataques mais descabelados, por parte de responsáveis máximos pela tutela da Educação.

A degradação da carreira docente passa por permitir ilegalidades e abusos numa já excessiva carga horária; por alterações ao longo de anos dos requisitos para a aposentação, o que tem conduzido a um acelerado envelhecimento do corpo docente; pela opção assumida de manter um exército de precários (milhares de docentes) durante décadas:

Carreira que pela ausência da recuperação dos 6 anos, 6 meses e 23 dias de serviço prestado e não contado; dos cerca de cinquenta e cinco mil docentes vinculados antes de 2010 ultrapassados por colegas com menos tempo de serviço; os milhares de docentes que todos os anos vão ficando retidos nos 4º e 6º escalões aguardando vagas para progredir; dos mais de dois terços dos docentes avaliados e impedidos de obter Muito Bom e Excelente, mesmo que a classificação o indique, devido a um iníquo sistema punitivo de Avaliação de Desempenho.

O resultado está á vista: mais de metade dos docentes está atualmente posicionado até ao 5º escalão, ou seja na primeira metade da carreira. Estes docentes, ou seja, a maioria dos que estão agora em funções, estão condenados a nunca atingir o último terço da carreira, o que implica uma aposentação em condições materiais (valor da pensão) muito desfavoráveis, e isto depois de uma longa vida de trabalho de dedicação à escola à causa pública

Aliás, é esta desvalorização da carreira por muitos já reconhecida que contribui para a falta de atratividade e que é a principal causa da falta de professores nas escolas.

Em suma: um fortíssimo ataque à carreira docente pervertendo totalmente a sua matriz



original.

Assim entendemos que:

No ensino não superior

- É urgente a recuperação dos 6 anos, 6 meses e 23 dias de serviço prestado para efeitos de progressão e que continuam por contabilizar. Defendemos, por isso, uma negociação efetiva que permita esta recuperação com base na construção de um faseamento a definir neste processo negocial.
- A eliminação das vagas que impedem a progressão aos 5º e 7º escalões, admitindo uma solução transitória que permita a definição por despacho de um número de vagas, igual ao número de candidatos. Solução, aliás, já existente na RA da Madeira e RA Açores?
- O fim das quotas de uma iníqua Avaliação de Desempenho Docente (ADD) e a sua substituição por um modelo formativo e não punitivo que reconheça, de facto, a qualidade do desempenho docente.
- A correção das ultrapassagens dos docentes penalizados pela diversas transições de carreira, situação que é inconstitucional e que permite ainda mais distorções numa carreira já totalmente desfigurada.
- O respeito efetivo pela duração do horário de trabalho, nomeadamente o respeito pelos limites da duração semanal do trabalho estabelecidos pelo ECD (35 horas).
- Um efetivo combate ao envelhecimento e a promoção de medidas que permitam o rejuvenescimento da profissão docente. Nomeadamente a aposentação voluntária sem penalizações dos docentes que já completaram os 40 anos de serviço; o acesso à pré-reforma; o início das negociações que permitam a aprovação de um regime específico de aposentação docente.
- Um efetivo combate à precariedade com medidas que permitam a alteração à “ norma travão”; medidas que permitam a abertura de concursos extraordinários de vinculação para diferentes situações; criação dos grupos de recrutamento do Teatro e Expressão Dramática; conclusão dos processos de PREVPAP.

No ensino superior e investigação

- Criar um número grande, que seja suficiente, de lugares para as categorias de base das carreiras, a pôr a concurso externo nas IES públicas, incluindo as fundacionais, destinados a facultar reais oportunidades de obtenção de contratos por tempo indeterminado aos docentes convidados, bem como aos investigadores atualmente contratados a termo certo ou incerto, por essas IES ou pelas Instituições Privadas Sem Fins Lucrativos, por si criadas, geridas ou participadas, e também para assegurar a renovação dos corpos docente e investigador, com o correspondente reforço de financiamento.
- Desbloquear as progressões salariais nas carreiras docentes, cujos profissionais são hoje prejudicados relativamente ao regime geral da Administração Pública, e definir um modelo de avaliação que efetivamente permita a progressão e que evite os resultados díspares das avaliações quer nas diversas IES quer no tempo para obter uma progressão. Urge igualmente regulamentar o modelo de avaliação dos investigadores, de uma forma que evite a repetição dos erros e injustiças que se torna necessário corrigir no caso dos docentes.
- Promover a abertura de concursos internos para promoção, à semelhança do definido pelo DL nº 112/2022, por forma a assegurar que as percentagens de lugares com estabilidade reforçada no emprego são efetivamente observadas, cumprindo o disposto nos estatutos das carreiras e assegurando o seu financiamento adequado.



