

Que Novos Rumos para o Sindicalismo Docente?

Alan Stoleroff - CIES/ISCTE-IUL

Em primeiro lugar quero saudar o 5º Congresso do SPGL, um grande sindicato, e agradeço a honra do convite feito pela direcção do sindicato para estar aqui a partilhar o meu pensamento convosco, o que me parece demonstrar um bom espírito de abertura, sobretudo porque é sabido que sou membro de um outro sindicato e além disso sou relativamente imprevisível nas coisas que tenho que dizer.

O convite que me foi dirigido pela direcção do SPGL solicita uma contribuição para um debate sobre novos rumos para o sindicalismo docente.

O que tenho que dizer incide sobretudo no sector público da educação, nomeadamente, a educação pré-escolar e os ensinos básico e secundário. Poderia acrescentar algo sobre o ensino superior público mas a minha investigação nessa área deriva principalmente da observação participante e não de métodos de investigação sistemática como em relação ao primeiro. O sector privado e cooperativo apresenta uma realidade particular, que, aliás, é muito interessante e importante, sobretudo devido ao seu crescimento, mas não será directamente referido agora.

Ao longo da apresentação farei referência a resultados seleccionados de um inquérito nacional (N=1.872) representativo dos professores do ensino básico e secundário público do continente português aos diferentes níveis de ensino.¹

O meu ponto de partida para uma discussão de novos rumos para o sindicalismo docente, sendo sociólogo e olhando para o problema como estudioso académico desse sindicalismo, é que existe uma especificidade do sindicalismo docente – enquanto sindicalismo de grupo profissional – característica que partilha com outros grupos profissionais (médicos, enfermeiros e outros). Isso faz com que se trata de um sindicalismo diferente: O sindicalismo dos professores é veículo tanto de profissionalidade como de interesses laborais. Espero que se consegue entender a relevância deste enunciado para a minha perspectiva.

¹ O inquérito inseriu-se nos trabalhos do projeto “*Os professores do ensino público e associativismo docente em Portugal: a reconstrução de identidades e discursos*”, que decorreu no CIES-ISCTE/IUL em colaboração com CeIED-UL, financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia e coordenado por Alan Stoleroff.

Ora, trata-se de um tópico difícil porque, como todos sabem, a agenda do poder – isto é, da tutela - continua fixada nos objectivos da austeridade: Uma austeridade imposta é um processo negativo e destruidor; é um processo que procura cortar custos a todo o preço, para dizer assim ironicamente, sem, apesar de todas as afirmações retóricas necessárias e convenientes para a sua legitimação perante o público e a comunidade educativa, manter o objectivo simultâneo de melhorar a qualidade do ensino.

Vamos estabelecer claramente: a austeridade é uma agenda que rompe com as orientações do que temos vindo a chamar “*New Public Management*”, ou a “nova gestão pública”. As reformas da função pública lançadas na viragem do século pelos governos do PSD-CDS-Durão Barroso e aprofundadas pelos governos do PS-Sócrates orientaram-se por esse paradigma que pretendia a **racionalização** dos serviços e do emprego no estado através de uma abordagem que frequentemente se identifica como um novo gerencialismo, ou seja, uma transferência de poderes para agentes de gestão pública em detrimento das autonomias profissionais no trabalho. As reformas associadas com o mandato de Maria de Lurdes Rodrigues no campo da educação pública visaram adaptar essa perspectiva à gestão escolar e à carreira docente. Como as reformas chocaram com um modelo estabelecido assente de profissionalismo, o programa gerou resistência profissional a uma escala maciça sem precedentes e um conflito quase generalizado entre os professores e a tutela. Mas apesar de tudo que foi implicado nessa fase anterior de reestruturação do ensino público, é claro que a fase actual de austeridade é qualitativamente diferente – no sentido negativo. É destrutiva e concretiza-se numa política de “terra queimada” (como dizem alguns sindicalistas e políticos mais radicais) associada a um projecto de refundação do próprio estado e, por isso, até dificulta a resistência dos profissionais, minando os alicerces das instituições em que trabalham. Em soma, é difícil esperar que novos rumos positivos no sindicalismo docente emergirem quando o sindicalismo docente tem que lutar permanentemente para resistir à destruição da base da sua existência, quando os sindicatos tem sido fixados com o imperativo de luta constante para proteger o emprego docente e quando os novos rumos da tutela produzem transformações institucionais que visam o desmantelamento da educação pública como a conhecemos. Enquanto a

racionalização da “nova gestão pública” permite teoricamente negociação e parciárias, a austeridade impõe uma luta pela sobrevivência que inverte as razões habituais do sindicalismo.

