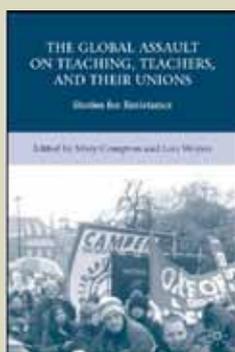


LEITURAS



The Global Assault on Teaching, Teachers and, their Unions: Stories for Resistance

Poderemos falar de uma agenda global do neoliberalismo para a educação? Como entender a convergência das políticas educativas, no sentido da abertura da provisão da educação à iniciativa privada, que se verifica em todos os continentes e que abrange muitos países em vias de desenvolvimento, mas também os países mais desenvolvidos com EUA, Canadá, Austrália, Nova Zelândia ou os países da EU?

Mary Compton é uma antiga presidente do Sindicato

Nacional de Professores do Reino Unido, o maior sindicato de professores na Europa e Lois Weiner é investigadora em educação de professores e trabalha na Universidade de New Jersey. Ambas coordenam uma obra que parte da constatação de que, cada vez mais, a escola pública como nós a conhecemos está sob um forte ataque das forças do mercado.

Num conjunto diversificado de textos podemos encontrar histórias pessoais, investigação académica e análise política, que permitem entender porque é que se estão a realizar mudanças tão profundas e disruptivas nas escolas e na profissão docente.

Nas duas últimas décadas criou-se um novo consenso global que reconfigurou a economia mundial. Ao mesmo tempo que as nações ricas gastam milhões de euros em guerras e esbanjam recursos com a exploração das reservas de petróleo e gás natural, o recurso mais valioso de todos – as crianças de todo o mundo – continuam a ser remetidas para a última das prioridades.

Para os defensores da Escola Pública este é um combate difícil, porque as vozes da privatização têm quase toda a comunicação social ao seu dispor, enquanto os professores e os seus sindicatos têm sérias dificuldades em explicar que isso apenas interessa ao capital e às classes dominantes.

As questões colocadas nesta obra são comuns a todo o mundo. É por isso que convém perceber que os processos utilizados pelo mercado e pelo neoliberalismo são os mesmos nos países do 3º mundo e nos pertencentes à UE, como é o caso português. O que se passa com a crescente precarização do trabalho docente no nosso país, com

recurso cada vez maior a professores contratados e à proliferação dos recibos verdes nas AEC's, segue o mesmo padrão que é referido no relatório do BM "A Chance to Learn: Knowledge and Finance for Education in Sub-Saharan Africa", que afirma que os progressos verificados na educação primária dos países francófonos resultam da redução de custos com os salários dos professores, especialmente através dos professores contratados que custam menos 50% do que os do serviço público.

Os primeiros passos do neoliberalismo começaram a ser dados com a chegada ao poder de M. Thatcher e de R. Reagan no final da década de 1970, completando um ciclo de grandes mudanças na visão económica que se tinha iniciado com a liberalização da economia chinesa, sob a orientação de Deng Xiaoping. 30 anos depois os promotores do neoliberalismo estão a um passo de finalizar a remodelação do mundo, incluindo também a remodelação do mundo da educação. A obra de Compton e Werner fala-nos de como isso tem acontecido e do que ainda é possível fazer para nos opormos a tais desígnios, se professores, dirigentes e activistas sindicais e outras forças sociais forem capazes de unir esforços em defesa da escola pública de qualidade para todas as crianças do mundo.

Compton, M. & Werner, L. (2008). "The Global Assault on Teaching, Teachers and, their Unions: Stories for Resistance". NY: Palgrave MacMillan. (encomendas em www.amazon.fr)

Francisco Santos

EB23 José Cardoso Pires

Apostar no Futuro é apostar na Escola Pública do Futuro

Há algo de verdade mas também algum cinismo nos comentadores que se espantam com o facto de o tema da carreira dos docentes e a sua avaliação de desempenho terem ocupado um lugar de extrema relevância política e social nas últimas eleições legislativas. Argumentam que o que era necessário que se discutisse eram o sistema de ensino, as mudanças inevitáveis, a sua qualidade, o sucesso dos alunos. Para quem não tiver acompanhado os últimos 4 anos, este “discurso” parecerá adequado. Quem os viveu, porém, sabe que é um discurso falso e por vezes hipócrita. É que não é possível abordar essas magnas e centrais questões sem “salvar da humilhação alguns milhares de professores (...)” como refere Lídia Jorge ao Público de 10 de Janeiro. Eu não diria “milhares de professores”, mas sim toda a classe docente. Convém recordar que durante 4 anos, com o pacóvio apoio de José Sócrates, uma equipa de incompetentes e de gente mal formada procurou, intencionalmente e de forma sistemática, denegrir o trabalho dos docentes junto da população, incluindo junto dos alunos e seus encarregados de educação. Desde serem abusadamente “faltistas” até à acusação de não se interessarem pelos seus alunos nem pelo seu sucesso, valeu de tudo. Por detrás do discurso da ex-ministra de defesa da escola pública esteve de facto o mais despudorado ataque a este pilar da justiça social. É por isso que o desafio que agora se põe a todos nós é o de reconstruir a confiança dos portugueses - e não só dos professores - na escola que os seus filhos vão frequentar.

O “acordo” agora assinado, é certo, está longe ser entusiasmante para a classe docente. É verdade que, na prática, se garantiu o acesso da quase totalidade dos docentes ao topo da carreira. Só os manifestamente incompetentes e desinteressados lá não chegarão. Mas este acesso – que exigiu o fim da divisão da carreira entre professores de primeira e professores de segunda – foi conseguido à custa de uma carreira excessivamente longa (34 anos em média, mas que pode ir até 40 em alguns casos. Recordemos que a recomendação do UNESCO aponta para 20 anos!). Mantém-se o roubo do tempo de serviço prestado entre Agosto de 2005 e Dezembro de 2007. As regras de transição não permitem a adequação aos escalões do tempo de serviço já efectivamente prestado - boa parte dos professores actualmente em exercício atingirá o topo da carreira com 38-40 anos de serviço. Sobretudo, o modelo de avaliação de desempenho poderá acirrar ainda mais a competição entre os docentes, destruindo o espírito de colaboração indispensável numa escola.

O que foi acordado extravasa o que agora ficou fixado no texto. Incluí também a revisão dos horários e condições de trabalho, de modo a pôr termo à escravatura a que hoje boa parte da classe está sujeita. Incluí a antecipação da vinculação de parte dos contratados com a antecipação do concurso nacional já para 2011. Entre outras medidas a negociar a partir do dia 20 de Janeiro.

Uma relativa paz regressará às escolas. Uma paz que não significa que os docentes não persistam na sua luta pela melhoria do que agora foi possível alcançar. Uma paz, porém, carregada de nuvens negras: as guerras internas em torno das “classificações” da avaliação de desempenho – um processo que é preciso rever urgentemente. A revisão está prevista já para o fim do 1º ciclo avaliativo: vamos a ela! Olhemos para o futuro. ■

Neste número:

2 Sugestões

3 Editorial

Apostar no futuro é apostar na escola pública do futuro

5 Dossier

Processo negocial

15 Reportagem

Quinta da Educação, por uma escola diferente

20 Cidadania

O mito da igualdade de oportunidades

21 Escola/Professores

- 21. Inquérito ao capitalismo realmente existente
- 22. Estatuto de Carreira do Politécnico
- 23. X Congresso da FENPROF
- 24. Docentes aposentados, direito a uma vida digna
- 25. O Código de Trabalho e a Parentalidade
- 28. Votações do dia 10 de Dezembro

29 Aos Sócios

35 Consultório Jurídico

Formas de Mobilidade do Pessoal Docente



ACORDO com notas de leitura



FOTO SPGL

PÁGINA 10

FOTOS SPGL





ESCOLA INFORMAÇÃO Nº234 JANEIRO 2010

Dossier

■ A reunião em que foi assinado o acordo com o Ministério da Educação prolongou-se por 15 horas. Um facto que, só por si, testemunha as dificuldades do processo, do “acto de grande responsabilidade” que a assinatura deste acordo representa. Este Dossier inclui os esclarecedores depoimentos dos três dirigentes do SPGL que estiveram directamente envolvidos nas negociações. Neles se fala do que foi alcançado e dos problemas pendentes. Na perspectiva de que se impõe, como sublinha António Avelãs, “preparar o terreno para um acordo melhor, com uma menor duração de carreira e sobretudo com uma matriz totalmente diferente na avaliação de desempenho”. ■



FOTOS SPGL

Cronologia de um Acordo

Foram várias reuniões negociais. Começaram a 25 de Novembro e, regularmente, todas as semanas, a FENPROF e o Ministério da Educação iam passando em revista os pontos de alteração ao ECD em relação a três matérias centrais: estrutura da carreira docente, avaliação de desempenho e transição entre modelos.

Dos diferentes textos em análise (propostas e respectivas contra-propostas) apenas um acordo era claro: acabaria a divisão espúria entre professores e professores “titulares”. E já não era pouco! Quanto a tudo o resto o desacordo era bem maior que o acordo.

Pelo meio aconteceu a intervenção da Assembleia da República com a aprovação de uma resolução da iniciativa do PSD que deixou cair a “suspensão” do modelo de avaliação de desempenho herdado do consulado de Maria de Lurdes Rodrigues (ao contrário do que constava no seu programa eleitoral) e introduziu uma expressão que acabou por inquinhar todo o processo negocial – obrigava o governo a “substituir, no prazo de 30 dias” o modelo de avaliação. Foi neste quadro que a negociação se desenvolveu – sem a certeza de que, não chegando a acordo, não se iniciaria novo ciclo de avaliação com a estrutura da carreira anterior intacta.

No dia 30 de Dezembro, data assinalada no calendário negocial para a conclusão deste ciclo negocial, o ME não apresentou propostas e remeteu para a semana seguinte o final do processo. E foi já no dia 7 que a FENPROF teve

acesso àquela que seria a “última” proposta do ME.

Os membros do Secretariado Nacional da FENPROF que não integram a comissão negociadora estavam convencidos que nesse dia se concluiria pelo desacordo. Havia uma reunião marcada para a tarde desse dia no pressuposto que a reunião no ME acabaria bem cedo. Não foi assim. À hora de almoço soubemos que a reunião no ME iria continuar e o Secretariado Nacional foi convocado por SMS para as instalações do ME. Às 15 horas lá estivemos todos à porta do ME. Não era possível ouvirmo-nos uns aos outros cá fora. A pressão dos órgãos de comunicação social era muito grande e o que estava em causa era demasiado importante para ser decidido na rua. Conseguiu-se “ocupar” a sala reservada aos jornalistas e, com a compreensão deles, lá se conseguiu reunir. Em causa estava uma nova proposta do ME, apresentada durante a manhã às 4 mesas negociais, que retomava sem grandes alterações os textos que já conhecíamos anteriormente, com uma única diferença – deixava cair a contingentação no 3º escalão da carreira. Com aquela proposta o desacordo era claro mas o ME tinha dado a entender que havia possibilidades de o alterar durante o resto do dia. A questão a decidir era simples: valia a pena continuar a negociação ou deveríamos retirar-nos, sem mais, da negociação e logo ali assinalar o desacordo total? Decidiu-se continuar e conhecer a nova proposta do ME. Que viria a acontecer já ao final da tarde.

Novo SMS e nova reunião agora no espaço do CIREP. Esperou-se

pelo encerramento ao público daquele espaço do ME e lá conseguimos reunir. Na nova proposta do ME aparecia agora um mecanismo que permitia “tornear” a questão das vagas. Com a majoração anual das classificações da avaliação de desempenho pretendia-se garantir que num limite de anos que se apresentasse como razoável os professores classificados com Bom atingiriam o topo. A proposta apresentada na altura ainda não garantia que todos lá pudessem chegar (o índice de majoração era demasiado pequeno). Nesta altura a discussão foi muito grande e era complicado perceber o sentido da maioria do Secretariado Nacional. Recorreu-se então à votação – havia que perceber os limites da negociação e até onde se poderia ir. Dos 25 presentes o secretário-geral não votou e o resultado redundou num empate - 12/12.

A margem de negociação da comissão negociadora foi então bem definida – ou havia a garantia de que todos os professores classificados com Bom na avaliação de desempenho chegariam ao topo da carreira, em tempo útil, ou haveria desacordo.

O resto é já conhecido. No final do dia 7, uma proposta do ME com uma majoração de 0,5 pontos por cada ano em que os professores não acedessem, por efeito da contingentação, aos 5º e 7º escalões, garantia o acesso ao topo a todos os professores. Houve acordo. Assinado já no início do dia 8 de Janeiro de 2010. Ao fim de 15 horas de negociação. ■

Manuel Grilo
Dirigente do SPGL



António Avelãs
Presidente do SPGL

Assinar este acordo foi um acto de grande responsabilidade

Devo deixar bem claro que, na consulta feita ao secretariado nacional, “em cima do acontecimento” nas próprias instalações do M.E., votei a favor da assinatura do “acordo”. Um outro membro do SN – que não sei como votou – perante o meu “ar” preocupado, pressentiu que eu estava mesmo profundamente dividido. É certo que o texto final melhorou um pouco depois desse “meeting”, mas as razões para esta divisão “interna” não foram superadas. O acordo obtido, melhorando inequivocamente a situação da maioria dos docentes, garantindo na prática o acesso ao topo à quase totalidade dos professores e educadores, cumprindo o que fora talvez a mais expressiva palavra de ordem das mega manifestações – “carreira há só uma: Professor e mais nenhuma” – sabia a pouco. Sobretudo porque mantinha um método de avaliação de desempenho demasiado perto do “simplex” e que ameaça substituir o natural clima de cooperação que deve existir entre os docentes por um doentio clima de competição, levada ao extremo pelo facto de ser a “nota” obtida nesse processo que vai ser a lista a partir da qual se determinará quem cabe, em cada ano, nas vagas na passagem do 4º para o 5º e do 6º para o 7º escalões. Havia que decidir – porque aos dirigentes sindicais se exige que decidam no termo de um processo negocial - e este tinha sido de facto um processo negocial!. Entre os que estávamos a negociar na altura,

a opinião foi unânime: sem entusiasmo, mas com a certeza de que a decisão de assinar era a que melhor servia o interesse da classe. Para essa decisão contribuíram sobretudo duas questões: estava desbloqueada, embora não nos melhores termos, a progressão na carreira e estava aberta a porta para o agendamento (que se fará no próximo dia 20) de outras questões importantíssimas para os professores: os horários, a antecipação para 2011 do concurso nacional para preenchimento, as questões do ensino artístico por exemplo.

Deve ficar bem claro que se reconhece que da parte do Ministério da Educação houve de facto disponibilidade e postura negocial, bem traduzida numa expressão do Mário Nogueira: “já tínhamos saudades de um bom processo negocial”. Neste processo, este “M.E.” serviu também como “acusação” à equipa anterior, para quem a “negociação” era apenas uma máscara para impor o que bem entendia! É absolutamente indispensável que este clima de negociação persista nas discussões que em breve se vão iniciar. Poderia o M.E. ter ido mais longe? Parece-me que sim. É verdade - e só a retórica inútil pode fingir o contrário – que quem negociou por parte do M.E. estava limitado pela dados económicos e financeiros do país e pela legislação que o governo anterior aprovou para toda a administração pública. Mas por vezes pareceu estar também “dependente” do “orgulho” do primeiro-ministro – o principal derrotado por este acordo, apostado em salvar o que fosse possível da herança de

Lurdes Rodrigues. Só esta última dependência pode explicar a persistência de ciclos avaliativos de 2 anos na avaliação de desempenho – não há qualquer racionalidade nesta medida, até porque fazer coincidir a avaliação de cada docente com o momento da sua progressão na carreira tinha enormes vantagens práticas e pedagógicas e não acrescentava quaisquer encargos financeiros; como não há qualquer racionalidade na existência de 5 menções na avaliação.

Tenho lido algumas opiniões sobre este acordo, umas mais sustentadas que outras. Mas muitas delas cometem um erro lapidar: confundem o professor “muito bom” ou “excelente” (como se mede esta diferença?) com aquele que obterá essa classificação neste processo. Essa coincidência não vai existir. Até pelo rigor intelectual e deontológico que os caracteriza, boa parte dos que são de facto os melhores vão escolher ficar à margem destas guerras intestinas. Pelo contrário, proliferarão os “muito bons” atribuídos a quem bajular o director, a quem der “aulas” gratuitas, a quem encharcar a escola com projectos os mais folclóricos possíveis.