- Promover a abertura de concursos externos de ingresso nas carreiras para assegurar a renovação do corpo docente e de investigação, com o correspondente reforço de financiamento.
- Corrigir as desigualdades existentes do ponto de vista remuneratório e das cargas horárias entre docentes do ensino universitário e do politécnico.
- Regular o regime do pessoal docente e de investigação do ensino superior privado, assegurando a existência, em cada instituição, de um corpo permanente de docentes e investigadores com emprego estável e perspectivas de desenvolvimento da carreira.

III - A IMPORTÂNCIA DE CONTINUAR A DEFESA DA GESTÃO DEMOCRÁTICA E DE UMA VERDADEIRA AUTONOMIA DAS ESCOLAS.

Como sempre dissemos “ *As lideranças que transformam devem-se ao coletivo dos professores não ao génio de um qualquer diretor*”. Na luta pela exigência e defesa de uma escola democrática ficarão para a história a luta que, com o apoio do SPGL, os professores da então Escola Preparatória Visconde Juromenha (em Mem Martins – Sintra) desenvolveram em 1978 durante mais de dois meses. Também em 1982 a luta desenvolvida em Setúbal na então Escola Secundária de São Julião (hoje Sebastião da Gama), com uma forte adesão de professores a uma greve prolongada onde também, entre outras reivindicações, estava a luta pela gestão democrática.

A luta pela democracia nas escolas esteve sempre na agenda reivindicativa do SPGL. Sempre entendemos que todas as questões relativas à administração e gestão dos estabelecimentos de ensino são de nuclear importância para a vida nas escolas.

O modelo de gestão é o fator que mais influência o “ ambiente de escola”, ou seja, as relações de trabalho e todas as dinâmicas criadas dentro da própria escola. É hoje amplamente reconhecido que um dos fatores que mais degrada as condições de trabalho dentro da escola é, de facto, a ausência de uma Gestão Democrática.

Defender o retorno da Gestão Democrática é um imperativo, pois, como pode a escola formar cidadãos críticos, participativos se não pratica dentro dos seus muros a democracia? Os professores foram sendo afastados da vida e da gestão da escola. Reverter esta marcha de limitação da vida democrática é tarefa urgente. Como também já dissemos “ *A Gestão Democrática promove o trabalho em equipa sempre mais gratificante, fortalece-nos e melhora a ação*”.

Assim, defenderemos sempre que na agenda reivindicativa da Federação se continue a dar destaque a este tema. Propostas construídas com os professores ao longo de anos e que assentam na elegibilidade de todos os órgãos, na colegialidade do seu funcionamento e numa efetiva participação da comunidade escolar nas tomadas de decisão.

A Gestão Democrática, com participação ativa dos professores e educadores nas suas escolas será o pilar mais seguro de combate às pretensões de controlo e subordinação das escolas por parte das autarquias e do ministério.

Entendemos também que o processo de Gestão Democrática está intimamente ligado ao conceito de autonomia. A escola deve assentar a sua autonomia na possibilidade de intervir e solucionar os problemas com que se defronta, com base na deteção dos problemas das potencialidades da comunidade onde se insere.



IV - A TRANSFERÊNCIA DE COMPETÊNCIAS / MUNICIPALIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO

A Lei nº 50/2018 de 16 de agosto que cria o Quadro de Transferência de Competências para as Autarquias Locais, depois regulamentada pelo **Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro**, que supostamente descentraliza competências - como indica o nome- para os municípios, designadamente na Educação, não define claramente nem fundamenta que tipo de competências são transferidas, Ou seja: não discrimina o que passa a ser competência da administração central, da administração regional e ou local, e das escolas/agrupamentos.