Dito isso não penso que novos rumos para o sindicalismo em geral ou para o sindicalismo docente em particular virão de uma defesa reflexiva de padrões e práticas institucionais que existiram anteriormente. Em primeiro lugar, porque a classe possui identidades profissionais fragmentadas e como tentarei mostrar com resultados do inquérito existem minorias substantivas de professores que aceitaram ou se acomodaram com as mudanças. Além disso, as saídas de veteranos da profissão têm sido substantivas e talvez suficientes para romper determinadas tradições. Não se pode sub-estimar as pressões, o desânimo e a acomodação consequentes. Em segundo, porque negociação não houve e já não há no sentido antigo e minimamente digno do termo. Há é testes de força. E em terceiro porque as condições dos acordos latentes e implícitos do passado já não são possíveis na base das novas condições de carreira. Sim, é possível que haja com tempo e luta uma reposição parcial ou total dos cortes salariais e da semana de 35 horas, mas tenho dúvidas que muito do que mudou em estrutura possa regressar. São precisos novos rumos que virão de uma combinação de defesa e resistência mas também de adaptação e inovação.

Por novos rumos entendo tendências novas no pensamento e na prática do sindicalismo. Temos então, por um lado, a tarefa de detectar e fazer um levantamento sistemático das tendências actuais dos sindicatos existentes – uma tarefa empírica. Isso não sei se poderia conseguir fazer aqui. Posso dizer, no entanto, que uma panorama do mundo de educação pública revela que os professores e os seus sindicatos estão a encarar desafios muito semelhantes quase universalmente originados no deslize da “Nova Gestão Pública” em políticas agressivas de austeridade. Contudo, por outro lado, a tarefa pode integrar uma reflexão criativa para desenvolver grandes ideias que perspectivam as possibilidades – partindo do que existe, bem entendido, ou seja, do real – de uma renovação do movimento sindical.

Na literatura dos estudos sindicais usa-se o termo de “revitalização sindical” para referir-se a novos rumos do sindicalismo.

Várias perspectivas são discutidas e advogadas nessa literatura (a ordem de apresentação não corresponde a qualquer ordem de importância):

- > sindicalismo de movimento social (*social movement trade unionism*), ou seja, promover um sindicalismo que transborda as preocupações institucionais e que se junta a acção colectiva transformadora;

- > sindicalismo de serviços, ou seja, a aposta no investimento sobretudo de utilidades que servem os sócios tanto no seu desenvolvimento profissional como nas suas vidas em geral;

- > sindicalismo participativo ou democrático (*rank and file unionism*), isto é, uma perspectiva que procura um rejuvenescimento organizacional através do empenho constante dos próprios sócios no projecto da organização, contra interesses conservadores consolidados entre os profissionais do sindicalismo;

- sindicalismo político radical ou sindicalismo militante, uma perspectiva que acredita numa reserva de militância dos trabalhadores, alimentada da consciência de classe que procura esbater as entraves à acção;

- > sindicalismo de empresa, ou seja, uma estratégia baseada na procura de resolução de problemas comuns de uma comunidade de parceiros focada no êxito da organização;

- > o sindicalismo de proximidade com base no desenvolvimento da organização ao nível do local de trabalho e do contacto próximo dos agentes sindicais, como os delegados, como elos entre os trabalhadores e o sindicato;

etc.

Outras perspectivas destacam tarefas como novos esforços de sindicalização, a organização de camadas novas da classe assalariada, a adaptação das estruturas e políticas sindicais para receber trabalhadores precarizados, os falsos independentes, os jovens, etc. Finalmente deveremos destacar a importância das estratégias de reestruturação organizacional para racionalizar recursos e concentrar o poder organizativo.

