

PORTUGAL EM CRISE

Em entrevista a «OPJ», José Nóbrega Ascenso, secretário-geral do SINAPE, conta quando surgiu o sindicato, as suas linhas de orientação e opina sobre a actual situação do sector e por aquilo que o SINAPE luta.

SINAPE – SINDICATO NACIONAL DE PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

Sindicalismo democrático



Dignidade para todos os trabalhadores

O SINAPE é a mais antiga organização sindical portuguesa do sector da Educação. Conte-nos, de forma concisa, a sua história.

O nosso Sindicato foi fundado em 29 de Março de 1939, mediante alvará do Governo de então. Era o tempo dos sindicatos nacionais corporativos em que só os trabalhadores do sector privado podiam ser sindicalizados e desenvolver actividade sindical, situação que se manteve até ao 25 de Abril. Com a designação de

SINAP – Sindicato Nacional dos Professores, até 1988, congregou exclusivamente profissionais docentes e não docentes do sector privado, do ensino particular e cooperativo e social. No Congresso de 1988 abriu-se ao ensino público e a partir de 1993, correspondendo ao universo que passou a representar, alterou a sua designação para SINAPE – Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação. De realçar, também, o facto de o SINAP(E) ter sido o único do sector da Educação a integrar o núcleo fundador da Central Sindical

O SINAPE é o único Sindicato vertical do sector da Educação representando todos os trabalhadores docentes, não docentes e investigadores, de todos os ciclos e graus de educação e ensino público, particular, cooperativo, Misericórdias e IPSS

Democrática portuguesa, a UGT - União Geral de Trabalhadores sendo, igualmente, o único Sindicato vertical do sector da Educação representando todos os trabalhadores docentes, não docentes e investigadores, de todos os ciclos e graus de educação e ensino público, particular, cooperativo, Misericórdias e IPSS. Integra, desde os finais dos anos noventa, a FESAP – Frente Sindical da Administração Pública e teve assento, até à sua recente extinção, no CCEPC – Conselho Coordenador do Ensino Particular e Cooperativo e no Conselho Geral do INOFOR/IQF. As organizações antigas, como a nossa, distinguem-se por terem uma história de que se orgulham e aqui cumpre lembrar o meritório papel que antigos dirigentes, ao longo do tempo, desenvolveram em prol dos ideais da educação e do ensino livre em Portugal e dos direitos e interesses dos seus profissionais. É justo aqui lembrar Luís Avellar de Aguiar, brioso e dedicado dirigente entre 1961 e 1997, já falecido, antigo Presidente da Direcção e Presidente de Honra, Henrique Verol Marques, Cândido Figueiredo, Helena Guimarães, Celestino Magalhães,

Luís Leão, Georgina Morais Costa, Margarida Mendonça Torres P. Godinho, Jorge Neves, Filipe Silvestre Gonçalves, Teresa Madeira da Cunha, José Nóvoa Caeiro, João Matos Figueiredo, Eulália Frazão, Olga e Carlos Avelino e José Mário Lemos Damião... tantos mais que no decurso destes últimos 67 anos, tantos quanto a nossa existência, sob a bandeira do SINAP(E), pugnam em defesa dos profissionais da educação e que a memória já nos atraiçoa...

Quais são os princípios orientadores do SINAPE?

O SINAPE, integrante do movimento sindical reformista e democrático, rege-se naturalmente, pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na igualdade dos seus membros, na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação dos seus associados em todos os aspectos da actividade sindical. Defendemos os princípios da liberdade de escolha das escolas por parte dos pais e encarregados de educação, da liberdade de aprender e de ensinar, já consagrado constitucionalmente. Sem uma verdadeira *Liberdade de Ensino*, não há uma verdadeira democracia em Portugal.

De que forma o SINAPE encara a proposta ministerial de revisão do estatuto da carreira docente? O que é que está mal e como deveria ser corrigido?

O SINAPE encara essa proposta como um desvirtuamento do Estatuto da Carreira Docente, como uma afronta à carreira e dignidade dos educadores e professores, que se traduz, na prática, numa degradação genérica do estatuto profissional e social do professor.