Termino como comecei: assinar este acordo foi um acto responsável – até porque, para cada um dos negociadores sindicais, seria muito mais cómodo não o assinar. Mas a sua aplicação não pode iludir a necessidade de preparar o terreno para um acordo melhor, com uma menor duração da carreira e sobretudo com uma matriz totalmente diferente na avaliação de desempenho. ■

Sobre o acordo com o Ministério da Educação



Anabela Delgado
Dirigente do SPGL

O processo que levou a que ao final da noite do dia 7 de Janeiro a maioria dos sindicatos dos professores assinassem o acordo de princípios para a revisão do ECD e do modelo de avaliação dos docentes, apesar das expectativas que a ministra Isabel Alçada criou, não foi fácil. Não foi fácil por parte do Ministério da Educação que, mandatado pelo governo liderado pelo mesmo primeiro-ministro que patrocinou o maior e mais feroz ataque aos docentes portugueses, pretendia preservar o essencial da política da anterior. Não foi fácil por parte das organizações sindicais que, após 4 anos de longa e dura luta, estavam seguros do que a classe que representam exigia: fim da divisão da carreira; fim das quotas na avaliação e alteração do modelo de avaliação.

Questionarão os mais cépticos, tendo claras as reivindicações dos docentes e, considerando que o único objectivo efectivamente alcançado foi a divisão da carreira, porque assinou a FENPROF o acordo?!

É verdade que não foi fácil decidir, comissão negociadora e secretariado nacional tiveram muitas dúvidas, discutiram longas horas o problema. No próprio dia 30 de Dezembro, data inicialmente proposta pelo ME para concluir a primeira fase do processo e, apesar de termos a informação de que a posição do ME era a de, no caso de não haver acordo, continuar a aplicar o actual ECD incluindo a divisão da carreira, a maioria de nós estava convencida de que não era possível qualquer acordo. O ME além de recusar o princípio da contagem integral do tempo de serviço, nomeadamente do tempo de serviço “roubado” com o argumento de que foi uma medida aplicada a toda a Administração Pública, mantinha o propósito de discriminar, na progressão na carreira, os docentes classificados de Bom,

impedindo claramente uns quantos de chegar ao topo.

Ficou claro também que, quanto ao processo de avaliação de desempenho, o ME não tinha ou não queria ter qualquer margem para alterar aspectos como o fim das quotas, a periodicidade da avaliação e as cinco menções. Sobre as quotas fundamentava-se no regime geral da Administração Pública (SIADAP). Quanto aos outros dois aspectos, fiquei com a ideia de que pretendiam preservar alguma coisa do modelo de MLR... e optaram por um modelo muito próximo do Simplex 2. Fez mal Isabel Alçada. Rapidamente verá que o processo, tal como tudo indica virá a ficar, trará mais problemas que vantagens às escolas, aos professores e às direcções das escolas – os sinais estão dados pelas inúmeras reclamações e recursos que estão em marcha relativamente ao simplex.

Na reunião que teve lugar no dia 30 de Dezembro, com a presença da ministra, a posição do ME manteve-se, não havia condições para o governo ir ao encontro das posições sindicais quanto ao acesso ao topo dos docentes classificados de Bom e sobre alguns aspectos relativos à transição para a nova estrutura de carreira. Por outro lado, quanto ao quadro legal que vigoriaria no caso de um não acordo, foi afirmado que as decisões anunciadas pelo ME (fim da divisão da carreira e substituição do modelo de avaliação), seriam concretizáveis no quadro de um acordo com as organizações sindicais. Não havendo acordo, a solução passaria para a Assembleia da República. A FENPROF informou então o ME que mesmo nesse quadro, as propostas em cima da mesa não mereciam o seu acordo e que naturalmente, esgotados os esforços no sentido de obter um acordo com o governo, a FENPROF nem solicitaria negociação suplementar, ficando nas mãos da Assembleia da República a solução dos problemas.

Perante esta posição, o ME propôs à

FENPROF uma nova reunião para a semana seguinte onde nos seria apresentada uma proposta com soluções para as questões que inviabilizavam qualquer acordo.

Em 7 de Janeiro estiveram em cima da mesa, antes do documento final, dois documentos que foram sendo alterados ao longo do dia. Percebemos que estava chegado o limite e teve lugar o momento de fazer o balanço e decidir. Decidimos pela assinatura do documento. No balanço feito considerámos que no prato da balança da estrutura da carreira, os aspectos que melhoravam relativamente ao ECD em vigor imposto por MLR nos obrigavam a assinar:

A carreira volta a ser horizontal, sem categorias;

As quotas na avaliação mantêm-se mas as classificações mais elevadas não ocupam vaga no acesso aos escalões onde há vagas;

Criaram-se mecanismos que permitem que, embora faseados no tempo, os docentes que são classificados de Bom podem atingir o topo.

Melhoraram-se alguns mecanismos previstos para a transição da nova estrutura de carreira e ficou claro que em sede de legislação serão resolvidos problemas que impliquem ultrapassagens.

Os docentes contratados não farão qualquer prova de ingresso na profissão.

Fora do acordo mas registado em acta, ficou a garantia de realização de concurso nacional no próximo ano, antecipando a data prevista na lei em 2 anos e a alteração da legislação sobre horários – ficando marcada para o próximo dia 20 uma nova reunião para agendar estes e outros aspectos. Aspecto claramente negativo que não é ainda resolvido é o modelo de avaliação que virá a vigorar, em tudo semelhante ao simplex – ou estou muito enganada ou o modelo não resistirá ao 1º ciclo de aplicação sem sofrer alterações. ■



João Paulo Videira
Dirigente do SPGL

Sem Champanhe nem Cicuta

Reflexões em torno do acordo ME/Sindicatos

Preâmbulo.

Ao escrever sobre o assunto em título, permitam-me dirigir as primeiras palavras para o Secretariado Nacional da FENPROF, saudando todos os seus elementos, em particular aqueles que integraram as equipas de negociação. Fazer juízos de valor *a posteriori* é bem mais fácil do que preparar todas as matérias, sob todos os ângulos e, mesmo assim, sofrer a tensão de ter de decidir na hora com a responsabilidade de representar milhares de professores. Registe-se, também, a mudança de atitude desta equipa ministerial.

Quando se chega a um acordo, chega-se a um compromisso que resulta de um processo negocial que permita não esmagar nem soçobrar. A classificação de um acordo como bom ou mau parece-me inútil e despreciosa. Há que perceber as vantagens e as desvantagens do mesmo e maximizar os efeitos daquelas, minorando os destas. Não havendo razões para champanhes desmedidos e comemorativos, não as há, também, para cicutas capitulantes e suicidas.

Teor e Tempo da Negociação

Este processo negocial teve um teor fortemente laboral com uma incidência quase exclusiva na carreira. Aqui poderíamos ter estado melhor. Tanto maiores serão os dividendos de uma negociação, quanto mais a conseguirmos centrar nas questões educativas. Há quem questione se este tinha de ser o tempo da negociação, se isto tinha de ser assinado já. Não esqueçamos que o ME apresentou um calendário negocial e que esse calendário estava refém da iniciativa parlamentar do PSD. Se este processo fosse parar à Assembleia da República, não só não saberíamos como seria resolvido, como sabíamos à partida que estávamos excluídos de participar.

Acordo de Princípios.

Um acordo de princípios significa que as partes envolvidas na negociação acordaram quanto aos princípios

orientadores da mesma o que não encerra a negociação, pelo contrário. Teremos de respeitar estes princípios mas teremos, também, de bater-nos para que sejam levados a cabo em benefício da Educação e dos seus agentes.

Da Luz

O presente acordo trouxe à luz alguns factores positivos, essencialmente no âmbito da carreira, que me parecem muito benéficos:

- Aboliu-se a divisão da carreira em categorias.
- Garantiu-se que todos os professores avaliados com Bom cheguem ao topo da carreira.
- Criou-se espaço para a tão desejada tranquilidade nas escolas. Admito a sua precariedade mas, ainda assim, vivemos um tempo muito diferente, para melhor, da recente guerra acesa que travámos.
- Garantiu-se a continuidade do espaço negocial.
- Consegiu-se a supressão da prova de ingresso para contratados com um contrato e uma avaliação de Bom.
- Conquistou-se o compromisso da realização de um concurso nacional de professores já em 2011.
- Consegiu-se a criação de um programa de formação em avaliação.
- Conquistou-se a simplificação dos procedimentos de Avaliação o que pode gerar uma maior eficácia e um menor peso burocrático.

Das Trevas

Há ainda aspectos que gostaríamos de ter superado mas que temos de admitir são insatisfatórios e prejudiciais à Educação e aos professores:

- Continuamos com uma carreira demasiado longa.
- Permanece, em sede de ADD, uma escala quantitativa em vez de uma escala qualitativa assente em critérios.
- Mantém-se a menção de Regular. Não há sustentabilidade científica para a sua existência. Nem profissional. Os professores têm de ser bons. Se o não forem, temos de assumir a sua insufici-

ência e accionar mecanismos de apoio e recuperação. Um professor regular é uma figura constrangedora para o sistema educativo português. De resto, esta figura cria um absurdo avaliativo que é punir quem foi positivamente avaliado.

- Mantém-se as menções de Excelente e Muito Bom. Para além das evidentes dificuldades de diferenciação, a sua coexistência rouba espaço à dignificação a ambas.

- Os ciclos bienais de avaliação vão converter a ADD num obstáculo ao desempenho propriamente dito pelo que deveriam ser substituídos por um momento formal de avaliação por escalão.
- Os Objectivos Individuais, facultativos ou não, introduzem ruído naquilo que deve ser o trabalho em torno da consecução dos objectivos do Projecto Educativo e do Plano Anual de Actividades.
- O Relator tem de ser um elemento eleito e não nomeado. Emerge de tal eleição o primeiro passo para o reconhecimento profissional da sua autoridade enquanto avaliador.

Conclusão

Há, de facto, muito a fazer, ainda, mas muito já foi feito.

Torna-se evidente que os ganhos são, sobretudo, da esfera laboral e de carreira sendo que a área onde ficámos mais aquém daquilo que a Escola e os professores precisam é a Avaliação do Desempenho. Temos de assumir as conquistas como fruto do nosso trabalho e encarar as desvantagens com frontalidade e abnegação, detectando-as, analisando-as e combatendo-as. Não vamos já a correr beber o champanhe da vitória que nas negociações não se trata de ganhar nem perder. Trata-se de criar compromissos. Mas não corramos para a cicuta nem capitulemos porque com trabalho, com exigência e com dedicação conseguiremos cada vez melhor em prol da Escola com que todos sonhámos um dia. ■

ACORDO DE PRINCÍPIOS PARA A REVISÃO DO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE E DO MODELO DE AVALIAÇÃO DOS PROFESSORES DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO E DOS EDUCADORES DE INFÂNCIA

NOTAS DE LEITURA

Considerando a vontade comum do Governo e das Organizações Sindicais Signatárias no sentido de, tendo em conta a experiência dos últimos anos e os pareceres entretanto recolhidos, promover uma revisão do Estatuto da Carreira Docente e do modelo de avaliação dos professores e educadores de infância de modo a contribuir para a qualificação da escola pública;

Considerando que um acordo quanto aos princípios que devem presidir à revisão do Estatuto da Carreira Docente e do modelo de avaliação dos professores e educadores de infância só é possível com espírito de compromisso de parte a parte;

Considerando, e reconhecendo, que Governo e Organizações Sindicais Signatárias fizeram um esforço real e significativo de aproximação de posições, tendo em vista a resolução dos problemas e a celebração do presente Acordo de Princípios;

Considerando a necessidade de proporcionar às escolas e aos docentes condições que favoreçam o cumprimento da missão da escola pública e assegurem a prioridade ao trabalho com os alunos;

Considerando, finalmente, que os signatários se comprometem a respeitar o teor deste Acordo no âmbito da elaboração dos diplomas legais e regulamentares que lhe darão seguimento,

O Ministério da Educação e as Organizações Sindicais Signatárias estabelecem o seguinte Acordo de Princípios para a Revisão do Estatuto da Carreira Docente e do Modelo de Avaliação dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário e dos Educadores de Infância:

I Sobre a estrutura e o desenvolvimento da Carreira Docente

1. A carreira docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário é igual para todos os níveis de educação e ensino incluindo a educação especial.

2. A carreira será estruturada com uma única categoria e com desenvolvimento indiciário em 10 escalões, de acordo com o mapa anexo, sendo que os módulos de tempo de serviço em cada escalão terão a duração de quatro anos, com excepção do 5º escalão cuja duração será de apenas dois anos.

3. O ingresso na carreira depende das qualificações legalmente exigidas e da comprovação de mérito adequado à função docente, através de um processo selectivo que incluirá uma prova pública de ingresso e aprovação no final de um período probatório de um ano, em que é obrigatória a observação de aulas no âmbito da avaliação da prática docente. A prova de ingresso é anterior ao primeiro concurso de colocação, funcionando como pré-qualificação para admissão a concurso e não é exigível aos docentes contratados que já tenham obtido uma avaliação com menção igual ou superior a Bom, nem aos docentes que tenham exercido funções em estabelecimentos do Ensino Particular e Cooperativo, incluindo as Instituições Particulares de Solidariedade Social, com algum tipo de contrato com o Ministério da Educação com uma avaliação de desempenho equivalente, nem ainda aos docentes que tenham exercido funções no Ensino Português no Estrangeiro.

4. A progressão ao escalão imediatamente superior da carreira dependerá, em regra, da conjugação dos seguintes elementos:

- Tempo de serviço no escalão anterior;
- Mérito traduzido na classificação obtida na avaliação do desempenho;
- Formação contínua ou especializada concluída.

5. A progressão aos 5º e 7º escalões dependerá da fixação anual de vagas de âmbito nacional, nos termos seguintes:

- Aos docentes a quem, na avaliação imediatamente anterior à progressão, sejam atribuídas as menções de Muito Bom ou de Excelente não é aplicável o sistema de vagas, progredindo independentemente de qualquer contingência;
- As vagas aplicam-se apenas aos docentes que obtenham a menção de Bom na avaliação de desempenho imediatamente anterior à progressão.

- Acabaram os “Titulares”!

- 10 escalões – 4 anos por escalão excepto 5º (2 anos)

- Prova de ingresso anterior ao 1º concurso

- Isenção da prova de ingresso para quem já foi avaliado (incluindo professores do EPC e IPSS's)

- Contingência para os 5º e 7º escalões. “Muito Bom” e “Excelente” fora dos contingentes

6. Para a progressão aos 3º e 5º escalões é também necessário que a avaliação precedente inclua a observação de aulas (nos termos referidos infra).

7. O preenchimento das vagas far-se-á de acordo com uma lista graduada em função do resultado da última avaliação do desempenho.

8. Os docentes que tenham sido avaliados com Bom e que não tenham obtido vaga na progressão ao 5º ou 7º escalões, beneficiam, para efeitos de progressão, da adição de um factor de compensação na classificação, sem prejuízo da menção qualitativa, por cada ano suplementar de permanência no escalão.

9. Os docentes avaliados com duas menções qualitativas consecutivas de Excelente ou de Excelente e Muito Bom, neste último caso independentemente da ordem, têm bonificação de um ano para progressão na carreira no escalão seguinte.

10. Os docentes avaliados com duas menções qualitativas consecutivas de Muito Bom têm bonificação de seis meses para progressão na carreira no escalão seguinte.

11. Os docentes dos dois últimos escalões da carreira que possuam formação adequada para o efeito, poderão candidatar-se a uma especialização funcional no âmbito da carreira para o exercício exclusivo ou predominante de funções de supervisão pedagógica, gestão da formação, desenvolvimento curricular e avaliação do desempenho. A opção pelo exercício da especialização funcional é susceptível de renúncia no termo de cada ano escolar.

12. A atribuição de funções de especial responsabilidade, em particular de coordenação, orientação e supervisão pedagógica, bem como de avaliação do desempenho, serão reservadas aos docentes posicionados pelo menos no 4º escalão da estrutura da carreira, preferencialmente detentores de formação especializada e, de entre eles, sempre que possível, aos docentes dos dois últimos escalões da carreira que tenham optado pela especialização funcional correspondente. Por razões devidamente fundamentadas, também os docentes posicionados no 3º escalão poderão exercer as funções referidas, desde que possuam formação especializada.