E claro que ainda há perspectivas que advogam a repolitização do movimento sindical e a construção de novas alianças na sociedade civil e com movimentos

sociais e ao mesmo a autonomização da acção sindical das influências partidárias.

Quase todas estas perspectivas – e ainda outras - têm alguma expressão nas correntes que disputam a liderança do sindicalismo docente (e, porventura, todas as moções que foram apresentadas a este congresso possuem ideias que correspondem a algumas dessas perspectivas em graus diferenciadas). Poderíamos, se houvesse tempo, fazer o exercício de aplicar cada uma destas perspectivas relevantes à situação do sindicalismo docente.

Do meu ponto de vista, nenhuma destas perspectivas analisadas por sociólogos ou teóricos do sindicalismo deveria ser tratada como uma fórmula, e ainda menos como uma panaceia, para os problemas do sindicalismo em geral e ainda menos para o sindicalismo docente. Até um certo ponto todas as fórmulas chavões indicam contributos necessários para a revitalização sindical se nos mantivermos dentro da perspectiva de que a revitalização é possível.

O problema:

Será que estamos perante um contexto que impõe uma revitalização sindical no sentido de uma renovação ou perante um contexto de atrofiamento (desaparecimento) de modelos profissionais que deram origem às formas de sindicalismo que funcionaram até recentemente?

Pergunto – pelo menos retoricamente: será possível uma revitalização ou será necessário a reinvenção de formas de associação profissional e laboral que correspondam a contextos profissionais e laborais transformados e às exigências e ambições de novas gerações?

Se tiver que extrair da minha análise algumas pistas para novos rumos para o sindicalismo docente e a sua revitalização, eu referiria o seguinte modelo como o fulcro para outros desenvolvimentos, uma perspectiva que não é particularmente fora do convencional:

Um sindicalismo que se adapta ao novo profissionalismo emergente, que nesse sentido procura integrar o indivíduo no seu meio da escola, oferecendo-lhe um colectivo de referencia, que é capaz de negociar formal e informalmente não apenas com a tutela mas também com a direcção escolar, e quaisquer poderes directos que possam influenciar a sua vida profissional, para melhorar as condições de trabalho; que nesse sentido lhe proporciona uma vantagem à

condição de não-sindicalizado, acesso a um colectivo de apoio, que dê acesso a serviços que precisa para desenvolver-se na carreira e outros serviços que também não pode obter de outros fornecedores ao mesmo nível de qualidade. Este sindicalismo com a sua referencia no profissionalismo teria que ser o mais inclusivo possível, demonstrando as suas mais valias desde o início da carreira até o fim.

Espero conseguir no resto do meu tempo apresentar algum fundamento para esta opinião.

Agora há dois ou três problemas que influenciam o pensamento sobre novos rumos e sobre os quais tenho feito investigação e que queria trazer para esta discussão: a fragmentação sindical, os seus contextos e os seus impactos e como olhar a ela; a sindicalização e a influência do sindicalismo na identidade profissional; e a fragmentação das identidades profissionais e atitudes.

Distribuição da sindicalização dos professores pela diversidade de sindicatos (consoante a aferição da representatividade em 2006)