De salientar, como aspectos negativos, de entre outros: a carreira de seis escalões, porque redutora e pouco estimulante e ditada por razões de



José Nóbrega Ascenso, secretário-geral do SINAPE

PORTUGAL EM CRISE

Os pais e encarregados de educação, por razões diversas, não têm dado concretização aos direitos que a legislação em vigor lhes consagra, quer na organização e no funcionamento dos estabelecimentos de educação e de ensino públicos, bem como no funcionamento das estruturas de orientação educativa

natureza economicista; a estagnação da generalidade dos docentes na carreira; a imposição de quotas para acesso ao patamar mais elevado da carreira com uma classificação altamente redutora; o fim da carreira única, consubstanciada na existência de duas categorias bem hierarquizadas de docentes: o professor e o professor titular, que, a serem criadas, transmitiriam uma falsa ideia da existência de professores de 1.ª e de 2.ª qualidade; a avaliação do desempenho centrada em factores de avaliação externa, penalizadores e subjectivos; a aplicação do Contrato Individual de Trabalho para os docentes não pertencentes aos quadros; a não consideração para efeitos de progressão da obtenção pelos docentes de novas qualificações, nomeadamente a licenciatura e o mestrado; a obrigatoriedade do cumprimento de 97 por cento do serviço lectivo distribuído, como condição para a progressão, bem como a alteração do regime de faltas por conta das férias – inédito para os docentes, já que ficam com menos direitos que os restantes funcionários públicos.

Para além destes aspectos, contestamos ainda: a existência de uma prova nacional de avaliação de conhecimentos e competências, porque põe em causa a credibilidade da formação inicial dos docentes conferida pelas instituições de ensino superior público e privado e a dos próprios docentes do ensino superior que ministram essa formação. Se esta credibilidade está em causa, impõe-se uma avaliação rigorosa das instituições do Ensino Superior.

Rejeitamos ainda a ponderação de factores de avaliação indirecta tais como: taxas de abandono e aproveitamento escolar dos alunos da escola, assiduidade ou falta dela devidamente justificada.

Mas o SINAPE não se limitou a enumerar os aspectos negativos, tendo apresentado já ao Ministério da Educação uma contraposta.

Assim, propomos: uma

categoria e uma carreira única, com oito escalões com quatro anos de permanência em cada, cuja progressão ficará apenas dependente da avaliação do desempenho; uma avaliação do desempenho com cariz formativo, centrada na escola e não com uma vertente punitiva, centrada na prestação de provas de carácter teórico, onde o desempenho, o aspecto relacional e pedagógico podem ser ignorados; uma avaliação do desempenho rigorosa, baseada em critérios objectivos, que valorize e premeie os melhores e os mais dedicados, que se inicie com a apresentação de um currículo da actividade enquanto docente, a uma Comissão de Avaliação, da qual faria parte um representante do Ministério da Educação, exterior à escola; a manutenção do princípio da bonificação para acelerar a progressão na carreira, a quem concluir graus académicos superiores à licenciatura; a frequência de acções de formação, necessárias para um desempenho centrado em níveis de excelência, durante qualquer período e não limitadas a um período específico e a atribuição de cargos de coordenação e gestão não pode estar vinculada à idade e a uma categoria, mas devem ter como referência a formação, a capacidade de liderança, organização, inovação e dinamismo.

O que tem a dizer so-

bre a hipotética avaliação do pessoal docente pelos encarregados de educação?

Como é do conhecimento geral, os encarregados de educação na qualidade de membros da comunidade educativa, têm já consagrada a sua participação em vários órgãos das escolas previstos na lei. Se o Ministério deseja uma participação mais activa dos pais/encarregados de educação na escola deve criar incentivos e condições para a sua participação.

Assim rejeita-se o princípio da intervenção dos educandos no processo de avaliação do desempenho – não se encontra paralelo na Administração Pública.