II

Sobre a avaliação do desempenho

13. São objectivos essenciais da avaliação do desempenho:

- Melhorar a qualidade do serviço educativo e do desempenho docente;
- Desenvolver a avaliação num processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
- Valorizar o trabalho e a profissão docente;
- Identificar as necessidades formativas para um melhor desempenho;
- Promover a prestação de contas quanto ao exercício da actividade profissional;
- Assegurar instrumentos de desenvolvimento profissional e mecanismos de progressão na carreira que promovam, reconheçam e valorizem o mérito, estimulando a melhoria do desempenho.

14. A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho profissional dos docentes:

- Profissional, social e ética;
- Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;
- Participação na escola e relação com a comunidade;
- Desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

15. A avaliação do desempenho tem por referência:

- Os objectivos e metas do projecto educativo e dos planos anual e plurianual de actividades da escola ou agrupamento;
- Os objectivos individuais, de apresentação facultativa (precedendo o procedimento de avaliação), quando o avaliado pretenda ver pré-fixados os termos do seu contributo individual para os objectivos supra-referidos que relevam para a avaliação.

16. A avaliação do desempenho desenvolve-se em ciclos de dois anos lectivos.

17. O procedimento de avaliação é constituído por três elementos:

- Relatório de Auto-avaliação, a apresentar pelo docente;
- Observação de Aulas (pelo menos duas por ano lectivo) e registo da respectiva avaliação, dependente de requerimento dos interessados, mas condição de acesso às classificações mais elevadas e a certos escalões da carreira (nos termos referidos infra);
- Ficha de avaliação global e atribuição da classificação final.

- Observação de aulas obrigatória nos 2º e 4º escalões

- Lista graduada em função do resultado da avaliação

- Factor de compensação para quem não couber nas vagas

- 2 menções de mérito dão bonificação

- Possibilidade de especialização funcional dos docentes nos 2 últimos escalões

- Por norma os objectivos de referência são os do P.E.(Projecto Educativo) e dos P.A. (Planos de Actividade)

Objectivos individuais facultativos

- Ciclos de 2 anos!

- Procedimento de avaliação

18. O Relatório de Auto-avaliação é apresentado pelo próprio docente, com regras de elaboração simplificadas e com padrões mínimos de uniformização. O referido relatório poderá abordar, entre outros, os seguintes aspectos: (a) breve descrição da actividade profissional do docente no período em avaliação; (b) contributo do docente para os objectivos e metas da escola; (c) elementos essenciais do seu desenvolvimento profissional no período em avaliação; (d) auto-diagnóstico e reflexão pessoal do docente sobre as suas actividades lectivas e não lectivas; (e) proposta de programa de formação. Este Relatório inclui em anexo os necessários registos de assiduidade e de grau de cumprimento do serviço distribuído ou de participação em projectos e actividades, a fornecer pelo órgão de direcção da escola, bem como os certificados comprovativos da formação contínua ou especializada concluída e dos graus académicos obtidos ao longo do ciclo em avaliação.

19. A Observação de Aulas, fora do período probatório, tem sempre lugar a requerimento dos interessados, constituindo condição necessária para:

- Acesso às classificações de Muito Bom e de Excelente em sede de avaliação do desempenho;
- Progressão aos 3º e 5º escalões, sem prejuízo dos demais requisitos aplicáveis e do regime especial adoptado para os docentes que não tenham serviço lectivo distribuído.

20. Quando ocorra Observação de Aulas, cabe ao Relator (referido infra) proceder ao registo da respectiva avaliação, para efeitos de consideração no âmbito da avaliação global, bem como transmitir ao avaliado, numa perspectiva formativa, a sua apreciação sobre as aulas observadas.

21. A ficha de avaliação global sintetiza e pondera todos os factores relevantes para a avaliação - funcionais, pedagógicos ou outros - e regista a atribuição da classificação final.

22. O sistema de classificação e o regime dos efeitos da avaliação continuarão a assegurar mecanismos de garantia da diferenciação dos desempenhos, traduzida nas menções qualitativas de Excelente, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente, bem como consequências efectivas da avaliação nas condições e no ritmo de progressão na carreira.

23. A avaliação dos docentes é coordenada em cada escola ou agrupamento por uma Comissão de Coordenação da Avaliação, em que será assegurada a representação de todos os níveis de ensino existentes e que será constituída no âmbito do Conselho Pedagógico, com a seguinte composição:

- O Presidente do Conselho Pedagógico, que preside;
- Três outros docentes do Conselho Pedagógico, eleitos no âmbito deste órgão.

24. A avaliação dos docentes compete a um Júri de Avaliação, a qual tem uma composição fixa e um elemento variável consoante o docente avaliado, nos seguintes termos:

- Na sua componente fixa, o Júri de Avaliação coincide com a Comissão de Coordenação da Avaliação;
- Na sua componente variável, o Júri integra ainda um outro docente, com funções de Relator, a designar pelo Coordenador do Departamento Curricular a que pertence o avaliado.

25. Quanto ao Relator:

- O Relator tem de pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado, não pode ter um posicionamento na carreira inferior ao deste, e, sempre que possível, deverá ter grau académico igual ou superior ao do avaliado;
- O Relator será, tendencialmente, detentor de formação especializada;
- Quando se trate de avaliar o docente com posicionamento mais elevado na carreira, o Relator será o próprio Coordenador do Departamento, se este pertencer ao mesmo grupo de recrutamento ou, se não for esse o caso, será o docente do mesmo grupo de recrutamento com posicionamento na carreira mais próximo do do avaliado;
- Compete ao Relator acompanhar e apoiar o processo de desenvolvimento profissional do avaliado, proceder à Observação de Aulas (se a ela houver lugar) e ao respectivo registo, bem como apreciar o Relatório de Auto-Avaliação, assegurar uma entrevista individual com o avaliado se este a requerer e, subsequentemente, apresentar ao júri de Avaliação uma proposta de ficha de avaliação global e de classificação final a atribuir;
- Compete ainda ao Relator manter uma interacção permanente com o avaliado, tendo em vista potenciar a dimensão formativa do processo de avaliação, identificar as necessidades formativas e, ponderando a proposta do avaliado, propor ao júri de Avaliação a aprovação autónoma de um programa complementar de formação para os docentes a classificar com Insuficiente e Regular, cujo cumprimento será ponderado no ciclo seguinte de avaliação.

26. Os Relatores que não realizem tarefas de avaliação ao abrigo da especialização funcional referida em 11, beneficiarão da redução de um tempo lectivo por cada três docentes em avaliação.

27. Quanto às deliberações do Júri de Avaliação e respectivas impugnações:

- O Júri de Avaliação decide por maioria simples;

Relatório de Auto-avaliação

- Observação de aulas

- Quem observa as aulas

- Ficha de avaliação global

- Mantém as 5 notações: Excelente, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente

- Coordenação da avaliação

- Júri da avaliação

- Relator (tem de pertencer ao mesmo grupo de recrutamento)

- Redução de tempos lectivos dos Relatores (1 tempo por cada 3 docentes em avaliação)

b. O Júri de Avaliação, para além da classificação final e da aprovação de um programa complementar de formação, pode emitir recomendações destinadas à melhoria das práticas pedagógicas e à qualificação do desempenho profissional;

c. Da decisão do Júri de Avaliação cabe reclamação e recurso para um Júri Especial de Recurso, composto pelo Relator, um docente da escola ou agrupamento indicado pelo recorrente e um elemento nomeado pela Direcção Regional de Educação, que preside.

28. Será desenvolvido um Programa de Formação Especializada em Avaliação, tendo em consideração os termos de referência a apresentar pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores. O Ministério da Educação assegura ainda que o programa de formação referido incluirá acções concretas já durante o ano de 2010.

29. O processo de avaliação é objecto de acompanhamento pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores.

30. A avaliação externa das escolas aprecia também a execução do processo de avaliação do desempenho.

31. O Ministério da Educação assegura o funcionamento de um Gabinete de Apoio à Avaliação que, ao nível central, garante o apoio técnico e o aconselhamento necessário à boa execução do processo de avaliação.

32. Sem prejuízo do acompanhamento permanente pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores e pelas demais entidades relevantes, o modelo de avaliação agora introduzido será sujeito, no final do seu primeiro ciclo de aplicação, a uma avaliação e a eventuais alterações que a experiência vier a revelar necessárias, tendo em vista o seu aperfeiçoamento.

III

Sobre a transição entre modelos

33. Os lugares ocupados nas categorias de professor e professor titular são automaticamente convertidos em igual número de lugares da categoria única de professor.

34. Os docentes que, independentemente da categoria, se encontram posicionados nos escalões da carreira docente prevista no Decreto-Lei nº 270/2009, de 30 de Setembro, transitam para a categoria única de professor da nova estrutura de carreira, mantendo os índices remuneratórios actualmente auferidos.

35. Da transição entre estruturas de carreira não pode decorrer diminuição do valor da remuneração base auferida pelo docente, nem ultrapassagens de posicionamento na carreira de docentes com menos tempo de serviço nos escalões.

36. O tempo de serviço já prestado pelos docentes no escalão e índice da estrutura da carreira definida pelo Decreto-Lei nº 270/2009, independentemente da categoria, à data da transição, é contabilizado no escalão e índice de integração para efeitos de progressão na carreira.

37. São reposicionados no índice 272 os docentes que, no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, possuam, cumulativamente, mais de 4 e menos de 5 anos de serviço no índice 245, sejam detentores da categoria de professor titular e tenham obtido no ciclo de avaliação do desempenho de 2007-2009 no mínimo a menção qualitativa de Bom e que na última avaliação do desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar nº 11/98, de 15 de Maio, tenham obtido a classificação igual ou superior a Satisfaz.

38. Aos restantes docentes posicionados no índice 245, na categoria de professor titular, que no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, possuam menos de 4 anos de tempo de serviço nesse índice, aplicam-se as regras gerais de progressão. Regra idêntica aplica-se aos docentes posicionados no índice 245, na categoria de professor, que no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, possuam menos de 5 anos de tempo de serviço nesse índice.

39. São reposicionados no índice 299 todos os docentes que, no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, possuam, cumulativamente, pelo menos seis anos de serviço no índice 245 e tenham obtido no ciclo de avaliação de desempenho de 2007-2009 no mínimo a menção qualitativa de Bom e que na última avaliação de desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar nº 11/98, de 15 de Maio, tenham obtido classificação igual ou superior a Satisfaz.

40. Serão ainda reposicionados no índice 299, quando perfizerem seis anos de serviço no índice 245, todos os docentes que, no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, possuam, cumulativamente, pelo menos cinco anos de serviço no índice 245 e tenham obtido no ciclo de avaliação de desempenho de 2007-2009 no mínimo a menção qualitativa de Bom

- Reclamação

- Formação especializada em avaliação

- Conselho Científico

- Avaliação do modelo de avaliação ao fim de dois anos de aplicação

- Acabaram os “Titulares!”

- Transição para o escalão com o mesmo índice salarial

- Contabilização do tempo de serviço no escalão de integração

- Professores do índice 245 (Titulares até agora) com + de 4 e - de 5 anos de serviço

- Professores do índice 245 com – de 4 anos de serviço (titulares) ou - de 5 (não titulares)

- Reposicionamento no índice 299 dos professores do índice 245 com 6 ou + anos de serviço

- Idem quando perfizerem 6 anos de serviço (desde que tenham à data pelo menos 5 anos de serviço)

e que na última avaliação do desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar nº 11/98, de 15 de Maio, tenham obtido classificação igual ou superior a Satisfaz.

41. Os docentes que, no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, se encontrem no índice 299, incluindo os reposicionados por efeito dos números anteriores, progridem ao índice 340 de acordo com as seguintes regras (além da formação contínua):

a) Possuam seis anos de serviço no índice;

b) Obtenham na avaliação do desempenho:

i) Para os docentes em condições de progredir no ano de 2010, a menção qualitativa mínima de Bom referente ao ciclo de avaliação de 2007-2009, e a menção igual ou superior a Satisfaz na última avaliação do desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar nº 11/98, de 15 de Maio

ii) Para os docentes em condições de progredir a partir do ano de 2011, a menção qualitativa mínima de Bom, referente ao ciclo de avaliação de 2007-2009 e seguintes.

42. Os docentes que se encontrem no índice 340 progridem ao índice 370 de acordo com as seguintes regras (além da formação contínua):

a) Até ao final do ano civil de 2012, desde que estejam posicionados no índice há pelo menos seis anos e tenham obtido na avaliação do desempenho duas menções qualitativas de Muito Bom ou Excelente;

b) Nos anos civis de 2013 e 2014, desde que estejam posicionados no índice há pelo menos seis anos e tenham obtido nos três ciclos da avaliação do desempenho pelo menos uma avaliação qualitativa de Muito Bom ou Excelente e nenhuma inferior a Bom;

c) Sempre que os docentes que se encontrem no índice 340 há pelo menos seis anos, tenham obtido nos ciclos da avaliação do desempenho imediatamente anteriores a menção qualitativa mínima de Bom e reúnam os requisitos necessários para aposentação serão, a partir de 2012, reposicionados no índice 370;

d) A partir do ano de 2015 aplicar-se-ão as regras normais de progressão.

43. O despacho governamental que fixar o número de vagas para progressão aos 5º e 7º escalões assegurará até 2013 contingentes suficientes para permitir anualmente a progressão de, respectivamente, pelo menos 50% e 33% dos candidatos à progressão a quem seja aplicável o sistema de contingentação por vagas. Qualquer alteração dos contingentes referidos será reavaliada com a participação das organizações sindicais.

44. O factor de compensação a que se refere o nº 8 do presente documento é estabelecido por despacho governamental, sendo fixado em 0,5 de acréscimo anual à classificação.

45. São dispensados da avaliação do desempenho, mediante requerimento nesse sentido, os docentes que até ao final do ano escolar de 2010-2011 estejam em condições de reunir os requisitos legais para a aposentação ou requeiram, nos termos legais, a aposentação antecipada.

46. Em conformidade com o disposto no artigo 3º do Decreto Regulamentar nº 11/2008, de 23 de Maio, será garantido aos docentes a quem, na primeira avaliação realizada durante os anos escolares de 2007-2008 e 2008-2009, tenham sido atribuídas as menções qualitativas de Regular ou Insuficiente, o condicionamento dos efeitos da atribuição dessas menções ao resultado de nova avaliação a realizar no ano escolar imediatamente seguinte.

Lisboa, 8 de Janeiro de 2010

A Ministra da Educação,

As Organizações Sindicais,

ANEXO

Escalão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Índice	167	188	205	218	235	245	272	299	340	370

- Progressão ao índice 340:
- 6 anos de serviço
- 2 ciclos de avaliação

- Progressão ao índice 370:
Até 2012 (2 MB ou Exc.)
2013 e 2014 (pelo menos 1 MB ou Exc.)
2015 e anos seguintes (progressão normal)

- Contingentes de 50% para acesso ao 5º escalão e 33% ao 7º escalão até 2013. Após 2013 negociação

- Factor de compensação de 0,5 por cada ano sem acesso ao escalão

- Dispensa da avaliação até ao final de 2010/11 a quem esteja em condições de aposentação



Por uma escola diferente No mundo dos porquês

FOTO: FELIZARDA BARRADAS

A Quinta de Educação e Ambiente da Lagoa de Santo André afirma-se como um território educativo em que se entrecruzam aprendizagens formais e informais. Uma outra forma de ser escola, em que a sala de aula e o trabalho no terreno se fundem. “A nossa escola também é Quinta da Educação”, como significativamente disse um dos nossos entrevistados. Esta a experiência que fomos ver, no local. Num esplendoroso dia de sol, particularmente propício, não apenas ao conhecer do património paisagístico, mas ao maravilhamento que melhor induz à sua defesa e promoção.

Os meninos estão reunidos em roda. São crianças de três turmas de três diferentes escolas: St^o Cruz, Aldeia de St^o André e Santiago do Cacém. A actividade prevista para o dia – um *fotopaper* - nunca anteriormente tinha sido implementada. O jogo inclui percursos pedestres e temáticos e um trabalho de observação para fotografar motivos relacionados com o Monte do Paio. São três os temas a explorar: flora, agricultura e pecuária, fauna. Sorteados os cartões temáticos pelos grupos (em que se misturam crianças das várias escolas), é hora de partir à descoberta. Da parte da tarde, o momento reservado à apresentação e selecção de fotos será também o momento de apreciar a qualidade da fotografia. Um cruzamento de conhecimentos entre biologia, ambiente e artes valorizado por Carla, técnica de educação do ICNB. “Por vezes reunimos assim tudo, fazemos uma mistura,

e acabamos por abordar as três áreas no mesmo dia”.