Não o tendo definido claramente, estamos perante um quadro legislativo que transfere para o poder local responsabilidades que devem continuar a pertencer ao poder central, nomeadamente um financiamento adequado do sistema público de educação e acaba por transferir para as autarquias e para as comunidades intermunicipais (CIM) um conjunto de responsabilidades que já são operacionalizadas - e bem - pelas escolas/ agrupamentos como as refeições, as cantinas e a gestão do pessoal não docente a ação social escolar e outros.

Este é um processo imposto pelo poder central, cujo objetivo principal é descomprometer o Estado de um efetivo financiamento público da Educação, mas ao mesmo tempo continuar a exercer um férreo controlo sobre as escolas, limitando cada vez mais a sua autonomia.

A municipalização é rejeitada pela esmagadora maioria dos professores que sobre a questão em causa já manifestaram várias vezes o seu repúdio. Um processo que destruirá a Escola Pública, processo eivado de sistemas arbitrários e pouco transparentes, de clientelismo, de insegurança, de desmotivação, de aprofundamento de assimetrias.

Não nos opondo a um verdadeiro processo de descentralização (que este não é), continuará o SPGL a repudiar este caminho, exigindo que se construa uma verdadeira transferência de competências, definindo claramente os seus contornos e que tal processo seja legitimado por órgãos democraticamente eleitos nas escolas e que seja construído de forma sustentada num quadro de Gestão Democrática e de verdadeira autonomia das escolas.

Defendemos:

- Na rede de oferta educativa – no Ensino Secundário e no 3º Ciclo do Ensino Básico- as ofertas educativa e formativa devem continuar a ser decididas e organizadas pelas escolas e pela administração educativa e nunca transferir esta responsabilidade para as Autarquias ou para as CIM (Comunidades Intermunicipais).

Entendemos, que deve ser competência das escolas um conjunto de decisões que consideramos determinantes para a vida das escolas, mas de cujo controlo o Ministério da Educação não abdica: constituição de turmas; a decisão sobre a organização de apoios diversos a alunos que deles necessitam; a organização de horários, que continua a ser determinada por regras definidas centralmente e que não têm em conta necessidades específicas das escolas. Todas as decisões e medidas de natureza pedagógica e didática.

V - O SPGL NA FENPROF, A SUA RELAÇÃO COM A CGTP E FRENTE COMUM E RESTANTE MSU- ATIVIDADE INTERNACIONAL

O SPGL vai comemorar, em 2 de maio de 2023, 49 anos de um caminho percorrido, com muitas vitórias e também algumas derrotas. Mas foi crescendo sempre como espaço plural, aberto a diferentes perspetivas e sensibilidades, sempre ancorado num sindicalismo de proximidade com os professores, um sindicalismo combativo e propositivo também. É este SPGL, o maior sindicato de professores do país, que sempre procurou na ação contribuir



para a Valorização da Profissão Docente e para a construção de uma Escola Pública de Qualidade e Inclusiva.

Em 1983, em convergência na altura com outros seis sindicatos que nas suas regiões eram os mais representativos da classe (SPN, SPRC, SPZS, SPM, SPRA) e claro o SPGL, mais tarde veio a juntar-se o SPE, realizou-se em Lisboa de 27 a 30 de abril o congresso constituinte da FENPROF.

Este é um projeto sindical onde estamos de corpo e alma no respeito pelos princípios plasmados nos estatutos da Federação - princípios da liberdade, da democracia, da independência, da unidade e da participação ativa dos professores e por uma conceção ampla do sindicalismo docente (dos Estatutos da FENPROF).

Fazemos este percurso na nossa Federação, não abdicando nunca de ser o espaço plural que somos, que já atingiu notável maturidade, sempre no respeito pelos princípios democráticos e transparentes.