CGTP	FENPROF (7 sindicatos): <u>Federação Nacional dos Professores</u> SPRC - Sindicato de Professores da Região Centro (10590) SPN - Sindicato de Professores do Norte (13598) SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (18230) SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul (5082) SPM - Sindicato dos Professores da Madeira SPRA - Sindicato dos Professores da Região Açores SPE - Sindicato dos Professores no Estrangeiro
UGT	FNE (7 sindicatos): <u>Federação Nacional dos Sindicatos da Educação</u> SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte (10464) SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro (8384) SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa (1901) SDPSUL - Sindicato Democrático dos Professores do Sul (1999) SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores SDPMADEIRA - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira SPCL - Sindicato dos Professores nas Comunidades Lusíadas FEPECI/SINAPE: <u>Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação</u> /Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação (2079) FENEI/SINDEP: <u>Federação Nacional de Ensino e Investigação</u> /Sindicato Nacional e Democrático dos Professores (4195)
Independentes	SPLIU: <u>Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades</u> ; (7880) SNPL: <u>Sindicato Nacional dos Professores Licenciados</u> ; (4825) SEPLEU: <u>Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades</u> ; (4520) ASPL: <u>Associação Sindical de Professores Licenciados</u> ; (3969) PRÓ- ORDEM: <u>Associação Sindical dos Professores Pró-Ordem</u> ; (2940) SIPPEB: <u>Sindicato dos Professores do Pré-Escolar e do Ensino Básico</u> ; (1649) SIPE: <u>Sindicato Independente dos Professores e Educadores</u> ; (910) SINPROFE: <u>Sindicato Nacional dos Professores e Educadores</u> (65) SNPES: <u>Sindicato Nacional dos Professores do Ensino Secundário</u> ; (24) USPROF: <u>União Sindical dos Professores</u> ; (0)

A questão da fragmentação sindical tem uma relevância particular devido a especificidade do sindicalismo docente – enquanto sindicalismo de grupo profissional. Trata-se de um sindicalismo diferente no sentido em que o sindicalismo dos professores é veículo tanto de profissionalidade como de interesses laborais.

Implicações: as divisões históricas e actuais representam não apenas estratégias laborais e políticas divergentes mas também programas profissionais diferenciados.

Até um certo ponto estas distinções associam-se com o peso diferenciado de posicionamentos político-ideológicos entre os sindicalizados, sendo que embora haja uma distribuição de todas as correntes ideológicas na FENPROF, o peso da esquerda é superior nela e professores de direita têm um peso bastante mais importante na FNE.

Orientação político-ideológica e afiliação sindical

	FENPROF	FNE	FNEI	FEPECI	Independentes	Outros	Não sabe Não Responde	Total
Extrema- Esquerda	14,0%	5,3%			4,7%	50,0%		9,8%
Esquerda	38,9%	14,4%	21,4%		21,2%		25,0%	29,0%
Centro- Esquerda	30,7%	39,4%	42,9%		41,8%	50,0%	25,0%	35,2%
Centro- Direita	5,9%	18,1%	28,6%		12,9%		25,0%	10,7%
Direita	8,7%	15,4%	7,1%	100,0%	16,5%		25,0%	12,0%
Extrema- Direita	1,8%	7,4%			2,9%			3,3%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Uma nota: Esta situação da fragmentação no caso português não é uma característica singular. Em muitos países existe fragmentação político e profissional no sentido que refiro aqui. É sobretudo nos países onde a estrutura sindical em geral é caracterizada pela unicidade e estruturas concentradas (geralmente nórdicos, Áustria, Alemanha) que o sindicalismo docente não é fragmentado.

Mas será que algumas distinções entre sindicatos no sector ainda fazem sentido, se alguma vez fizeram?

Mais importante, será que algumas diferenças quanto à natureza da profissão e da carreira – que em parte influenciaram as divisões sindicais originais – ainda têm relevância?

Mas temos que pensar nos factores que levaram à constituição ao longo dos anos de plataformas unidas e a sua rotura. Certamente são factores políticos (ou seja

da relação dos dirigentes-negociadores com o poder político), bem como concepções quanto à valorização de “diálogo e concertação” em contraste com as concepções quanto à valorização da ruptura.

Parece que vamos ter que viver com a fragmentação sindical.

Mas será que os professores do presente e do futuro próximo se revêm e se reverão nessas diferenças?

Na altura em que realizámos o nosso inquérito a taxa de sindicalização no continente entre os respondentes era 47%. Dois anos difíceis passaram-se. Manter-se-á essa taxa na actualidade. Não sei. Mesmo que sim, o número de sindicalizados diminuiu.

Para os professores que participam neste congresso o sindicalismo evidentemente desempenha um papel importante na sua concepção da profissão. Mas como é que os professores, sindicalizados ou não, valorizam o sindicalismo? Ora, as análises que fizemos dos dados com respeito à identidades profissionais e atitudes dos professores demonstravam geralmente ou uma atribuição quase nula do discurso sindical nas concepções profissionais dos professores ou a falta de grandes diferenças na distribuição de perspectivas profissionais e atitudes entre sindicalizados e não-sindicalizados, mesmo quando a influência foi estatisticamente significativa.