Aprender a ouvir

Um minuto de silêncio. Um minuto de silêncio destinado a aprender a ouvir. A captar a diversidade de sons que em geral escapam à nossa atenção. O grupo de crianças que acompanhámos no percurso pedestre - com a professora Isabel Pereira, coordenadora do projecto - começou assim a sua actividade da manhã. Em silêncio. E deste modo os meninos foram distinguindo o som de uma batida regular, das vacas, dos pássaros, das ovelhas, dos badalos... o som do mar lá muito ao fundo...

A fase seguinte é fotografar os poços. O objectivo: mostrar um poço, o que lá está dentro, como é por fora. E as questões, os diálogos sucedem-se. Os *porquês*. Um questionamento estimulado pela professora, a propósito de cada imagem a captar, de cada objecto de curiosidade. “O que é o plâncton?

São plantas, animais? É um conjunto, não é? Porque é que o junco é oco? Os cogumelos são animais ou plantas? Já ouviram falar em fungos?”. De caminho observa-se um painel solar, ou um vitelinho que ainda tem o cordão umbilical. E vai-se em busca das ferramentas que se usam na horta.

Um diálogo permanente que tem um princípio base: “Progredimos a partir dos conhecimentos que eles já têm adquiridos e prosseguimos com as conversas por aqui”. É um constante *aproveitar de oportunidades*, por parte do professor.

“Penso que a aprendizagem das crianças se faz por tudo isso – sublinha Isabel Pereira - Faz-se pelas dúvidas que eles têm, faz-se pelas afirmações que eles fazem. E, quando se está a trabalhar em grupo, todos os elementos do grupo vão usufruir dos conhecimentos dos outros. E das dúvidas uns dos outros. O professor tem que estar atento a tudo o que apareça. Porque tudo é importante”.

À tarde, é tempo de mostrar e comentar as fotografias. Tempo para iniciar a construção da “árvore da quinta”, que irá ser feita com material de desperdício, com a contribuição de todos os grupos. Tempo também de fazer algumas experiências. Perceber porque é que as pinhas são um higrómetro natural (“quando começa a chover, as pinhas dos pinheiros fecham-se para que as sementes continuem secas”). Descobrir porque é que o céu é azul. Ou aprender algo sobre a composição dos alimentos. É tempo de mais descobertas.



FOTO: FELIZARDA BARRADAS

Em interacção com a sala de aula

Os momentos vividos na Quinta Pedagógica têm depois continuidade na sala

de aula. Um facto implícito na própria planificação das actividades.

Assim, com o *fotopaper*, o objectivo é “chamar a atenção para a fauna, para a flora, para as actividades económicas, que é o que vem a seguir. E isso vai ser a motivação para iniciarmos essa exploração”, também na sala de aula, sublinha Isabel Pereira.

O mesmo no que respeita às outras actividades desenvolvidas ao longo deste dia de trabalho no campo.

Uma dessas actividades – a selecção de fotografias – permitirá avaliar “o que é que conseguimos ver através das fotografias”. E será depois explorado a nível da poesia, da língua portuguesa.

Depois, vêm as experiências. Com a do *higrómetro natural*, parte-se da observação dos pinheiros. Porque é que as pinhas estão fechadas nos dias com humidade e em dias de sol estão abertas (*como a mãe que defende e cuida dos filhos*). Uma actividade que se interliga com o estudo do aparelho reprodutor no 3º e no 4º ano. “Para eles perceberem que as pinhas fecham como uma forma de proteger as sementes”.

Ou ainda a dos *alimentos sem segredos*. “Isto porque, com a época natalícia que aí vem, é importante saber quais os alimentos que nos dão energia. Principalmente os alimentos com amido. E como o excesso de amido se transforma em açúcar e as pessoas engordam”.

Através da *fotografia*, o objectivo é também perceber porque é que o céu é azul. E se não estivesse azul? “Teríamos que dar a volta – o céu hoje está cinzento mas geralmente aparece azul...”

Uma escola diferente

“O importante para mim neste projecto é que ele aponta para uma escola diferente”, sublinha Isabel Pereira. “Aque-la escola tradicional, em que os miúdos estão sentados e estão a consumir o saber do professor – já lá vai, já não se coaduna com os tempos de hoje”.

Esta necessária mudança, que passa pelo estímulo à motivação das crianças (“os miúdos têm muito mais motivação aqui do que dentro da sala de aula”), pode fazer a diferença entre insucesso

e sucesso escolar.

“Muitas vezes nós andamos à procura do insucesso fora da escola – diz a coordenadora do projecto. E então apontam-se as famílias desestruturadas, aponta-se o pouco tempo que os pais têm com os filhos, apontam-se alguns problemas que os miúdos poderão ter. E raramente o professor se põe em causa e a metodologia utilizada se põe em causa”.

E acrescenta. “Embora isto sejam factores importantes, um dos grandes factores também é a falta de mudança na escola. A falta de alteração das metodologias”.

O objectivo do projecto da Quinta de Educação e Ambiente, é dar resposta a esta realidade, criar uma alternativa.

“O que nós aqui pretendemos é sobretudo criar uma escola cidadã”.

Por um lado, “os miúdos não aprendem educação ambiental sentados. Eles aprendem ambiente, no ambiente, sobre o ambiente e reflectindo acerca do ambiente”. Por outro, “aposta-se num trabalho cooperativo. Os miúdos trabalham sempre em grupo e, depois, apresentam os trabalhos uns aos outros. São as aprendizagens que eles fazem, que vão transmitir aos outros”.

Atribui-se assim à criança um papel importante. “A criança não é consumidora do trabalho do professor, dos conhecimentos do professor, mas sim produz os seus próprios conhecimentos”. Naturalmente com o acompanhamento do professor.

Não há qualquer separação estanque entre trabalho de campo e trabalho na sala de aula. Pelo contrário, há interacção. Uma interacção que potencia uma forma diferente de implementar o currículo.

“Eu não sei, amanhã, como é que vou iniciar a minha aula. Porque vou falar com eles e depois se vê. O professor tem que ter a habilidade de saber gerir todas estas motivações. Saber pegar no currículo, com a motivação que eles levam daqui. É isso que nós pretendemos”.

Em causa está “uma escola totalmente diferente”. E “uma sala de aula em que raramente os miúdos poderão estar sentados a ouvir. Os miúdos estão a trabalhar”.

É a nossa horta, são os nossos barcos, são os nossos burros

Esta experiência, há quase dez anos implementada no Monte do Paio (teve início em 2000), tem ainda uma outra dimensão: visa assumir-se enquanto projecto de desenvolvimento integrado.

“Nós pretendemos que o projecto Quinta da Educação e Ambiente seja um projecto integrado”, sublinha Isabel Pereira. “Que as aulas sejam integradas, que não seja apenas os meninos virem aqui de vez em quando. Mas que haja também uma interacção com o Sr. António, com a D^a Maria, as pessoas que nos acompanham aqui, que realizam actividades connosco. Que o projecto venha também valorizar as pessoas que cá vivem, mostrar que a sua cultura é importante, que têm conhecimentos que muitas vezes os professores não têm”.

Pretende-se ainda lidar de outra forma com o facto de se estar numa reserva natural – a Reserva Natural das Lagoas de Santo André e da Sancha.

Valorizando as suas – muitas – potencialidades naturais. E, acima de tudo, as pessoas. “Para além de protegermos as plantas e os animais, também é preciso valorizar e conhecer as pessoas que aqui vivem, e que também são de importância vital” para a própria existência da reserva natural.

Promovendo, simultaneamente, uma



FOTO: FELIZARDA BARRADAS

outra forma de proteger e preservar os parques naturais e as reservas naturais. Não através de vedações. Mas ao mostrar “que realmente existe aqui um património”. Se “as pessoas aprenderem a observá-lo, a vê-lo, a reconhecê-lo, aprendem também a defendê-lo e a promovê-lo – defende a coordenadora do projecto - E isso começa-se em idades-chave. Nestas idades da pré-primária e do primeiro ciclo”.

O projecto tem ainda como objectivos potenciar a reserva como fonte de conhecimento (“já temos a colaboração da Universidade de Évora e da Univer-

sidade de Lisboa”) e encontrar outras formas alternativas de riqueza.

“O meio rural está em crise há muitos anos e continua a investir-se no mesmo tipo de agricultura”, sublinha Isabel Pereira. O que se pretende é promover outro tipo de actividades, outras formas possíveis de desenvolvimento (“potenciámos a venda de produtos locais – de artesanato, produtos biológicos das hortas - através do *Sábado do Monte*”).

O projecto envolve assim, para além das crianças das escolas, os professores (“e também investimos na formação dos professores, trabalhamos, reflectimos em conjunto sobre como é que vamos continuar o projecto”), os próprios habitantes da reserva natural. É um trabalho conjunto. Que já dá os seus frutos.

“Os miúdos trazem os familiares a visitar o Monte do Paio. Ao fim de semana encontramos sempre aqui famílias. E para mim é muito gratificante chegar aqui e ver as famílias, os pequeninos a andar de bicicleta na eira e as pessoas com um ar feliz – salienta Isabel Pereira - E os miúdos mostrando aquilo que vão conhecendo no Monte do Paio. Eles, de certo modo, são já uns guias turísticos deste espaço. E encaram-no como seu. Dizem – *a nossa horta, os nossos barcos, os nossos burros*”.

O grupo do projecto faz trabalho com os outros professores, com os vossos colegas? Aderem bem? Há envolvimento?

Neste momento não temos mais pessoas porque não conseguimos. Não há capacidade. O grupo do Cercal, por exemplo, que é um agrupamento aqui próximo, queria aderir, e nós não conseguimos, porque não há espaço. Somos actualmente 27 turmas a desenvolver o projecto (quase 500 crianças envolvidas). Não temos os recursos humanos para alargar. Mas há muita adesão. E tem sido crescente. Quase de ano para ano, duplica.

E isso reflectirá uma consciência da necessidade de mudança, em relação à forma como a escola funciona?

Penso que os professores se sentem de algum modo inconformados. Nunca se muda ninguém que não sinta a necessidade de mudar. Ora, o facto de as pessoas aderirem é porque também não estão bem. Os professores mais reflexivos sentem-se inconformados e têm necessidade de mudar. E é muito mais fácil encarar o desconhecido, acompanhado. E aqui, como nós trabalhamos em grupo, mesmo quem esteja com algumas dúvidas, com algumas inseguranças, sente-se apoiado. Porque trabalha em grupo, tem sempre o outro ao lado. E já há experiências implementadas.

“Nós temos o feedback na sala de aula, todos os dias. É isto que é muito aliciante”



Maria Helena Fernandes
Escola Aldeia de Santo André

EI - Qual é a sua experiência, no quadro deste projecto?

Maria Helena Fernandes - Muito boa. Quer em termos pessoais quer profissionais. Estou neste projecto desde o início, há já 9 anos. Tem sido o despertar para certas actividades que eu não desenvolvia em sala de aula. E também para os meninos. Pela interacção entra a sua vida particular e a vida de grupo, que lhes é proporcionada. E pelas aprendizagens que aqui fazem e que depois, na sala de aula, são ponto de partida para trabalhar o currículo. De certa forma este espaço é uma extensão da sala de aula. A nossa escola também é *Quinta da Educação*.

Todo o trabalho que se aqui desenvolve – o projecto ambiental, o contacto com a natureza, a exploração de tudo o que nos envolve em termos paisagísticos, a fauna, a flora, o respeito pela natureza – facilita uma sensibilização, porque é a partir da vivência da criança.

Que aspectos destacaria?

Um aspecto importante: não é um trabalho só de professor-aluno em sala

de aula – fazemo-lo em ligação com outros professores. Há a partilha de saberes com outras pessoas – quer as que estão aqui como técnicos, quer os professores que nos acompanham.

Outro elemento a destacar: também trabalhamos a cidadania. Trabalhar o ambiente, despertar para todos estes problemas do ambiente, é trabalhar a cidadania. Mas também o saber interagir com outras pessoas. Com outros meninos. Quando, em sala de aula, trabalhamos o currículo a partir das vivências aqui do Monte do Paio e da lagoa, os meninos elaboram trabalhos em grupo, que depois virão apresentar aos seus colegas.

E depois, há estes momentos de almoço, em que eles têm as suas equipas de futebol já programadas, em que interacção, não só com os meninos da turma deles. Já não há uma turma. É uma mistura entre turmas de Santo André, de Santiago e de Santa Cruz. Cidade e rural. E esta interacção entre meninos do meio urbano e rural é benéfica. Ainda recentemente tive a possibilidade de verificar – um miúdo com algumas dificuldades de aprendizagem, mas que, em termos do nome das plantas, conseguia identificá-las todas e não esquecer, enquanto os meninos das outras escolas (alguns até do 4º ano), mas que vêm do meio urbano, têm mais dificuldade. É esta informação, toda e esta partilha de saberes, que é muito importante.

Como se articula este dia na Quinta e o trabalho em sala de aula?

Ao ir para a sala de aula, dá-se continuidade ao trabalho elaborado aqui. E, na escola, através da internet, qualquer dúvida que surja, se um menino quer saber um nome de uma planta, de um animal, de alguma coisa que aprendeu aqui – rapidamente tem acesso à informação.

Por isso o nome que demos ao nosso

projecto da internet foi uma *janela para o mundo*. Assim, fazemos a ligação entre os projectos das aulas de campo e as novas tecnologias.

O espaço da Quinta é muito importante – porque as vivências são aqui. Depois há todo o desabrochar a partir daí.

E em termos de aprendizagem a nível escolar, estes projectos têm reflexos?

Sem dúvida. Porque eles viram, observaram. E é diferente observar uma planta *in loco* ou observar uma planta numa folha de papel. O registo na memória – quer da criança quer mesmo de nós adultos – é feito de outra maneira. Em geral fica mais bem gravado – agrafado e não colado...

É muito importante o desenvolvimento destas actividades – mas não esquecendo o currículo. Porque muitos professores dizem – *eu não posso participar neste projecto porque tenho um currículo muito grande para dar*. Eu só entro em projectos quando sei que consigo, a partir deles, desenvolver o currículo nacional.

Não faz sentido nenhum encarar um projecto como algo isolado. As coisas têm que ser interligadas.

Aliás, uma das coisas de que eu tenho muita pena – estou à beira da reforma – é perder algo do desenvolvimento deste projecto. Posso naturalmente continuar a ajudar em Monte do Paio. Mas não é a mesma coisa. Só quem vem com os meninos aqui e depois regressa à sala de aula é que tem a percepção do que falhou, do que se conseguiu. E constatar – *esta aula de campo foi boa porque eles conseguiram desenvolver determinadas atitudes, saber estar na natureza, houve determinados valores que lhes foram inculcados*. Nós temos o *feedback* na sala de aula, todos os dias. É isto que é muito aliciante. ■

“Uma outra forma de trabalhar”



José Paulo Ribeiro
Escola de Santiago do Cacém

Uma outra forma de trabalhar na sala de aula; um relacionamento diferente entre professores, pais e alunos; outra postura e outra dinâmica por parte das crianças – são alguns dos frutos do projecto da Quinta de Educação, destacados, em breve depoimento, por José Paulo Ribeiro, professor da Escola de Santiago do Cacém.

Considero este projecto extremamente válido. É-nos possível, através dele, trabalhar na sala de aula de uma outra forma. Já há muitos anos que deixámos de trabalhar unicamente com os manuais escolares e dentro das quatro paredes. É possível as crianças fazerem pesquisas, aprenderem em contacto directo com a natureza, que

é muito diferente de aprender através dos livros. Permite que tenham mais autonomia, que sejam construtores do seu próprio saber. E a nós, professores, permite-nos ter um outro tipo de comportamento, que não é dirigir mas orientar – que é completamente diferente.

E depois proporciona um outro tipo de convivência também com os pais. Porque todos os anos – eu, a Isabel Pereira e mais uns quantos – vimos cá passar uma noite com os miúdos. E nesse dia os pais também vêm, jantam todos connosco e depois, por volta das 21.30-22h, vão-se embora e ficamos só nós com os miúdos. E é sempre muito engraçado. Cria uma relação completamente diferente.

Outra coisa importante – para além das aulas de campo temos o que nós chamamos o *dia intercalar*. Nesse dia as crianças apresentam trabalhos realizados em sala de aula a partir das suas aprendizagens nas duas aulas de campo. E o facto de serem eles a apresentá-los aos colegas das outras turmas, a terem que ser eles a falar do porquê daquele trabalho, como ele surgiu, como foi desenvolvido – dá-lhes uma outra postura e uma outra dinâmica.