Os pais e encarregados de educação, por razões diversas, não têm dado concretização aos direitos que a legislação em vigor lhes consagra, quer na organização e no funcionamento dos estabelecimentos de educação e de ensino públicos, bem como no funcionamento das estruturas de orientação educativa.

Muitas vezes, o acompanhamento do processo educativo dos seus educandos revela muitas deficiências e lacunas, sendo relevante o número de faltas às reuniões marcadas pelas estruturas escolares e o espaçado relacionamento com o conselho de turma e os próprios professores.

Assim, muitas vezes, o conhecimento da realidade escolar e da forma como está a decorrer o processo ensino-aprendizagem do seu educando, resulta exclusivamente das informações que este lhe transmite, informações que muitas vezes não correspondem inteiramente à verdade.

Não parecem, deste modo, nas actuais circunstâncias, reunidas as condições que possam permitir aos encarregados de educação avaliar o desempenho dos professores.

Em sua opinião, pensa que os encarregados de educação estão preparados para avaliar a competência científica e pedagógica dos professores?

A avaliação da competência científica e pedagógica dos professores não está ao alcance da maioria dos pais e encarregados de educação dos alunos. A acrescentar ao que foi dito no número anterior, a situação agora fica mais complicada e praticamente inenunciável dada a natural ausência de conhecimentos de natureza científica que seriam necessários para avaliar todos os professores da turma. Qual o encarregado de educação que se encontraria preparado para tal?

Considera que, a concretizar-se, a avalia-

ção dos professores pelos encarregados de educação pode trazer benefícios para a Educação?

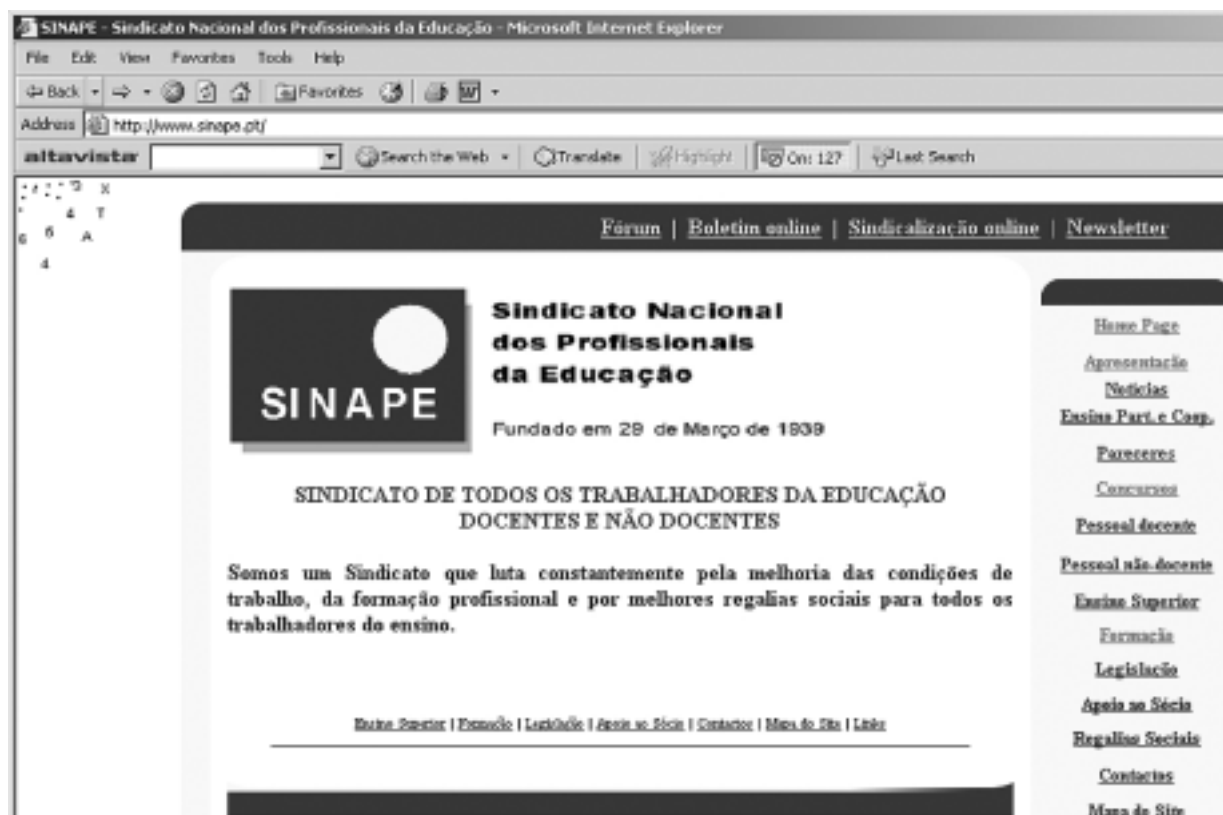
Não, esta é a única resposta para o que consta do projecto de revisão do estatuto da carreira docente, no que toca à avaliação do desempenho.