No entanto, factores como a geração (medida por anos de serviços-antiguidade) frequentemente tiveram uma influência significativa, mesmo quando se tratava de uma tendência minoritária.

Mas vamos ver as razões que os professores sindicalizados dão pela sua escolha de sindicato e as razões que os professores não sindicalizados dão pela sua não sindicalização.

Como se pode ver nos quadros a seguir, os inqueridos tendem sobretudo a indicar que a defesa profissional é uma prioridade mesmo em relação aos interesses laborais e apoios práticos e informação são as justificações a seguir. A indicação da intervenção política é claramente residual e tem um peso reparável apenas na geração mais antiga. Como justificações pela sua não-sindicalização, os professores não-sindicalizados indicam sobretudo a percepção da demasiada politização dos sindicatos e uma outra percepção que tem a ver com a

profissionalidade, ou seja, a percepção de que não contribuem para a qualidade do trabalho.

		Geração Profissional					Total
		1-6	7-15	16-25	26-35	36-44	
Razões que motivaram a sindicalização	Defesa dos interesses profissionais	43,6%	35,0%	36,3%	38,2%	27,3%	36,6%
	Defesa dos interesses laborais	5,1%	5,8%	5,7%	6,5%	4,5%	5,9%
	Carácter reivindicativo			1,2%	1,4%	4,5%	1,0%
	Carácter propositivo		0,9%	0,6%	0,5%	4,5%	0,7%
	Convicção de que a mudança social só se conseguirá com os	2,6%	0,4%	0,6%	1,4%	9,1%	1,1%
	Convicção de que a reforma educativa só se conseguirá com		0,4%	1,5%	1,8%	4,5%	1,3%
	Iniciativas de formação		4,9%	7,2%	5,5%	4,5%	5,7%
	Disponibilização de informação	10,3%	21,7%	18,3%	12,9%	9,1%	17,2%
	Benefícios e regalias sociais	5,1%	2,7%	0,9%	1,4%		1,7%
	Apoio jurídico	28,2%	20,8%	16,8%	11,5%	9,1%	16,8%
	Possibilidade de debater as questões relativas à profissão	5,1%	6,6%	9,0%	16,6%	13,6%	10,3%
	Intervir politicamente no terreno profissional		0,9%	1,8%	2,3%	9,1%	1,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V de Cramer = 0,155, p = 0,001

		Geração Profissional					Total
		1-6	7-15	16-25	26-35	36-44	
Razões que motivaram a não sindicalização	O sindicalismo não é uma forma de associativismo adequada à profissão	15,5%	2,7%	3,6%	1,9%		3,8%
	Há tantos sindicatos que não sei qual me representaria melhor	2,4%	7,4%	5,1%	4,5%	9,4%	5,4%
	Os sindicatos são demasiado politizados	20,2%	27,6%	39,2%	39,8%	34,4%	34,8%
	O sindicalismo é um modo ultrapassado de organização e de acção	1,2%	2,7%	1,0%	1,5%	3,1%	1,6%
	Os sindicatos existem principalmente para criar lugares	2,4%	8,6%	6,1%	4,9%	6,2%	6,1%
	Os sindicatos estão afastados dos professores e das escolas	3,6%	2,3%	4,8%	5,6%	6,2%	4,4%
	Os sindicatos não se preocupam verdadeiramente com os problemas dos professores	13,1%	17,1%	8,4%	7,5%	12,5%	10,9%
	Os sindicatos estão pouco presentes nas escolas	7,1%	2,3%	4,3%	3,0%		3,6%
	As quotas sindicais são demasiado caras	11,9%	8,9%	7,9%	7,9%		8,2%
	Os sindicatos não contribuem para a qualidade do meu trabalho	22,6%	19,8%	19,3%	22,9%	28,1%	20,9%
	NR		0,4%	0,3%	0,4%		0,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V de Cramer = 0,150, p <0,001

Então passo a partilhar alguma evidência pela fragmentação de identidades e sobretudo atitudes dos professores. Os dados que refiro ainda são do mesmo inquérito de 2012, um inquérito representativo dos professores do continente, com respeito às atitudes dos professores face às medidas introduzidas ao longo do processo da revisão da carreira docente e a reforma do modelo de gestão escolar. Apresentarei apenas dados que dizem respeito à diferenciação geracional porque como disse, encontrámos tendências provavelmente reveladoras da fragmentação de identidades.

