

**UM SINDICATO DE ACÇÃO, EMPENHADO NA QUALIDADE DO ENSINO SUPERIOR E  
DA INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA, EM LUTA PELA ESTABILIDADE E PELA  
VALORIZAÇÃO DAS CARREIRAS.**

**UM SINDICATO À ALTURA DOS DESAFIOS ENFRENTADOS PELO ENSINO  
SUPERIOR E PELA INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA**

A Direcção que vier a conduzir o SNESup no próximo biénio (2006-2007) enfrentará, em termos sindicais, um dos momentos mais complexos e difíceis vividos pelos sistemas de ensino superior e de investigação científica nacionais, no momento em que nos preparamos para encarar desafios maiores e cruciais na afirmação de Portugal na União Europeia e no mundo.

As limitações em matéria de disponibilidade de recursos e a necessidade de os afectar em função da procura de uma maior qualidade merecem compreensão e podem mesmo desempenhar um papel mobilizador. Mas, quando essas limitações coexistem com uma desregulação e com uma demissão do Estado, que prejudicam o desenvolvimento do país, das instituições e os direitos e expectativas dos docentes e investigadores que nelas trabalham, então as limitações tornam-se intoleráveis.

Referimo-nos à sujeição do financiamento a mecanismos de tipo “quase mercado”, sem que as instituições, peadas por toda uma série de restrições à sua gestão, possam aproveitar as virtualidades do mercado; referimo-nos aos rácios docentes/alunos que não têm em conta as exigências pedagógicas acrescidas decorrentes do processo de Bolonha; referimo-nos ao desenvolvimento da investigação científica, a um quotidiano invadido por tarefas administrativas, por avaliações de alunos, por participações em júris; referimo-nos, também, às situações em que os vínculos já estão consolidados e existem condições de trabalho adequadas, ao bloqueio da progressão nas carreiras em situações em que a precariedade é dominante, à incerteza, precarização e desemprego que atingem tantas vezes os mais jovens e mais qualificados.

Referimo-nos enfim à conflituosidade, à prepotência e ao medo que grassam em algumas instituições, e que se compaginam mal com a imagem e o lugar na sociedade que todos queremos que sejam os do ensino superior.

Fundado em 1989, o SNESup afirmou-se, desde logo, como um projecto liberto de condicionalismos e de compromissos de qualquer outra ordem. Participou nos grandes momentos de luta pela dignificação do exercício da docência e da investigação. Alcançou sucessos e estruturou em torno de si a resistência a projectos de desestabilização das carreiras.

Se é certo que nem sempre explorou oportunidades favoráveis, teve contudo a coragem de actuar em contra ciclo quando as condições pareciam deteriorar-se. Cometeu erros, mas corrigiu-os. O SNESup está, hoje, presente nos diferentes subsistemas e regiões e em mais de duzentas instituições.

O SNESup soube refundar-se em diversas lutas e renovar o seu núcleo dirigente. Esperamos que, nos próximos anos, perante os problemas que enfrentaremos e perante as

disfunções e injustiças que nos afectam, o SNESup, fiel às suas origens, mas manifestando um respeito absoluto pelas convicções e ideais dos seus membros, reafirme e robusteça as suas características essenciais: **um sindicato do ensino superior e da investigação científica, um sindicato independente; um sindicato de causas.**

É vontade da futura direcção trabalhar para que assim seja, mas a chave do sucesso está numa maior participação de todos os associados e numa maior consciencialização dos docentes e dos investigadores.

# PROGRAMA

## I – UM SINDICATO DE ACÇÃO COM UMA ESTRATÉGIA AMPLA

Um sindicato de acção, como o SNESup tem mostrado ser, exige que as estratégias sindicais sejam colocadas, com prioridades e energias ponderadas, a três níveis distintos e forçosamente interligados:

no plano europeu;

no plano nacional;

e no plano das instituições.