Foi também ancorado neste princípios que em 2002 os sócios do SPGL votaram majoritariamente a adesão do seu sindicato à CGTP- IN e fizeram-no com a convicção que esta opção de integrar de forma solidária e de pleno direito as estruturas da central acrescentava força à ação dos professores, permitindo também juntar a nossa razão às reivindicações de milhares de trabalhadores de todos os setores.

É com estes princípios que o SPGL integra a Frente Comum, reconhecendo nesta estrutura a importância e a necessidade do trabalho que desenvolve na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da Administração Pública, sem prejuízo de repensar criticamente o seu modo de intervenção atual.

Postura que replicamos também em todas as estruturas em que participam dirigentes do SPGL no âmbito do MSU.

Não abdicamos, no entanto, de acolher e ser solidários com outros projetos coletivos, revolucionários, intergeracionais que nos solicitem apoio, ou colaboração.

Apesar de a atividade internacional do SPGL ser residual, alguns dos seus dirigentes participam ativamente em frentes de trabalho no âmbito da FENPROF - nomeadamente na atividade desenvolvida pela Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa (CPLP-SE), na Federação Mundial dos Trabalhadores Científicos (FMTC) e também com intervenção em muitas das iniciativas da Internacional da Educação.

VI - A VIDA INTERNA DO SPGL

O SPGL caracteriza-se, no seu modo de funcionamento interno, por promover e respeitar o pluralismo, o respeito pelas diferentes correntes de opinião e ou sensibilidades que existem no seu seio. Essa é uma prática que continuaremos a ter e que terá reflexos na constituição dos seus órgãos de direção e executivos.

Durante o período da pandemia houve a preocupação constante de manter a ligação aos sócios, mantendo a funcionar todos os meios que tínhamos ao nosso alcance: e-mails, contactos telefónicos, redes sociais, revista Escola Informação, newsletter, apoio técnico-jurídico aos sócios. A importância do departamento de informação nestes contactos foi fundamental, como forma de veicular informação de qualidade junto dos sócios. Mesmo nesse período mantivemos sempre a estrutura de direção a funcionar com reuniões periódicas dos departamentos, da comissão executiva, das frentes de trabalho.

Continuaremos a defender um sindicalismo de forte presença nas escolas como matriz nu-



clear do SPGL, o que implica alargar e reforçar a rede de delegados sindicais - esse é, de facto, um caminho que precisa de ser melhorado. Vamos ter que insistir no fortalecimento da rede de delegados sindicais e no restabelecimento da regularidade das Assembleias Gerais de Delegados.

Reconhecemos a fraca participação dos sócios nas Assembleias Gerais; continuaremos a desenvolver os esforços necessários para aumentar esta participação.

O SPGL continuará a participar ativamente no seio da FENPROF na definição das grandes linhas de intervenção sindical e na definição das linhas de atuação no plano internacional, sem prejuízo da sua intervenção, enquanto SPGL, quando para tal achar conveniente ou for solicitado.

Prática esta que continuaremos a manter no reforço do Movimento Sindical Unitário nomeadamente nas estruturas em que, de forma empenhada, participamos: na CGTP, nas Uniões Sindicais Distritais, na Frente Comum e outras.

Manteremos a gestão financeira criteriosa que tem permitido ao SPGL superar as dificuldades e manter uma estável situação financeira mesmo durante as crises económicas que se vêm sucedendo e cujo fim não se avizinha e sempre com pleno respeito pelos direitos dos seus trabalhadores.

Este é um compromisso que assumimos: o de uma política de gestão financeira cuidada e sem prejuízo da dinamização da atividade sindical.

Avizinham-se tempos complexos. Na próxima década mais de 50% do corpo docente aposenta-se, muitos deles sócios do SPGL e, portanto, este é um desafio que teremos de enfrentar. Consideramos prioritário o lançamento de campanhas de sindicalização, e de sensibilizar os sócios que se aposentam a manter a ligação ao SPGL, onde o departamento de aposentados tem vindo a desenvolver um excelente trabalho.

Continuaremos a orientar os nossos princípios pela proximidade às escolas e aos professores, uma vez que os associados são o sindicato.

A Direção