Da análise destes resultados uma ideia que deve ser afastada é de que as reações dos professores às medidas prefiguraram alguma unanimidade nas atitudes dos professores. Se as medidas de reforma despertaram um movimento social profissional da “classe” dos professores, existe ainda a realidade da heterogeneidade de sentidos do profissionalismo (sobretudo em função de gerações) que não pode não ter uma influência sobre possíveis novos rumos para o sindicalismo docente.

Atitudes face ao conjunto das medidas implementadas com a revisão do ECD

Para obter uma ideia da atitude geral dos inquiridos em relação às mudanças da sua situação laboral e profissional, começamos por considerar uma pergunta com respeito à globalidade das medidas associadas com a revisão do Estatuto da Carreira Docente.

Atitudes face às medidas implementadas com a revisão do ECD						
	Geração Profissional					Total
	1-6	7-15	16-25	26-35	36-44	
Rejeição plena	10,7%	13,3%	14,9%	11,4%	13,2%	13,2%
Rejeição	52,9%	60,5%	59,4%	57,9%	54,7%	58,7%
Aceitação	33,9%	24,6%	24,1%	29,3%	30,2%	26,4%
Aceitação plena		,2%	,1%	,2%		,2%
NR	2,5%	1,4%	1,5%	1,2%	1,9%	1,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A atitude geral face às medidas implementadas com a revisão do Estatuto da Carreira Docente é, na sua maioria, de rejeição (58,7%) e de rejeição plena

(13,2%), não havendo diferenças estatisticamente significativas relacionadas com a geração profissional, nem com a área disciplinar. Mais concretamente, os professores na sua maioria são muito críticos relativamente ao conjunto das medidas de reforma, apontando-lhe muitas disfunções, mas existe uma minoria não-negligenciável de professores que aceitou pelo menos algumas das diretrizes de política educativa reformista. Como em relação a outras atitudes, havemos de determinar se se tratou de uma aceitação plena – o que não parece ser o caso (como se pode ver do quadro) – ou de uma acomodação a factos consumados.

Atitudes face à introdução do modelo de avaliação do desempenho

A introdução do modelo de avaliação de desempenho provocou a resistência e revolta mais mobilizadas e visíveis do grupo profissional durante uma luta que durou vários anos. A impressão que era natural retirar da grandeza das manifestações e da instabilidade na vida das escolas durante esse período era de uma rejeição maciça e talvez quase unânime rejeição da introdução do modelo de avaliação do desempenho – mas terá sido o caso?

Atitudes face à introdução do modelo de avaliação do desempenho						
	Geração Profissional					Total
	1-6	7-15	16-25	26-35	36-44	
Rejeição plena	23,0	23,8	29,2	21,4	22,2	25,2%
Rejeição	29,5	41,3	44,4	47,4	51,9	43,6%
Aceitação	44,3	32,2	23,7	28,0	22,2	28,3%
Aceitação plena	,8	1,2	1,2	1,9	1,9	1,4%
NR	2,5%	1,4%	1,5%	1,2%	1,9%	1,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