E nós temos vindo a comprovar isso quando as crianças vão para o Ciclo, onde, no 5º ano e no 6º ano, são as crianças que desenvolveram este projecto as primeiras a oferecerem-se para fazer teatro, para apresentarem trabalhos. Porque já têm essa capacidade adquirida. E os outros ainda estão muito retraídos, ainda não querem expor-se, têm algum receio. E os que passam por aqui ganham esse à-vontade de comunicar para grandes grupos. É uma das muitas coisas boas que este projecto tem. ■



Uma breve nota sobre A Quinta de Educação e ambiente

A Quinta de Educação e Ambiente nasceu na Reserva Natural das Lagoas de Santo André e da Sancha, no ano 2000, viabilizada pela parceria construída entre o ICE - Instituto das Comunidades Educativas, o ICNB - Instituto de Conservação da Natureza e da Biodiversidade, a Câmara Municipal de Santiago do Cacém e a Junta de Freguesia de Santo André. A base logística de apoio ao projecto foi concretizada no “Monte do Paio”, um monte alentejano, recuperado para o efeito e onde se encontram as principais infra-estruturas de apoio a este projecto, nomeadamente: o centro de acolhimento para alojamento de visitantes, o centro experimental, a casa de amassaria e o forno de pão, os estábulos dos animais, o Centro de Interpretação, a horta de cheiros e sabores e a adega.

Na planificação das actividades inseridas nas aulas de campo procura-se a criação de situações diversificadas de aprendizagem, para que cada professor possa construir com os alunos, familiares e colaboradores comunitários um currículo adequado e pertinente.

Para saber mais:

<http://iceweb.org>
<http://www.icnb.>



O mito da igualdade de oportunidades

Joaquim Jorge Veigunha

Actualmente, enquanto crescem dia a dia as desigualdades sociais, ressurgem em todo o esplendor a ideologia da igualdade de oportunidades. Assim, quando se propõem políticas de correcção das desigualdades sociais – por exemplo, no plano da progressividade dos impostos directos, da tributação dos patrimónios e mais-valias financeiras e do reforço dos direitos sociais e económicos, medidas que até podemos considerar minimalistas, pois passam ao lado da questão nuclear da concentração do poder e da riqueza – lá surgem alguns a defender que tudo isso está ultrapassado. Os mais radicais consideram que as desigualdades sociais até são estimulantes, pois encorajam a iniciativa e a competitividade que permitem a ascensão social dos mais “operosos” das classes mais desfavorecidas. Os mais moderados, embora partilhem com os primeiros que a desigualdade social é uma inevitabilidade que apenas tem como alternativa um uniformismo igualitário que mede todos pela mesma bitola e não premeia os mais capazes ou meritórios, afirmam que a igualdade de oportunidades é o único horizonte que resta a quem pretende construir uma sociedade, não direi mais justa, mas menos desigualitária. Em suma, a diferença entre uns e outros é apenas de grau, quantitativa e não qualitativa.

O enfoque concentracionário sobre a “igualdade de oportunidades” serve antes de tudo como uma forma de branqueamento das desigualdades sociais. No que respeita à educação e ao ensino, o acesso às escolas e cursos universitários mais prestigiados é cada vez mais condicionado pela

posição ou origem social do aluno e a contraposição entre ensino profissional e ensino orientado para o prosseguimento de estudos reflecte a fractura social que não pára de aumentar, não apenas em Portugal, mas em países da União Europeia que foram fundadores do chamado “modelo social europeu”, como, por exemplo, a França¹. Relativamente à “ascensão social”, o facto de alguns provenientes das classes sociais mais desfavorecidas, ascenderem a posições sociais relevantes não contribui significativamente para reduzir a desigualdade relativa de condições e posições sociais. Antes pelo contrário, esta não tem cessado de aumentar nos últimos anos, o que significa que um cada vez maior número dos menos favorecidos não consegue “ascender”. De resto, o próprio termo “ascensão social” é extraordinariamente útil para as elites e classes dominantes que conseguem cooptar, por assim dizer, nas classes mais desfavorecidas elementos necessários à sua reprodução e renovação. No entanto, as primeiras reproduzem-se cada vez mais em circuito fechado, assemelhando-se à nobreza francesa do “Antigo Regime” relativamente ao “terceiro estado”, actualmente representado pelo número crescente dos que trabalham sem direitos para viverem o dia-a-dia com os seus magros salários e pela legião crescente dos desempregados.

Em segundo lugar, a igualdade de oportunidades serve apenas para redistribuir os efeitos da desigualdade social sem atacar as suas causas, contribuindo para a sua própria reprodução e legitimação. A equidade das condições do acesso à desigualdade das posições sociais medida pela possibilidade de todos poderem frequentar o ensino público universal e gratuito está

estritamente correlacionado com a noção de mérito defendida pelos apologistas da igualdade de oportunidades. Assim, se alguns das classes mais desfavorecidas, apesar de serem cada vez menos, conseguem alargar os seus horizontes ou “ascender” socialmente no sentido mais conservador do termo, por exemplo, a posições de poder e predomínio sobre outros, isso apenas significa que a grande maioria dos que ficaram para trás são merecedores da sua sorte. Não é verdade – interrogam-se os apologistas da igualdade de oportunidades – que estes tiveram iguais *chances*, só que não as souberam aproveitar, foram “preguiçosos” e até “indolentes”, não revelaram o “mérito” dos que, graças apenas ao seu esforço e iniciativa, conseguiram dar “o grande salto em frente” nas suas aspirações?

Em contrapartida, poder-se-ia perguntar com mais rigor: o que é o mérito e como pode ser medido quando estão em causa posições sociais extremamente desiguais? Não existem, de facto, critérios equitativos para medir o mérito nestas condições. O mérito que os defensores da igualdade de oportunidades não se cansam de apreçoar não passa de uma enorme logro, pois hoje mais do que nunca é muito mais fácil manter e transmitir as posições sociais que dão acesso não apenas ao poder e à riqueza, mas também ao próprio saber, do que melhorar as condições de vida do imenso “terceiro estado” a quem retiram dia a dia direitos sociais e económicos para imporem um trabalho cada vez mais precário, inseguro, alienado e mal pago. ■

¹Veja-se: Dubet, François - “Les pièges de l’*égalité de chances*”, *Le Monde*, 1.12.09, p.19.



Inquérito Ao Capitalismo realmente existente

Joaquim Jorge Veiguinha

*Biblioteca das Ciências Sociais,
Edições Afrontamento, Lisboa, 2009*



Professor e Investigador na área das ciências sociais e da economia, J. Veiguinha construiu este seu livro desenvolvendo dois artigos antes publicados nas revistas Finisterra e Vértice, e apresentando três textos novos: um sobre o “império da comunicação”, outro sobre “as três lógicas do capitalismo realmente existente” e por fim, arriscando “contralógicas - caminhos para uma alternativa possível”.

Entre as ideias condutoras destes textos sobressai a análise de um capitalismo que se globalizou e que ocupou todo o terreno após o colapso do bloco socialista. Um capitalismo planetário que assenta na refinada exploração do trabalho, exploração apoiada nas novas tecnologias e que ameaça destruir o “contrato social” construído no pós-guerra – o estado social europeu. No primeiro texto, Veiguinha traça uma



FOTOS SPGL

dolorosa “evolução” desde a produção em que o trabalhador ainda tinha uma relação “pessoal” com o que fabricava, até à completa despersonalização (física e psíquica) do trabalhador usada nas relações de exploração contemporâneas, muito mais alienantes que a alienação já inscrita nas concepções tayloristas e fordistas. E aposta na discussão de uma questão central: centralidade do trabalho ou desalienação do trabalho?

Com perspicácia e rigor, o autor “desmonta” o conteúdo ideológico de um conjunto de formulações recentes na vida política, como seja a chamada

“terceira via”, mas também os limites de uma “americanização” da economia, centrada nas políticas de globalização financeira e nas “deslocalizações” da produção e dos serviços.

Joaquim Veiguinha acredita porém – uma crença fortemente racionalizada e documentada – que esta hegemonia radical do capitalismo “realmente existente” pode ser superada. O retorno à política e o combate ao predomínio da economia estritamente financeira, a aposta num repensar do espaço público, tornarão possível novos modelos de desenvolvimento.

Certamente, um livro a ler com atenção. ■

Apreciação Parlamentar do Estatuto de Carreira do Politécnico

AFENPROF, desde mesmo antes do início formal da negociação da revisão do Estatuto de Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), definiu como objectivo a alcançar no processo de transição:

Reduzir drasticamente a precariedade dos vínculos laborais dos docentes do Ensino Superior Politécnico, de forma combinada com a elevação das suas qualificações académicas, garantindo-lhes o efectivo direito a uma carreira e contribuindo para uma maior dignificação daquele subsistema público do ensino superior.

Para a consecução deste objectivo, a FENPROF propõe, no essencial, que seja contemplado, em sede de apreciação parlamentar, o seguinte:

Criação da possibilidade (condicionada a um tempo mínimo de serviço em regime de tempo integral ou em dedicação exclusiva) da transição para um contrato por tempo indeterminado em regime experimental, sem ser por concurso:

a) aos já doutorados;

b) aos que, dentro de um período a fixar, obtenham o doutoramento (com direito a 3 anos de dispensa total de serviço docente) ou o título de especialista;

c) aos que, tendo já muitos anos de serviço, não seja razoável exigir-se-lhes que obtenham o doutoramento ou o título de especialista, e dêem ou tenham dado provas de o merecer, em particular por aprovação em mérito absoluto no âmbito de concursos de provas públicas.

A partir dos dados relativos a 31/12/2008 (GEPEARI), num total de 10101 indivíduos declarados como exercendo funções docentes no Ensino Superior Politécnico Público, apenas 27,5% pertenciam ao quadro das respectivas instituições.

Por outro lado, os docentes nas categorias de professores da carreira eram 2793, enquanto que os que se encontravam fora da carreira, contratados ao abrigo do estatuto, a exercer funções em regime de tempo integral ou em dedicação exclusi-

va, com contratos precários, montavam a 3813 (se excluirmos os 6 assistentes dos quadros transitórios), constituindo 57,7% da totalidade dos docentes em regime de tempo integral ou em dedicação exclusiva, que eram 6612.

No que se refere a qualificações académicas, neste total de 6612 docentes em regime de tempo integral ou em dedicação exclusiva, havia 1437 doutorados (21,7%), 3507 mestres (53,0%), 1448 licenciados (21,9%) e 220 com outras formações (3,3%). Ou seja, 74,7% dos docentes a tempo inteiro no politécnico detinham as qualificações que o seu estatuto de carreira apontava como referência para aceder a lugares do quadro. Mas, a maioria estava impedida de lá chegar. De notar ainda que havia na mesma altura 449 docentes doutorados fora da carreira. Isto é, o número de doutorados fora da carreira era superior ao número de professores coordenadores com doutoramento (419).

Esta situação contrasta muito com a existente, na mesma data, nas universidades públicas, onde cerca de 75% docentes eram doutorados. Noutros termos: como resultado do paradigma antes adoptado para o Politécnico, a percentagem de doutorados (19%) nas instituições politécnicas públicas era apenas ¼ da correspondente para as universidades públicas. A transição dos docentes com contratos precários no Politécnico para os novos vínculos na Administração Pública é regulada pelo artº 91º, da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que estabelece que a transição de um contrato administrativo de provimento deve ser realizada *“em conformidade com a natureza das funções exercidas e com a previsível duração do contrato”*, prevenindo duas possibilidades de transição: ou *“para a modalidade de contrato por tempo indeterminado, em período em período experimental”* ou *“para a modalidade de contrato a termo resolutivo certo ou incerto”*.

Ora, *“a natureza das funções exercidas”*

é desde logo a de funções permanentes, pois são exercidas em regime de tempo integral ou em dedicação exclusiva, nalguns casos há mais de uma ou duas dezenas de anos, para as quais o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas define como vínculo normal e único o contrato por tempo indeterminado.

Por outro lado, *“a previsível duração do contrato”* é, na realidade, indeterminada, como se pode comprovar pelo historial académico dos docentes equiparados, muitos dos quais provindos da categoria de assistente, que apresentam um elevado número médio de anos de serviço continuado nas suas escolas, com contratos sucessivos até se aposentarem ou até conseguirem, finalmente, um lugar de professor de carreira, o que era manifestamente difícil dada a exiguidade dos quadros.

Assim, aquilo que a FENPROF propõe é o que melhor se coaduna com a própria Lei, pelo que se justifica plenamente, tal como defendemos no âmbito das negociações com o Ministro da tutela, que quem, encontrando-se a exercer funções em regime de tempo integral ou em dedicação exclusiva, já fosse doutorado, ou viesse a obter o doutoramento ou o título de especialista num prazo realista a definir, transitasse para um contrato por tempo indeterminado, em regime experimental.

Da mesma forma se justifica que aqueles para os quais não seja razoável exigir-se-lhes que se doutorem ou obtenham o título de especialista, devido ao grande número de anos de serviço que já contam, passem a um contrato por tempo indeterminado, em regime experimental, após aprovação numa prova de mérito a definir.

Espera-se que a Assembleia da República venha a aprovar uma solução positiva para este problema que afecta quase 4000 docentes no Politécnico. ■

(Adaptado do texto das propostas entregues pela FENPROF na Assembleia da República)



X Congresso da FENPROF

Regulamento de Eleição de Delegados no SPGL

Nos termos do nº 3 do Artº 4º do regulamento do X Congresso Nacional dos Professores, o SPGL divulga o regulamento aprovado para a eleição de delegados ao Congresso.

1. Distribuição dos Delegados por Sectores e Regiões

	Oeste		Santarém		Setúbal		Lisboa		Total	
	Nº Sócios	Nº Deleg.	Nº Sócios	Nº Deleg.						
Pré-Escolar	182	2	190	2	233	3	501	6	1157	13
1º CEB	379	5	431	5	742	8	1476	16	3145	34
2º/3º/Sec.	830	9	1026	12	2212	25	4879	55	9304	101
Superior	12	-	30	1(b)	74	2	649	7	797	10
Particular	192	2	111	1	447	5	1591	17	2380	25
Especial	77	1	88	1	125	1	235	3	542	6
Desempregados									148(c)	2
Aposentados									2015	22
TOTAL	1672	19	1876	22	3833	44	9331	104	19488(a)	213

a) Nos termos do nº 6 do artº 4º do Regulamento do IX Congresso Nacional de Professores, o SPGL disporá ainda de 19 delegados, prioritariamente reservados para permitir a representação de elementos dos Corpos Gerentes que estão fora das suas escolas e dos professores sindicalizados, de momento exercendo funções fora da sua escola (investigação fora de zona, serviços centrais do M.E.). No total do número de sócios por sector estão incluídos os fora de zona.

b) O delegado do Superior da Região de Santarém inclui no seu corpo eleitoral os sindicalizados do sector da Região Oeste.

c) O número de delegados dos desempregados foi calculado respeitando o conteúdo do artigo 21º dos Estatutos do SPGL, nos termos do qual está constituída a Frente de Trabalho de Professores e Educadores Desempregados, pelo que, para este efeito, só foram considerados os 148 sócios desempregados que já regularizaram a sua situação enquanto tal.

2. Proporção a respeitar na eleição de delegados:

a) Núcleos sindicais com 50 ou mais sindicalizados — 1 delegado.

b) As escolas e sectores com menos de 50 sindicalizados devem ser agrupadas a fim de eleger os delegados remanescentes nos vários sectores e zonas, após a aplicação do critério previsto em 2.a), considerando nomeadamente a proximidade geográfica e a proporcionalidade.

c) Nos casos em que seja necessário proceder a agrupamentos de escolas, nos termos da alínea anterior, a escola onde se efectue a eleição deve ser a que, em princípio, garanta as melhores condições de participação dos associados. Deverão ser respeitados, em cada região, os números de delegados atribuídos a cada sector.

d) Os delegados da Educação e Ensino Especial serão eleitos em plenários regionais a promover pelas direcções

regionais, de entre os sócios que pertencem aos quadros do ensino especial.

3. O número de delegados a eleger em cada escola, assim como os agrupamentos de escolas previstos no ponto 2, serão divulgados pelas direcções regionais até ao dia 1 de Fevereiro de 2010.