Considera que a proposta ministerial sobre os manuais escolares pode ser benéfica para as famílias portuguesas?

A proposta ministerial sobre os manuais escolares pode ser benéfica para as famílias portuguesas desde que se cumpram determinadas condições: controlo dos preços dos manuais; o conteúdo dos manuais permitir a sua reutilização (material resistente, não inclusão de exercícios para resolução no próprio manual, entre outros.) e a organização de uma bolsa de manuais proporcionada pelos editores e livreiros, a qual poderia permitir o fornecimento gratuito destes aos alunos das famílias mais carenciadas, isto sem dispensar um sistema de apoio financeiro que, pelo menos ao nível da escolaridade obrigatória, contemplasse a gratuidade dos manuais.

Qual é a posição do SINAPE face às posições do Ministro da Ciência e do Ensino Superior Mariano Gago relativamente ao Processo de Bolonha?

Genericamente, é de apoio, até porque se trata de uma reforma que há muito se deveria ter feito em Portugal. É uma oportunidade para vencer o sistema caduco, velho e retrógrado, assente na ideia de que a educação é um privilégio quando é um direito para todos. Aplauda-se o Decreto-Lei sobre os exames para maiores de 23 anos, legislação corajosa que finalmente veio permitir um sistema educativo de inclusão e não um processo de exclusão. Lamenta-se que uma boa parte dos responsáveis do ensino superior em Portugal tente torner as alterações profundas exigidas pelo processo de Bolonha, no fundo querendo que mude alguma coisa



É necessário eliminar sequelas resultantes de discriminações de uma sociedade com classes sociais diferenciadas

PORTUGAL EM CRISE

Para além destes aspectos, contestamos ainda: a existência de uma prova nacional de avaliação de conhecimentos e competências, porque põe em causa a credibilidade da formação inicial dos docentes conferida pelas instituições de ensino superior público e privado e a dos próprios docentes do ensino superior que ministram essa formação. Se esta credibilidade está em causa, impõe-se uma avaliação rigorosa das instituições do Ensino Superior

para, na verdade, continuar tudo na mesma. Lamenta-se que não tenha existido a coragem para rever a situação do ensino superior politécnico. A Lei de Bases do Sistema Educativo considera-o, na prática, um ensino superior de segunda. O que nós precisamos é de um ensino superior politécnico com os mesmos padrões de qualidade existentes ao nível da Europa Comunitária. Tal é absolutamente necessário em Portugal, tão carenciado que está em termos de formação técnica e tecnológica. É fundamental, e o país só tem a lucrar com isso, que o ensino não estatal seja considerado ao mesmo nível do estatal. Exemplo caricato do que afirmamos é o facto de o CRUP – Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas, integrar apenas os reitores das universidades públicas e o reitor da universidade concordatária, a Universidade Católica. Será que consideram que as universidades do sector privado não são portuguesas ou que os colegas reitores, doutorados da mesma forma que os das universidades públicas, não têm dignidade para se sentarem à volta da mesma mesa? Essa contradição deve, no interesse do País, ser rapidamente resolvida.