De facto uma grande maioria dos professores rejeita (43,6%) ou rejeita plenamente (25,2%) este modelo de avaliação. Mas, olhando para os resultados desta pergunta explícita e clara, existe também uma aceitação notável do modelo – 29,7% dos inquiridos - que varia entre 24% e 45%! A variância entre as gerações profissionais é significativa ($p=0,001$). É certo que a indicação de aceitação não nos permite concluir se se tratou de uma concordância ou uma acomodação ao modelo mas podemos afirmar pelo menos duas conclusões: os

professores que indicam uma aceitação plena (que pode ser entendida como um acolhimento voluntário e positivo do modelo) representam uma fracção marginal dos inquiridos e existe uma forte expressão de rejeição. Nesse sentido, a rejeição tende a crescer com o aumento do número de anos de serviço: os professores experientes e muito experientes são mais propensos a rejeitar o modelo de avaliação, mas são os professores no meio da carreira que mais frequentemente o rejeitaram plenamente, enquanto os jovens professores “novatos” estão tendencialmente bem mais abertos às novas formas de avaliação (45,1% aceita-o ou aceita-o plenamente). Difícil dizer sem uma análise mais profunda dos dados é se esse grau de aceitação pelos mais novos representa uma adaptação à realidade nova de um emprego precário ou se representa uma mudança de concepção do profissionalismo de uma parte dessa geração.

Atitudes face à introdução de duas categorias

Particularmente revelador do carácter do movimento social profissional, a oposição dos professores à divisão da carreira - e por isso do corpo profissional - em duas categorias ultrapassou por muito a sua oposição ao modelo de avaliação dos desempenhos. Dos inquiridos, 86,8% indicou que rejeitaram a introdução de duas categorias na carreira e desses 55,1% rejeitou plenamente a medida. Nesse sentido é talvez a medida que provocou a mais forte oposição. Além disso, embora a rejeição dessa medida não tenha tido a visibilidade da resistência relativamente ao modelo de avaliação, é certo que o governo cedeu verdadeiramente em relação à esta medida e apenas fez concessões em relação ao modelo de avaliação dos desempenhos.

A geração profissional influencia significativamente a variância ($p=0,000$), sendo que a oposição mais forte e quase unânime se concentra nas gerações de consolidação da carreira; os novatos, embora tenham largamente rejeitado a medida, tenderam a aceitá-la mais. Quase um quarto (23,0%) dos novatos aceitou a medida, provavelmente por uma certa indiferença em relação ao significado da carreira única para o corpo profissional. O grau de aceitação nas gerações veteranas é significativo, embora menor no grupo mais antigo (19,4% e 13,2% respectivamente). É possível que esse grau de aceitação representa a

maior probabilidade de uma proporção significativa dos eventuais titulares virem dos mais antigos com currículo profissional muito desenvolvido.

Atitudes face à introdução de duas categorias						
	Geração Profissional					Total
	1-6	7-15	16-25	26-35	36-44	
Rejeição plena	45,9%	60,5%	60,4%	45,8%	39,6%	55,1%
Rejeição	28,7%	30,2%	30,9%	33,6%	45,3%	31,7%
Aceitação	23,0%	7,0%	6,7%	18,4%	13,2%	11,1%
Aceitação plena		,8%	,4%	1,0%		,6%
NR	2,5%	1,4%	1,5%	1,2%	1,9%	1,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Atitudes face à introdução de provas para o ingresso na profissão

Atitudes face à introdução de provas para o ingresso na profissão						
	Geração Profissional					Total
	1-6	7-15	16-25	26-35	36-44	
Rejeição plena	43,0	35,3	24,4	21,1	11,1	27,2%
Rejeição	28,9	36,6	39,3	38,4	46,3	37,9%
Aceitação	23,1	22,5	31,6	36,0	33,3	29,9%
Aceitação plena	2,5	4,1	3,2	3,3	7,4	3,5%
NR	2,5	1,4	1,5	1,2	1,9	1,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Já o padrão das posições assumidas face à introdução de provas para o ingresso na profissão é ainda menos homogéneo: 65,1% dos inquiridos rejeita ou rejeita plenamente a medida, enquanto 34,4% aceita-a. A geração profissional volta a ser uma variável significativa ($p < 0,001$) e determina que sejam, obviamente, os “novatos” aqueles que rejeitam de uma forma mais intensa esta medida: 43,0% dos novatos rejeita plenamente e mais 28,9% rejeita. Apenas um quarto aceita mas isso não deve ser tratado como se fosse uma proporção residual! É expectável que entre os novatos bem colocados e seguros das suas qualificações haja um grupo que aceita a ideia de uma prova meritocrática que efetiva a seleção. Por outro lado, os veteranos na última fase das suas carreiras demonstra

menos intensidade na sua rejeição da medida (e assim maior aceitação), embora a maioria rejeita-a em conformidade com a tendência geral.