4. As Direcções Regionais assegurarão a eleição dos delegados até 23 de Março de 2010.

5. A Direcção assegurará a eleição dos professores aposentados, dos professores desempregados e dos sócios colocados "fora de zona" até ao dia 23 de Março de 2010.

6. Sempre que haja lugar a eleição de

mais de dois delegados por escola/agrupamento/departamento, a eleição será feita mediante a apresentação de listas candidatas, sendo os mandatos atribuídos segundo o método proporcional de Hondt.

7. Os membros dos Corpos Gerentes/Delegados, nos termos previstos no número 6 do artº 4º do regulamento do X Congresso Nacional dos Professores, serão indicados pela Direcção do SPGL, sob proposta da Comissão Executiva.

8. De cada acto eleitoral será lavrada a acta em impresso próprio.

9. A regularização da inscrição dos delegados do SPGL terá de ser comunicada ao Secretariado Nacional da FENPROF até ao **dia 13 de Abril de 2010**.

Lisboa, 09 de Novembro de 2009

Os docentes aposentados têm direito a uma vida digna

BRÁULIO MARTINS

Departamento de Professores e Educadores Aposentados

O nível de vida dos aposentados depende sobretudo das suas pensões. Tanto os beneficiários do regime de Segurança Social como os da Caixa Geral de Aposentações viram as suas condições de vida agravarem-se nos últimos anos:

- As regras de actualização das pensões passaram a depender do Indexante de Apoios Sociais (IAS) que tem em conta as percentagens de inflação e do produto interno bruto (PIB), tendo sido orientado para diminuir as despesas com as pensões.
- Deste modo, os docentes licenciados aposentados no topo da carreira não têm tido aumentos nos últimos anos e os outros têm tido aumentos inferiores à inflação, o que diminuiu o poder de

compra de todos.

- Os docentes aposentados há mais de 20 anos têm já as suas pensões bastante degradadas e apresentam dificuldades económicas graves.
- Outro aspecto muito negativo foi a introdução do factor de sustentabilidade ligado ao aumento da esperança de vida. Assim, todos os que se reformaram, a partir de 1 de Janeiro de 2008, viram as suas pensões mais reduzidas.
- Os descontos para a ADSE passaram a ser feitos indevidamente sobre 14 meses.
- O acesso aos medicamentos tornou-se mais oneroso pela descomparticipação por parte do Estado.
- As taxas moderadoras pesam significativamente nos orçamentos dos docentes aposentados, pois não estão isentos.
- As respostas sociais às situações de dependência são extremamente defici-

tárias perante a procura.

Assim, o SPGL e a FENPROF reivindicam:

- Um aumento das pensões que assegure, pelo menos, a manutenção real do poder de compra;
- A revisão dos critérios estabelecidos no Indexante Apoios Sociais;
- A revogação do factor de sustentabilidade;
- O fim das taxas para a ADSE nos 13º e 14º mês dos aposentados da Administração Pública;
- O alargamento da lista de doenças crónicas e gratuidade dos medicamentos correspondentes e dos medicamentos genéricos, exigindo medidas que promovam a sua prescrição;
- O acesso aos cuidados continuados públicos de qualidade a cidadãos em dependência, no domicílio ou em instituições.

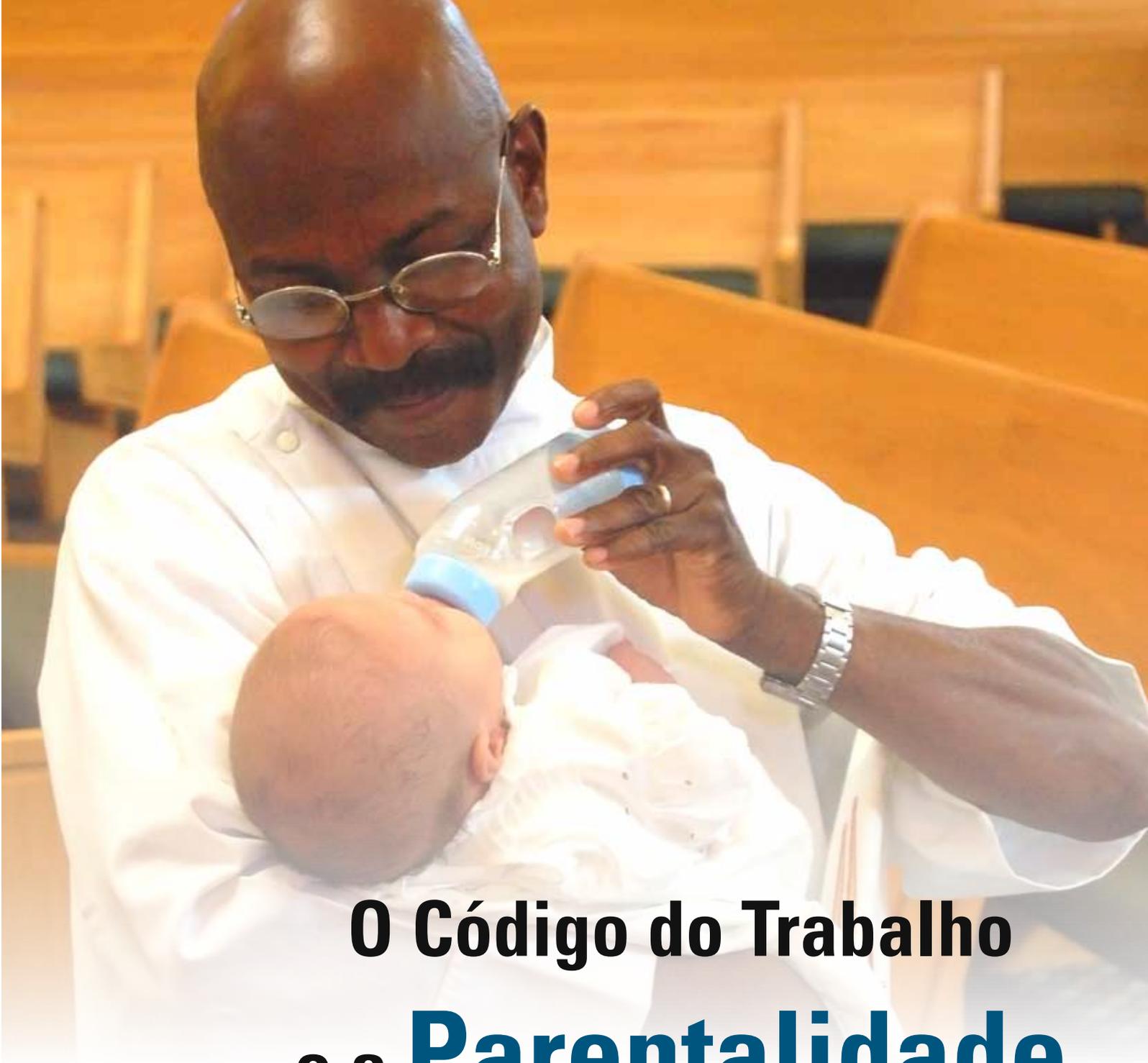
Plenários de Professores e Educadores Aposentados

Ordem de trabalhos:

- 1- Informações
- 2- Acção reivindicativa:
 - a) Alterações das Pensões de Aposentação
 - b) Acções a desenvolver
- 3- Plano de actividades do Departamento
- 4- Outros assuntos de interesse dos associados

REGIÃO	LOCAL	DATA	HORA
Caldas da Rainha	Delegação do SPGL	25/01/2010	11 horas
Lisboa	Sede do SPGL	26/01/2010	11 horas
Santarém	Delegação do SPGL	28/01/2010	11 horas
Setúbal	Delegação do SPGL	29/01/2010	11 horas

13h 30m – Almoço-convívio



O Código do Trabalho e a Parentalidade



MARIA DO CÉU DA CUNHA REGO
Jurista, com actividade na área da igualdade
de homens e mulheres

Sabemos que nos últimos 35 anos muitas têm sido as iniciativas para equilibrar os resultados de homens e mulheres nos indicadores do desenvolvimento humano. Mas também sabemos que, por um lado, os indicadores que comparam as situações de uns e de outras na esfera pública (por ex. taxas de actividade, de emprego ou de desemprego, remunerações e ganhos, participação no processo de decisão)¹ revelam desequilíbrios persistentes em prejuízo das mulheres², e que, por outro lado, os indicadores que permitem

as comparações na esfera privada são insuficientes e de periodicidade irregular³. Ora é na esfera privada que, em minha opinião, reside a causa maior da desigualdade que continua a impedir que mulheres e homens possam esperar o mesmo da vida. Essa causa é a crença - partilhada por homens, mulheres e sociedade em geral - de que o cuidado de filhos, filhas e outros dependentes é tarefa das mulheres ou, pelo menos, obrigação principal delas. Os prejuízos dessa crença - os papéis tradicionais de género socialmente construídos mas assumidos como “inerentes à natureza” - e os seus efeitos no quotidiano



abatem-se sobre a sociedade que desperdiça energia, talento e recursos e inviabiliza a sustentabilidade da coesão social ao nível mais básico.

Mas porque de uma crença se trata, se quisermos alterar a situação, temos que agir sobre o simbólico, sobre o que para o pensamento colectivo se define como “homem” e como “mulher”. Uma simples pesquisa no dicionário continua a fornecer a chave, que é a associação sistemática de “mulher” à reprodução humana, sem que o mesmo se verifique em relação a “homem”. Importa pois criar condições para que, rapidamente, também os homens sejam percebidos como cuidadores das suas crianças. Foi esse um dos objectivos da revisão da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade em 1999⁴, que deu conteúdo efectivo à disposição constitucional que equiparou a paternidade à maternidade enquanto valores sociais eminentes⁵, atribuindo três novos direitos aos homens quando são pais:

- a licença por paternidade de 5 dias úteis, obrigatória, paga a 100% pela segurança social ou pelo Estado, se se tratasse de funcionário público;
- a licença parental, voluntária, paga durante 15 dias a 100% pela segurança social ou pelo Estado, se se tratasse de

funcionário público, só para os homens a título de acção positiva, desde que gozada imediatamente após a licença por maternidade ou por paternidade;

- a dispensa para aleitação durante o 1º ano de vida do filho ou filha.

Face aos últimos dados comparáveis publicados pelo INE e relativos a 2007⁶, é o seguinte o resultado desta intervenção legislativa:

- 60% de pais⁷ face ao número mães beneficiárias de licença por maternidade⁸ gozaram de licença por paternidade, o que corresponde a uma assimetria de 40%; ou seja, em 10 anos verificou-se uma redução da assimetria de 59,24%⁹ no gozo da licença de apoio aos primeiros tempos de vida de uma criança por parte de mães e de pais¹⁰;

- 49,7% de pais¹¹ face ao número mães beneficiárias de licença por maternidade gozaram de licença parental paga a 100%;

- verificou-se uma assimetria de 85,2% entre mães e pais no número de dias de gozo de licenças por maternidade¹², paternidade e parentais¹³, ou seja de 9.551.254 de dias.

São estes mais de 9 milhões e quinhentos mil dias de ausência anual das mulheres do posto de trabalho por causa da maternidade que se reflectem decisiva e negativamente na sua contratação e progressão profissional. São estes mais de 9 milhões e quinhentos mil dias que importa continuar a repartir com os homens no âmbito dos direitos de paternidade, para que a reprodução dos seres humanos tenha benefícios e prejuízos socialmente equilibrados para mulheres e homens. A urgência e a clareza das políticas públicas na redução desta assimetria são, quanto a mim, os melhores indicadores de empenho na promoção da igualdade de género¹⁴. Daí que em matéria de ligação simbólica dos homens à reprodução não deva haver lugar a equívocos ou riscos inúteis. Como os trazidos pelo Código do Trabalho de 2009 quando substitui conceitos claros e expressos na Constituição como “maternidade” e “paternidade” - que correspondem a direitos e responsabilidades umas vezes atribuídos às mães, outras vezes aos pais - pelo conceito “parentalidade”: um vocábulo que pode ser útil no Código Civil para afastar a carga patriarcal do designado

“poder paternal”, mas que no Direito de Trabalho é retrocesso pelo recurso a um pseudo neutro que tem como efeito imediato o afastamento da “paternidade” do mundo laboral. Mas o Código do Trabalho de 2009 também regride quando acrescenta complicação e desconfiança sobre as competências dos homens para cuidarem os filhos pequenos, quando não exige aos pais o gozo do mês indispensável para o alargamento da licença, quando aumenta a probabilidade de as mulheres gozarem mais tempo de licença do que os homens e assim reforça os factores de pressão social para o desempenho dos papéis tradicionais de género, gerando mensagens simbólicas contraditórias e frustrantes tanto para homens como para mulheres¹⁵. Um exemplo do que podem vir a ser os prejuízos para a igualdade de homens e mulheres do conceito de “parentalidade” é a “descoificação” a que sobre ele procede a página electrónica da Segurança Social¹⁶, na Secção “Informações sobre...”, ao utilizar “[Maternidade \(parentalidade\)](#)”. Assim, é a própria Segurança Social que reconduz a reprodução exclusivamente à maternidade, que identifica “mulheres” com “mães”, e que, de facto, induz o retrocesso conceptual de uma década.

Importa agora que os parceiros sociais, inspirados pelo lema da OIT no último 8 de Março – “Trabalho e Família: a maneira de cuidar é partilhar”- tenham adequadamente em conta o que está em causa, e aprofundem, designadamente na contratação colectiva, os direitos da paternidade, criando condições para que os homens, de uma vez por todas, recusem a armadilha que os tem levado a aproveitar-se de uma circunstância da natureza – o facto de não ser no seu corpo que se processa a gestação dos filhos, de não terem que se sujeitar ao parto e de não serem destinatários da fortíssima pressão social para a amamentação – para continuarem a fazer dessa circunstância o que julgam ser uma vantagem comparativa individual e de grupo, mas que se traduz em perda individual nas relações familiares e em perda da sociedade por manutenção da actividade económica segregada, da organização social anacrónica e da democracia incipiente. ■

NOTAS:

¹ Por todos, relativamente a Portugal, INE - www.ine.pt - Dossiê Género

² Salvo nos indicadores sobre educação em que o prejuízo nos últimos anos é de rapazes e homens, designadamente por motivo das vantagens que estes continuam a deter no mercado de trabalho.

³ Ex. O único Inquérito à Ocupação do Tempo do INE é de 1999

⁴ Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, D.R. n.º 203, Série I-A

⁵ Artigo 68.º - Paternidade e Maternidade

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. (Redacção da revisão constitucional de 1982)

⁶ Fonte: INE - www.ine.pt - Dossiê Género

⁷ 45.689

⁸ 75 701

⁹ Em 1997, 66 932 mães beneficiaram de licença por maternidade, face a 251 pais (por substituição das mães), o que correspondeu a 0,38%.

Assim, 99,62% das pessoas que beneficiaram da licença foram mães, provocando uma assimetria de 99,24%.

¹⁰ A lei que a de 1999 reviu – Lei n.º 4/84, de 5 de Abril – já permitia que pai gozasse a licença em vez da mãe, por morte ou incapacidade desta ou por acordo dos 2 progenitores

¹¹ 37 637

¹² 10 381 581, ou seja, 92,6%

¹³ (266 941 por paternidade + 563 386 parental =) 830 327, ou seja 7,4%

¹⁴ Uma das tarefas fundamentais do Estado, conforme o artigo 9.º alínea h) da Constituição

¹⁵

Código do Trabalho - 2003	Código do Trabalho - 2009
<p>Artigo 33.º - Maternidade e Paternidade</p> <p>2 — A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.</p>	<p>Artigo 33.º - Parentalidade</p> <p>2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.</p>
<p>Art. 36.º - Licença por paternidade</p> <p>1 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.</p> <p>Regulamento do Código do Trabalho - 2004</p> <p>Art. 69.º - Licença por paternidade</p> <p>1 - É obrigatório o gozo da licença por paternidade prevista no n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho.</p>	<p>Art. 43.º - Licença parental exclusiva do pai</p> <p>1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.</p>
<p>Regulamento do Código do Trabalho - 2004</p> <p>Art. 103.º - Subsídio</p> <p>2 — O disposto no número anterior é ainda aplicável aos primeiros 15 dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade.</p>	<p>Art. 43.º - Licença parental exclusiva do pai</p> <p>2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.</p>
<p>O subsídio da licença parental era exclusivo do pai, a título de acção positiva (15 dias - 100%)</p>	<p>Artigo 16.º - Subsídio parental alargado</p> <p>O subsídio parental alargado é concedido por um período até três meses a qualquer um ou a ambos os progenitores alternadamente, nas situações de exercício de licença parental alargada para assistência a filho integrado no agregado familiar, impeditivas do exercício de actividade laboral, desde que gozado imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do outro progenitor.</p> <p>Artigo 33.º</p> <p>Montante do subsídio parental alargado</p> <p>O montante diário do subsídio parental alargado é igual a <u>25 %</u> da remuneração de referência do beneficiário.</p>

¹⁶ <http://www2.seq-social.pt/>

Votações do dia 10 de Dezembro

Estatutos do SPGL

Se dúvidas houvesse quanto à posição dos sócios do SPGL sobre o sentido a dar à revisão dos Estatutos do SPGL – matéria que a direcção incluiu no programa com que venceu as eleições – elas ficariam totalmente desfeitas com a expressiva percentagem de votantes que apoiaram a sua proposta: dos 1620 votos “validados”, a proposta da direcção recebeu 885 (54,6% dos votos) contra 417 (25,6%) da proposta mais “próxima” - a proposta B.