O que pensa o SINAPE da avaliação do desempenho do pessoal não docente?

O sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública foi criado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e regulado, mais tarde pelo Decreto Regulamentar n.º 19 –A/2004, de 14 de Maio.

Em Julho de 2004, é publicado o novo estatuto específico do pessoal não docente, sendo que a avaliação do desempenho prevista no mesmo, só vem a ser regulamentada em Março de 2006, pelo Decreto Regulamentar n.º 4/2006.

Esta situação, porque não foram tomadas as provi-

dências necessárias por parte do Governo, veio provocar situações em que foram mantidos sistemas diferentes, com escalas de avaliação diferentes, ou seja, continuou o antigo sistema para uns e o novo só para alguns, gerando-se, assim, factores de desigualdade.

Para além destes aspectos, o SINAPE manifestou desde sempre a sua total discordância quanto à existência de um sistema de quotas que inibem e impossibilitam avaliações autênticas.

Não é possível, do nosso ponto de vista, pretender implementar um modelo de excelência na função pública, se essa excelência não pode ser superior a 25 por cento, ou seja, cinco por cento para Excelente e 20 por cento para Muito Bom.

Também não se entende porque ficam os dirigentes máximos isentos de qualquer espécie de avaliação, bem como a distinção entre a avaliação dos funcionários e a avaliação dos dirigentes intermédios.

O SINAPE manifestou-se também contra a eliminação das comissões paritárias, a quem competia intervir no caso de discordância do trabalhador no que respeita às propostas de avaliação. Ao trabalhador apenas é possível apresentar reclamação por escrito ao dirigente máximo do serviço, que, nalguns casos, terá sido um dos seus notadores.

Qual a importância da formação contínua dirigida ao pessoal não docente?

As funções exercidas pelo pessoal não docente não podem deixar de ser consideradas, no actual modelo de escola, como um dos factores relevantes para a promoção do sucesso educativo.

A sua participação na Assembleia de Escola e na eleição para o órgão de administração e gestão bastariam, por si só, para confirmar aquela relevância.

A constante evolução do sistema educativo, com o consequente reflexo na organização e funcionamento da escola, implicam, inevitavelmente, uma cada vez maior exigência na forma como o pessoal não docente, dá cumprimento às funções que lhe estão cometidas.

Daí, a importância da formação contínua tendo em conta dois objectivos essenciais: uma constante actualização e aperfeiçoamento, com vista à melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade e a aquisição das competências e conhecimentos exigidos para a progressão nas respectivas carreiras.

O que falta fazer para que o pessoal não docente tenha um estatuto social mais elevado dentro da escola?

Em primeiro lugar,



Impulsionadores da luta pelos direitos dos profissionais de educação

Também não se entende porque ficam os dirigentes máximos isentos de qualquer espécie de avaliação, bem como a distinção entre a avaliação dos funcionários e a avaliação dos dirigentes intermédios

será necessário eliminar as sequelas ainda existentes resultantes das discriminações originárias duma sociedade com classes sociais diferenciadas que, nas escolas, proporcionaram a existência de dois grupos distintos, a que correspondiam também dois estatutos sociais distintos: o pessoal docente e o pessoal não docente.

Esta situação tem vindo a ser alterada e hoje, a maior exigência habilitacional conjugada com uma definição clara e mais relevante do papel desempenhado pelo pessoal não docente, têm vindo a valorizar o seu estatuto social.

Mas, esta evolução natural pode revelar-se insuficiente, se o Governo não tomar medidas que prestigiem e respeitem os direitos dos trabalhadores e, deste modo, possam constituir incentivos para um bom desempenho profissional.

Ora, ao invés, nem sempre o Governo tem tomado as melhores decisões políticas. Veja-se o caso da não abertura de concursos para todas as carreiras e categorias, que tem prejudicado os trabalhadores e promovido a saída dos mesmos das escolas para outros serviços, na procura de uma melhor situação profissional, assim como a introdução do Contrato Individual de Trabalho de que resulta acentuada precarização da relação laboral.