Atitudes face à introdução de uma Direção unipessoal nas escolas

No que toca à importantíssima reforma na gestão das escolas, a introdução de direções unipessoais nas escolas produziu a reação talvez mas equilibrada entre os inqueridos. Isso é particularmente interessante porque a emergência de “líderes” dentro das escolas na forma de Diretores pode ser vista e foi entendida por muitos analistas e sindicalistas como uma reforma exemplar da introdução da Nova Gestão Pública na escola pública e uma transformação definitiva de um modelo participativo e colegial de gestão das escolas.

Atitudes face à introdução de uma Direção unipessoal nas escolas						
	Geração Profissional					Total
	1-6	7-15	16-25	26-35	36-44	
Rejeição plena	17,9%	19,9%	22,9%	23,3%	13,2%	21,6%
Rejeição	35,8%	38,6%	40,1%	42,5%	39,6%	40,0%
Aceitação	43,1%	37,3%	33,5%	31,1%	41,5%	34,7%
Aceitação plena	,8%	2,7%	2,1%	1,9%	3,8%	2,1%
NR	2,4%	1,5%	1,5%	1,2%	1,9%	1,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

No caso em análise, a mudança das formas de gestão das escolas levou à rejeição (40,0%) e rejeição plena (21,6%) da medida pela maioria dos professores, sendo que uma percentagem significativa (36,8%) aceita-a ou aceita-a plenamente. Não tendo significância estatística neste campo, nem a geração profissional nem a área disciplinar, verifica-se que são os extremos geracionais que mais aceitam a medida (44,9% dos “novatos” e 45,3% dos “veteranos”).

Embora a medida tenha sido rejeita pela maioria de professores (e positivamente acolhida apenas por uma fracção marginal), o forte grau de aceitação (provavelmente acomodação) da medida demonstra a relativa passividade de uma porção significativa dos professores em relação às questões da gestão organizacional. Neste campo a inércia de uma fracção indiferente ou

colaborante podia ter sido decisiva nos processos de adaptação que se verificaram na fase posterior da evolução das escolas.

Pontos Finais

Como disse há um bocado, por novos rumos entendo tendências novas no pensamento e na prática do sindicalismo. É extraordinariamente difícil produzir inovação institucional e o sindicalismo é longe de ser uma excepção a esta regra geral. Há inércia, há posições instaladas que representam anos de investimento. Enquanto os sindicatos estão preocupados com a luta existencial contra a cruzada fanática neo-liberal será ainda mais difícil testar inovações. Sem querer minimizar a importância do recurso dos sindicatos aos tribunais para defender os trabalhadores docentes de ilegalidades e inconstitucionalidades – pelo contrário, considero esses esforços necessários para travar a prepotência do poder, não é dessas acções que virão inovações na prática do sindicalismo. Aliás em certo sentido, a situação tem revelado as limitações do sindicalismo. São limitações importantes e geralmente têm sido a salvação de trabalhadores ameaçados – por exemplo, agora com a chamada “requalificação” – mas tem havido muitos exemplos ao longo destes anos.

Pela minha parte, penso que o caminho vai ser difícil mas um novo rumo para o sindicalismo docente consiste no seguinte:

Um enorme esforço positivo para encontrar uma linguagem e acção que produza um entendimento comum com a comunidade educativa, sobretudo os alunos e os seus encarregados, de que existem relações simbióticas entre o bem-estar futuro dos filhos, o desenvolvimento do país e a educação, entre a educação para o desenvolvimento e a plena profissionalidade dos professores, entre o profissionalismo, o empreendimento colectivo da escola e o mérito e dedicação de cada professor, entre um projecto nacional e europeu e o empenho dos sindicatos dos professores.

Espero que este Congresso do SPGL contribua para tirar o país do buraco sem fundo em que a austeridade nos meteu. Se conseguir, isso será a base para novos rumos. Obrigado outra vez pelo convite.