Contudo, esta expressiva vitória da proposta da Direcção não é suficiente para a alteração legal dos estatutos porque os votos admitidos pela MAG (1620) é inferior a 10% do número de sócios inscritos no caderno eleitoral (17519), percentagem exigida pela alínea b) e pelo §3 do artº 55 dos actuais estatutos.

A direcção reconhece que a decisão da MAG respeita integralmente a meto-

dologia aprovada para esta consulta. Mas deve sublinhar-se que foram considerados como “não entrados” (isto é, não votos) 199 enviados por correio, 64 dos quais por não terem sido carimbados pelos CTT ou terem apenas o carimbo de entrada no apartado, sendo este posterior a 10 de Dezembro e 135 por terem sido enviados sem qualquer identificação do sócio votante. Dada a enorme vantagem da proposta apresentada pela Direcção relativamente às concorrentes, a direcção propôs aos representantes das propostas B e C (a proposta D esteve ausente desta sessão) que estes 199 votos fossem considerados como votos entrados e anulados, o que permitiria atingir 1819 votos – que foi de facto o número de sócios que votaram. Tal decisão evitaria a repetição desta consulta. Esta proposta, porém, não foi aceite pelos representantes das propostas B e C.

Desta forma, mantêm-se em vigor os actuais estatutos do SPGL.

Confederação de Quadros

Cumprindo também nesta matéria os compromissos assumidos no seu programa eleitoral, a Direcção apurou por voto directo e secreto a vontade dos sócios relativamente à permanência ou saída da Confederação de Quadros, de que o SPGL foi fundador há já muitos anos. Constatando a falta de relevância desta confederação relativamente ao trabalho dos sindicatos dos professores, a direcção defendeu que não se justificava a qualquer título a permanência nessa organização. A proposta da direcção saiu vencedora. Uma vez que nestas matérias os estatutos não exigem o mínimo de 10% de votantes, no respeito pela vontade dos votantes, o SPGL sairá da Confederação de Quadros. ■



Revisão dos Estatutos

Proposta	Condicionais	Correspondência	Presenciais	Total
A	286	498	101	885
B	136	209	72	417
C	15	56	12	83
D	18	25	8	51
Branco	65	83	12	160
Nulos	6	17	1	24
Total	526	888	206	1620



Permanência ou Não na CPQTC

Proposta	Condicionais	Correspondência	Presenciais	Total
Permanecer	227	451	79	757
Sair	252	397	119	768
Branco	43	33	7	83
Nulos	3	8	1	12
Total	525	889	206	1620

Organização

Serviços

Protocolos

Cultura

Consultório Jurídico

Aos SÓCÍOS

Contacte-nos



SPGL
SINDICATO DOS PROFESSORES
DA GRANDE LISBOA

Sede Rua Fialho de Almeida, 3,
1070-128 Lisboa

•Tel: 213819100
•Fax: 213819199
•spgl@spgl.pt
•Direcção: direccao@spgl.pt
•www.spgl.pt

Serviço de Apoio a Sócios

•TEL: 21 381 9192
•apoiোসocios@spgl.pt

Serviço de Contencioso

•TEL: 21 381 9127
•contencioso@spgl.pt

Serviços Médicos

•TEL: 21 381 9109
•servmedicos@spgl.pt

Serviços (seguros, viagens, etc.)

•TEL: 21 381 9143
•servicos@spgl.pt

Centro de Documentação

•TEL: 21 381 9119
•fenprof@fenprof.pt

Direcção Regional de Lisboa

•Sintra
Rua Padre Manuel Nobrega,
Lt 8, Loja A, Algueirão
2725-085 Mem Martins
Tel: 219212573 Fax: 219212559

•Parede

Trav. Rocha Martins, F - L,
2775-276 Parede
Tel: 214563158 Fax: 214563157
E-Mail: parede@uniaolisboa-cgtp.pt

•Vila Franca de Xira
Rua Serpa Pinto, 136 - 2º
2600-262 Vila Franca de Xira
Tel.: 263276486 Fax: 263276487
E-Mail: vilafranca@spgl.pt

Direcção Regional do Oeste

•Caldas da Rainha
Av. Engº Luís Paiva e Sousa, 4 B
2500-329 Caldas da Rainha
Tel: 262841065 Fax: 262844240
E-Mail: caldasrainha@spgl.pt

•Torres Vedras

Bº Vila Morena, Ed. Sol Jardim,
Lj 3 - 2º piso, Bl. 2
2560-619 Torres Vedras
Tel: 261311634 Fax: 261314906
E-Mail: torresvedras@spgl.pt

Direcção Regional de Santarém

•Abrantes
Rua S. Domingos - Ed. S. Domin-
gos, 3º B 2200-397 Abrantes
Tel: 241365170 Fax: 241366493
E-Mail: abrantes@spgl.pt

•Santarém

Rua Vasco da Gama, 16 J - 1º Esq.
2000-232 Santarém
Tel: 243305790 Fax: 243333627
E-Mail: santarem@spgl.pt

•Tomar

Rua Coronel Garcês Teixeira, 14-A
2300-460 Tomar
Tel: 249316196 Fax: 249322656
E-Mail: tomar@spgl.pt

•Torres Novas

Lg. José Lopes dos Santos,
Edif. Santa Isabel - 2º

2350-686 Torres Novas
Tel: 249820734 Fax: 249824290
E-Mail: torresnovas@spgl.pt

Direcção Regional de Setúbal

•Setúbal
Rua Dr. Alves da Fonseca, 5 - 2º
2900-218 Setúbal
Tel: 265228778 Fax: 265525935
E-Mail: setubal@spgl.pt

•Barreiro

Rua Marquês de Pombal, 40 - r/c
2830-336 Barreiro
Tel: 212079395 Fax: 212079368
E-Mail: barreiro@spgl.pt

•Almada

Av. D. Nuno Álvares Pereira,
21 - 1º Esq
2800-179 Almada
Tel: 212761813 Fax: 212722865
E-Mail: almada@spgl.pt

N.º	Acção	Dinamizador	Público Alvo	Dia	Hora	Local	N.º part.
1	A Literatura Infanto-Juvenil	Encarnação Silva	Pré-escolar e 1º Ciclo	9/02/2010	10.00h às 17.00h	SPGL	25
2	Projecto Curricular de Turma e Planificação (*)	Luisa Homem	Pré-escolar	11/02/2010 18/02/2010	16.00h às 19.00h	SPGL	25
3	A Sexualidade Infanto-Juvenil	Silva Santos	Todos	4/03/2010	10.00 às 17.00h	SPGL	25
4	Modelo Pedagógico do Movimento da Escola Moderna	Assunção Folque; Inácia Santana e Joaquim Segura	Todos	08/03/2010	10.00 às 17.00h	SPGL	30
5	Ciência Divertida – um Conceito Inovador	Paula Dionísio; Ana Noronha e Dina Clemente	Todos	12/03/2010	10.00h às 17.00h	SPGL	25
6	Igualdade de Género em Contexto Escolar	Manuela Góis	Todos	20/05/2010	10.00h às 17.00h	SPGL	25

(*) acção desdobrada em 2 dias – certificado de participação será entregue no 2º dia

N.º	Visita	Dinamizador	Público alvo	Dia	Hora	Local de encontro	N.º
7	Museu do Oriente Presença Portuguesa na Ásia	Técnicos do serviço educativo do Museu	Todos	25/02/2010	15.00h às 17.00h	Porta Principal do Museu	25
8	Cruzeiro no Douro e Casa da Música (1)	Técnicos Locais	Todos	13 e 14 /03/2010 (2 Dias)	8.30h de 13/3 às 23h de 14/03	Sete Rios: frente ao zoo	40
9	À Descoberta de Vila Viçosa - Palácio Ducal e Museu dos Coches (2)	Técnicos da Câmara e do Palácio	Todos	20/03/2010	7.00h às 22.00h	Sete Rios: frente ao zoo	40
10	Casa Museu Fernando Pessoa	Técnicos da Casa Museu	Todos	03/05/2010	10.30h às 12.00h	Porta Principal da Casa Museu	25
11	Minas de S. Domingos e Ecoteca Saramugo - Viagem no Guadiana (3)	Técnicos das Minas e da Ecoteca	Todos	08/05/2010	7.00h às 22.00h	Sete Rios: frente ao zoo	40
12	Aljubarrota e Mosteiro da Batalha (4)	Técnicos locais	Todos	22/05/2010	8.00h às 18.00h	Sete Rios: frente ao zoo	40
13	Museu do Oriente Circuitos do Oriente (5)	Técnico do Museu	Todos	28/05/2010	18.30h às 20.00h	Porta Principal do Museu	25

(1) Ao preço da inscrição acresce, 160.00€ (transporte, Jantar de Sábado, alojamento em quarto duplo c/ peq. almoço, viagem de comboio, cruzeiro barco no Douro, c/ almoço e visita à Casa da Música) Almoço de Sábado e Jantar de Domingo livres (não incluídos). Suplemento para quarto individual 25,00€ esta só se realizará com um grupo mínimo de 25 pessoas inscritas até 30 dias antes da realização da mesma)

(2) Ao preço da inscrição acresce 35 euros € (transporte, almoço, visitas)

(3) Ao preço da inscrição acresce 35 euros € (transporte, almoço, visitas e viagem de barco) esta só se realizará com um mínimo de 30 pessoas

(4) Ao preço da inscrição acresce 22 euros € (transporte, almoço, visita)

(5) Esta visita é seguida de jantar ao preço de 15€ (facultativo) a optar no acto da inscrição

Regulamento

1. As Jornadas destinam-se a:

1º - Sócios do SPGL e de outros Sindicatos membros da FENPROF e professores/educadores que, entretanto, procedam à sua sindicalização.
2º - Professores/educadores não sócios.

2. Cada participante paga de inscrição, por Jornada, a seguinte quantia:
- 3,00€ sócios e os professores/educadores que, entretanto, procedam à sua sindicalização.
- 26,00€ não sócios.

3. O pagamento da inscrição destina-se a custear parte das despesas de organização.

4. No caso de não ter vaga em alguma das

Jornadas pretendidas, o professor/educador será informado por escrito e ser-lhe-á devolvida a importância paga no acto da inscrição.

5. O SPGL não se responsabiliza por qualquer acidente que possa ocorrer.

6. Custos adicionais (transporte, refeições, estadia, materiais, etc.) serão acrescidos ao custo da inscrição na Jornada.

7. Não haverá lugar à devolução do pagamento da inscrição por motivo de desistência.

8. No que se refere às Jornadas que impliquem custos acrescidos, estes serão devolvidos desde que o sócio comunique a sua desistência, sempre devidamente justificada, com pelo menos 15 dias de antecedência e haja outro sócio

em lista de espera que o possa substituir.

9. Em todas as Jornadas, serão entregues aos participantes uma ficha de presença, um certificado de frequência/participação e um inquérito de avaliação que deverá ser devolvido no final de cada Jornada.

10. Os interessados devem inscrever-se na Sede do Sindicato ou preencher uma ficha de inscrição e enviá-la, junto com o respectivo pagamento, até 15 dias antes da Jornada, para: Sindicato dos Professores da Grande Lisboa Rua Fialho de Almeida, Nº 3 – 1070-128 Lisboa Podem ser obtidas informações pelo telefone: 213819100 ou utilizando para esse efeito o E-Mail: spgl@spgl.pt

Acção

Nº 1 – A Literatura Infanto-Juvenil

Precisar o conceito de literatura infanto-juvenil. Relacionar as diferentes etapas do desenvolvimento psicológico da criança. A descoberta da língua e a sensibilização para a comunicação.

Nº 2 – Projecto Curricular de Turma e Planificação

Com esta acção, pretende-se, a partir da prática e do conhecimento já adquirido dos formandos, contribuir para a compreensão da mais valia de um PCT dinâmico e estratégico, tendo em vista um maior desenvolvimento das crianças e uma maior sustentabilidade do trabalho do educador.(...)

Nº 3 – A Sexualidade Infanto-Juvenil

Desenvolvimento da sexualidade infanto - juvenil: diversas etapas
Desenvolvimento da sensibilidade e dos órgãos sensitivos
Contextos sociais do desenvolvimento da sexualidade em particular do meio escolar (...)

Nº 4 – O Modelo Pedagógico Do Movimento da Escola Moderna

A Acção aborda o modelo pedagógico do M.E.M. Cada nível de ensino terá um formador para a abordagem dos vários aspectos inerentes a cada sector de ensino.
Tem uma vertente em painel

Nº 5 – Ciência Divertida – Um Conceito Inovador

Este workshop tem como objectivo mostrar que a ciência não é só para “os grandes”. A ciência pode ser abordada com crianças de todas as idades, de uma forma divertida e educativa. O conhecimento científico não tem idade. (...)

Nº 6 – Igualdade de Género em Contexto Escolar

Acção de sensibilização para a temática da igualdade de género em contexto educativo. Como é

abordada esta questão nos manuais escolares, e ao longo da história. (...)

Visita

Nº 7 – Museu do Oriente – Presença Portuguesa na Ásia

Apresentação da programação, especialmente, pensada para as escolas, seguida de uma visita orientada aos dois núcleos expositivos permanentes do Museu.(...)
<http://www.museudoorientep.pt/243/acessos.htm>

Nº 8 – Cruzeiro no Douro e Casa da Música

Viagem ao Porto – Cruzeiro no Douro
Visita de 2 dias
Deslocação Lisboa/Porto/Lisboa
Sábado - Alojamento de 1 noite no Hotel Quality Inn Praça da Batalha
Visita à Casa da Música seguida de Jantar
Domingo – Estação de S. Bento - Comboio Porto/Réguas e descida do Douro de Barco (Réguas/Porto) Almoço a Bordo
O Hotel Quality Inn é um hotel de 3 estrelas localizado a 3 minutos (a pé) da estação de S. Bento. Os participantes, no dia 14 de Março, após check-out, deverão comparecer na estação pelas 08h30, para embarque às 09h15.
Regresso a Lisboa com partida do Porto às 19.30h com pequena paragem para refeição leve.
A visita só se realizará com um mínimo de 25 pessoas inscritas até 30 dias antes da realização da mesma.

Nº 9 – À Descoberta de Vila Viçosa – Palácio Ducal e Museu dos Coches VILA VIÇOSA:

Visita guiada ao Palácio Ducal e Museu dos Coches, apresentando o primeiro uma vasta colecção de obras de arte como pintura, mobiliário, escultura, armaria e uma preciosa biblioteca.(...)

Nº 10 – Casa Museu Fernando Pessoa

Visita guiada à última morada do poeta na Rua Coelho da Rocha 16 - Campo de Ourique
Fernando Pessoa foi um marco da Cultura Portuguesa em muito influenciado pela cidade onde viveu e morreu.(...)

Nº 11 – Minas de S. Domingos e Ecoteca Saramugo – Viagem de Barco no Guadiana Complexo Mineiro de S. Domingos

Exposição no Cine-Teatro, Complexo Industrial e Casa do Mineiro. (...)
Fundação Serrão Martins Centro de Documentação – Casa do Mineiro

Ecoteca Fluvial Saramugo

Trata-se de uma embarcação transformada pela Associação de Defesa do Património de Mértola, com vocação pedagógica e demonstrativa da gestão da paisagem e dos recursos naturais, promovendo actividades de investigação e experimentação, sobretudo relacionadas com os recursos hídricos e terrestres.(...)

Nº 12 – Aljubarrota e Mosteiro da Batalha

A visita ao Centro de Interpretação da Batalha de Aljubarrota permite a abordagem a este acontecimento histórico de uma forma rigorosa, instrutiva e cativante relançando este conjunto patrimonial, tirando partido das novas tecnologias.(...)

Nº 13 – Museu do Oriente – Circuitos do Oriente

O Museu do Oriente define-se como uma unidade museológica permanente, aberta ao público, tutelada pela Fundação Oriente, tendo por missão a valorização dos testemunhos quer da presença portuguesa na Ásia quer das distintas culturas asiáticas.(...)
<http://www.museudoorientep.pt/243/acessos.htm>

Nota: informações mais detalhadas em www.spgl.pt – Jornadas Pedagógicas

Nº de entrada _____ Sindicato _____ Sócio nº _____
 Nome _____
 Morada _____
 Localidade _____ CP _____ - _____
 Tel: _____ Tm: _____ E-mail _____
 Escola _____
 Situação Profissional _____ Grau de ensino: _____ Particular
 Público
 Acções em que pretende participar:
 Acção nº Acção nº Acção nº Acção nº
 Inscrição por cada Jornada: Sócios do SPGL ou de outros Sindicatos da FENPROF - 3,00€; Não Sócios - 26€.
 Pagamento: € _____ Cheque nº _____ Banco _____
 Enviar para: Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, Rua Fialho de Almeida, 3 - 1070-128 Lisboa



Departamento
de Cultura

ESPECIAL TEATRO

Com esta rubrica, a CULTURA do SPGL ocupará este espaço durante os próximos tempos com a divulgação do TEATRO que se faz entre nós. Evidentemente, devemos circunscrever a divulgação à área de actuação do SPGL – a Grande Lisboa. Não podemos limitar-nos a Lisboa, cidade, se o Sindicato tem sócios em Almada e Setúbal, Torres Novas, Santarém ou Tomar, por exemplo. Agradecemos que nos façam chegar atempadamente a informação de que necessitamos para a divulgação das actividades teatrais – dentro ou fora de Lisboa (cidade).

Qualquer sugestão deve ser enviada para carloscastilho@spgl.pt

ALMADA

TEATRO MUNICIPAL DE ALMADA

Teatro Municipal de Almada
Av. Prof. Egas Moniz, 2804-503
Almada



EM CENA

A MÃE

de BERTOLT BRECHT / M. GORKI

Encenação de JOAQUIM BENITE

«Pelagea Vlassova - assim se chama a «mãe» que protagoniza a peça e que,

nesta produção, será interpretada pela actriz Teresa Gafeira - sofre um dos mais cinzelados e conseguidos processos de formação da consciência no primeiro teatro de Brecht. Ultrapassando definitivamente o mero didactismo, o dramaturgo alemão deixa que Vlassova, sinuosa e progressivamente, aprenda a interpretar a luta de seu filho, que acabará por morrer, contra a iniquidade czarista.»



De 6 a 31
de Janeiro de 2010

De Quartas a Sábados
21h00

Domingos 16h00

SEIXAL/AMORA



Espaço Animateatro

Praceta José Maria Vieira, Loja 4ª
2845-478 Amora (perto da piscina municipal)
Tel: 212254184

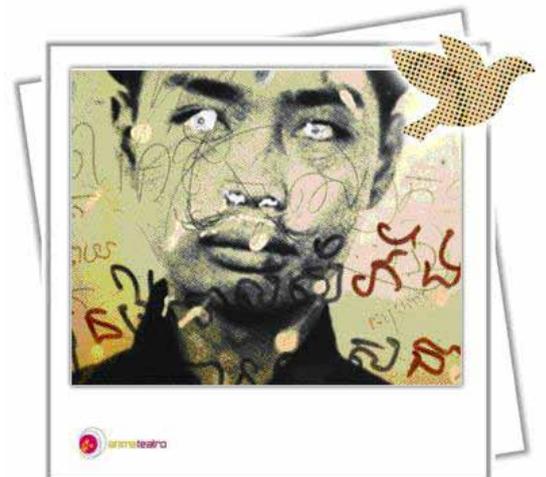
EM CENA

PAZ MUNDIAL

«Que paz é esta? Uma paz podre, uma paz panfletária mas não real. Dois personagens na busca de uma paz interior (e exterior), nos limites que conhecem, nos limites que lhes impuseram.»

Até finais de Janeiro de 2010

20h10 - 21h30



Departamento de Professores e Educadores Aposentados

Conhecer Portugal

ALGARVE 22 a 26 de Fevereiro



Dia 22/2 – 8h30m - Saída de Lisboa (Sete Rios, junto ao Jardim Zoológico) em direcção ao Algarve.

S. Bartolomeu de Messines – visita à Casa Museu João de Deus e Igreja Matriz **Silves** – Passeio ao centro histórico com visitas ao Museu da Cortiça /Castelo / Museu arqueológico.

Albufeira - Visita Panorâmica da cidade – Alojamento no Hotel

Dia 23/2 – **Portimão** - Visita ao Museu de Portimão (Antiga Fábrica Feu) e passeio ao Centro da cidade.

Monchique - paragem no centro da vila, miradouro do Parque S. Sebastião, visita à Igreja Matriz de Monchique.

Fóia e Caldas de Monchique.

Lagos – Passeio no centro da cidade com visita à Igreja de S. António, Museu José Formosinho e Mercado de Escravos.

Dia 24/2 – Visita de **Tavira**: Igreja da Misericórdia, Palácio da Galeria, Igreja de Stª Maria, Torre de Tavira-Câmara Obscura, vista de 360º sobre a cidade. Cacela Velha, Vila Real Stº António e Castro Marim- Visita ao Castelo.

Dia 25/2 – Visita panorâmica de **Faro**, ida à Catedral, Museu Arqueológico e Igreja do Carmo.

Estói - visita às ruínas romanas de Milreu. **S. Brás de Alportel** - visita ao Museu do Traje.

Dia 26/2 – **Almancil** - Visita à Igreja de S. Lourenço e ao Centro Cultural.

Loulé - paragem no Santuário de Nossa Senhora da Piedade (Mãe Soberana) e visita ao Museu de Loulé e mercado municipal. Visita a **Alte**.

Regresso a Lisboa com chegada provável pelas 20h em Sete Rios.

Preço: 185€ / pessoa em quarto duplo
235€ em quarto individual

Inclui:

- Viagem em autocarro de turismo;
- 4 noites de alojamento em hotel, em Albufeira, com pequeno-almoço incluído;
- Entradas em Museus e Monumentos;
- Acompanhamento de Guia oficial;
- Seguro de Viagem;

No âmbito do projecto “CONHECER PORTUGAL” está já programada mais uma viagem: “**Cruzeiro no Douro e cidade do Porto**”, a realizar em Abril. O programa será divulgado na próxima revista.

DEPARTAMENTO DE PROFESSORES E EDUCADORES APOSENTADOS . FICHA DE INSCRIÇÃO

“CONHECER PORTUGAL - ALGARVE” – 22 a 26 de Fevereiro

Nome _____ idade _____ Nº de Sócio _____

Morada _____ Localidade _____

C. Postal _____ - Telm. _____ E-mail _____

Acompanhantes (nome e idade): _____

Pagamento: Cheque nº _____ do Banco _____ no valor total de _____ €

Nota 1: A ficha de inscrição deverá ser entregue, acompanhada do respectivo pagamento, até ao **dia 05 de Fevereiro**, na sede do SPGL (Rua Fialho de Almeida nº 3 – 1070-128 Lisboa) ou nas delegações regionais, ao cuidado do Departamento de Professores e Educadores Aposentados do SPGL.

Nota: telefone de contacto 960202007.

Legislação

- **Dec-Lei nº 302/09, de 22/10**
Alteração ao Dec-Lei nº 28/04, de 04/02 que estabeleceu um novo regime jurídico de protecção social na eventualidade de doença, no âmbito do subsistema previdencial de segurança social
- **Despacho nº 22317/09, de 08/10**
Designa os peritos para integrarem as equipas de avaliação, a constituir no âmbito da IGE no ano escolar 2009/2010
- **Despacho nº 23057/09, de 20/10**
Determina a obrigatoriedade de divulgação do regime e regras estabelecidas nos contratos de patrocínios
- **Despacho 23340/09, de 23/10**
Constituição das equipas de vigilância nas escolas
- **Portaria 1266/09, de 16/10**
Alteração à Portaria que cria os lugares nos quadros de vários estabelecimentos de ensino público do ensino artístico especializados da música e dança
- **Portaria nº 1270/09, de 16/10**
Altera o regulamento do concurso nacional de acesso e ingresso no Ensino Superior Público para a matrícula e inscrição no ano lectivo 2009/2010.
- **Portaria 1315/09, de 21/10**
Estabelece os valores máximos das comparticipações das famílias na frequência de estabelecimentos de educação especial para crianças e jovens com deficiência para efeitos do subsídio de educação especial
- **Portaria nº 1316/09, de 21/10**
Regulamenta a prova da situação escolar, que fixa os procedimentos relativos à prova anual da situação escolar
- **Portaria nº 1317/09, de 21/10**
Estabelece um regime transitório de avaliação de desempenho dos membros das direcções executivas, dos directores de estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e dos directores dos centros de formação de associações de escolas
- **Portaria nº 1324/09, de 21/10**
Estabelece os valores máximos das mensalidades a praticar pelas cooperativas e associações de ensino especial para efeitos de atribuição do subsídio de educação especial
- **Portaria nº 1388/09, de 12/11**
Estabelece os valores máximos das mensalidades a praticar pelos estabelecimentos de educação especial com fins lucrativos, para efeitos de atribuição do subsídio de educação especial
- **Despacho nº 25931/09, de 26/11**
Estratégia Nacional de Educação para o desenvolvimento (2010-2015)

CURSO DE GENEALOGIA

24 de Fevereiro a 14 de Abril de 2010

Formador:

José Manuel Vargas, professor de História e investigador, com especialização em Paleografia e Diplomática.

Destinatários:

Professores interessados pela pesquisa genealógica e com tempo disponível para a recolha de informações em arquivos públicos.

Objectivos:

O curso pretende facultar os conhecimentos essenciais para a pesquisa e tratamento das informações necessárias para a elaboração de árvores genealógicas e reconstituição da história da família.

Programa:

Introdução à Genealogia. Fontes Genealógicas. Bibliografia. Outros recursos.



Técnicas de Investigação Genealógica. Organização das informações.

Os Registos Paroquiais. Os Registos Notariais, as Habilitações de Genere e outras fontes.

Noções básicas de Paleografia. A Onomástica. A Genealogia Medieval. O Estudo da Família no contexto da História Local. Genealogia e recursos informáticos.

Metodologia: 8 sessões de 90 minutos, uma vez por semana, para desenvolvimento dos conteúdos programáticos, esclarecimento de

dúvidas e apoio aos trabalhos práticos realizados pelos formandos durante a semana.

Local das sessões: Sede do SPGL (Rua Fialho de Almeida, nº 3 – Lisboa)

Calendário das sessões:
Quartas-feiras: 24 de Fevereiro; 3, 10, 17, 24 e 31 de Março; 7 e 14 de Abril.

Horário: das 15.00h às 16.30h

Número de formandos:
15 a 25

Custo: Sócios – 15€uros;
N/ sócios – 70 euros

DEPARTAMENTO DE PROFESSORES E EDUCADORES APOSENTADOS

Ficha de Inscrição

CURSO DE GENEALOGIA - 24 de Fevereiro a 14 de Abril

Nome _____ Sócio nº _____

Morada _____ Localidade _____ C.Postal _____ - _____

Telm. _____ E-mail _____

Pagamento: Cheque nº _____ do Banco _____ no valor total de _____ €

Nota: A ficha de inscrição deverá ser enviada, acompanhada do respectivo pagamento, até ao **dia 12 de Fevereiro**, para a sede do SPGL (Rua Fialho de Almeida nº 3 – 1070-128 Lisboa) ou para as delegações regionais, ao cuidado do Departamento de Professores e Educadores Aposentados do SPGL.

Formas de mobilidade do pessoal docente

De acordo com o disposto no artigo 64º do Estatuto da Carreira Docente os instrumentos de mobilidade do pessoal docente são, por excelência, o **concurso**, a **permuta**, a **requisição**, o **destacamento** e a **comissão de serviço**. Contudo, o legislador considerou também como forma de mobilidade dos docentes a transição entre níveis ou ciclos de ensino e entre grupos de recrutamento. Todas estas formas de mobilidade se aplicam apenas aos docentes do quadro, seja quadro de agrupamento de escolas, de escola não agrupada ou de zona pedagógica. No entanto, este preceito legal previu ainda que, independentemente da natureza do seu vínculo, os docentes possam ser transferidos, sem ser por via de concurso, por razões de planeamento e organização da rede escolar.

Partindo da referida enunciação legal das formas de mobilidade do pessoal docente passemos a uma descrição sumária do âmbito de aplicação funcional de cada uma delas:

. Como refere o artigo 65º do ECD, o **concurso**, enquanto forma de mobilidade, tem por objectivo o preenchimento das vagas existentes nos quadros de agrupamento, escola não agrupada ou de zona pedagógica podendo ainda constituir um instrumento de mudança dos docentes de um para outro quadro. O concurso do pessoal docente encontra-se actualmente regulado pelo DL nº 20/2006, de 31 de Janeiro, com a redacção que lhe foi dada pelo DL nº 35/2007, de 15 de Fevereiro e pelo DL nº 51/2009, de 27 de Fevereiro.

. Por sua vez, a **permuta** tem por função permitir aos docentes trocarem de lugar com outros docentes, desde que ambos pertençam ao mesmo nível e grau de ensino e ao mesmo grupo de recrutamento. O regime jurídico desta forma de mobilidade do pessoal docente encontra-se regulado pela Portaria nº 622-A/92, de 30 de Junho.

. A **requisição** encontra-se prevista no artigo 67º do ECD e, embora tenha como principal objectivo assegurar o exercício transitório de funções nos serviços e organismos centrais e regionais do Ministério da Educação e bem assim nos órgãos e instituições sob a sua tutela, também pode visar o exercício de funções docentes e não docentes noutros serviços que o referido preceito legal enuncia. No âmbito destes últimos destacam-se as associações exclusivamente profissionais de pessoal docente a cujo exercício de

funções era anteriormente aplicado, de acordo com a redacção dada ao ECD, pelo DL nº 1/98, de 2 de Janeiro, o regime de destacamento. Tendo em conta esta alteração, ocorrida com a entrada em vigor do DL nº 15/07, de 19 de Janeiro, os encargos inerentes à requisição, para o referido efeito, passaram a ser suportados pela autoridade requisitante.

. Segue-se o **destacamento** que se encontra previsto no artº 68º do ECD e que se destina apenas a assegurar o exercício de funções docentes em estabelecimentos de educação ou de ensino públicos, na educação extra-escolar e nas escolas europeias.

Esta forma de mobilidade também é utilizada, no âmbito do concurso do pessoal docente regulado pelo citado DL nº 20/06 de 31 de Janeiro, com o objectivo de colocação de profissionais que se encontrem em situações específicas, como é o caso do destacamento por ausência da componente lectiva, do destacamento por condições específicas e do destacamento para aproximação à residência familiar.

. Por sua vez, a **comissão de serviço** destina-se apenas a assegurar o exercício de funções dirigentes, de funções nos Gabinetes dos membros do Governo ou equiparadas e também noutras funções para as quais a lei expressamente preveja o recurso a esta forma de mobilidade.

. Finalmente, a **transição entre níveis de ensino e grupos de recrutamento**, prevista no artº 72º do ECD, constitui um instrumento de mobilidade **específico do pessoal docente** e abrange exclusivamente os níveis ou ciclos de ensino previsto no ECD (pré-escolar, 1º, 2º e 3º ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário) e ainda os grupos de recrutamento previstos, no DL nº 27/06, de 10 de Fevereiro.

Esta forma de mobilidade só pode concretizar-se mediante concurso e fica condicionada à titularidade das qualificações profissionais exigidas para o nível, ciclo de ensino ou grupo de recrutamento a que o docente se candidata.

Numa emanação do princípio da carreira única, o citado artigo 72º do ECD dispõe que as transições supra identificadas não implicam, por si, qualquer alteração na situação jurídico-funcional (entendendo-se, como tal a natureza do vínculo, remuneração, etc) dos docentes pelas mesmas abrangidas contando-se, para todos os efeitos, (incluindo, portanto, a aposentação) o tempo de serviço por eles já prestado na carreira.■