As tendências globais que, num plano geral, têm vindo a colocar uma pressão e um ónus sobre os serviços públicos, os direitos sociais e o próprio estatuto da função pública exigem um acompanhamento e uma participação que são necessários para enquadrar a acção sindical a nível nacional de modo a torná-la efectiva.

### No Plano Europeu

Tendências específicas do ensino superior e da investigação científica, como o processo de Bolonha ou a agenda de Lisboa para a política científica europeia, são incontornáveis para delinear estratégias de actuação eficazes a nível nacional e local.

Não abdicando de participar activamente nos *fora* europeus, e perspectivando a adesão a estruturas sindicais de âmbito europeu, o SNESup terá de agir no sentido de garantir que essas tendências gerais se concretizem num contexto de qualificação do ensino superior e da investigação científica, informando através dos instrumentos de comunicação que possui, debatendo através da promoção de encontros, intervindo junto das instituições.

Neste plano, o SNESup tem de apontar para a não aceitação de um descomprometimento dos Estados europeus em termos de financiamento do ensino superior e da investigação científica, contestando as lógicas tecnocráticas e burocráticas de gestão da política científica europeia e lutando pela consolidação de princípios e de dispositivos que fomentem a liberdade de ensinar, de aprender e de investigar.

## **No Plano Nacional**

Para o SNESup, a **democratização do saber** não poderá nunca dar lugar, na ordem das prioridades, à “mercadorização” do saber. **Sensibilizar e mobilizar os docentes e investigadores para participarem activamente na discussão das políticas** macro que formatam o seu contexto de trabalho é uma tarefa urgente.

A importância estratégica da investigação e do ensino superior, pautada pelo desajustamento entre a oferta e a procura de formação superior, num quadro de incipientes níveis de qualificação da população portuguesa, obrigam que, no plano nacional, o SNESup tenha de **apontar para acções vocacionadas, quer para agir junto dos ministérios que tutelam a educação e a investigação, quer junto das próprias instituições de ensino superior e das unidades de investigação.**

**A nível nacional, esta acção concretizar-se-á demandando e propondo medidas legislativas, exigindo a intervenção do poder tutelar, do fiscalizador e do judicial no rigoroso cumprimento da legislação, participando na concretização de formas alternativas de resolução de conflitos, congregando esforços e partilhando iniciativas com outras associações sindicais, promovendo e aprofundando contactos com as entidades que coordenam o ensino universitário e o ensino politécnico, a acção do SNESup deverá ser balizada por uma estratégia dialogante, reivindicativa e propositiva.**

O SNESup deverá ainda trabalhar para que as relações entre as instituições de ensino superior e de investigação e a sociedade caminhem no sentido de uma crescente permeabilidade de duplo sentido.

A **defesa de um serviço público** de ensino superior e de investigação passa, designadamente, por

- 1) consignar mecanismos que facilitem a frequência dos ciclos superiores de formação, sem filtros e hierarquias que transformem o sistema de ensino e o sistema de investigação em coutadas de difícil acesso;
- 2) defender a necessidade de contratualizações plurianuais com as unidades de investigação científica, evitando que o financiamento público da ciência se confine a investigações temáticas visando primordialmente a transferência a curto prazo de conhecimentos e de financiamentos para o sector empresarial;
- 3) diversificar perfis e trajectórias de formação, preparando convenientemente os estudantes para as exigências do ensino superior.

O favorecimento de cursos profissionais em vários níveis do sistema educativo, correspondendo a anseios legítimos da sociedade e das associações patronais, não pode prejudicar a articulação fundamental entre ensino superior e investigação científica, nem lesar a missão das instituições de ensino superior, que é contribuir para o aumento de qualificações socialmente relevantes e para a emergência de um conhecimento que fomente a participação cívica.

Todas estas estratégias concretas, traduzidas nas acções recentes do SNESup, e todos estes desígnios são os fundamentos que defendemos para estruturar a actuação do SNESup a nível nacional.

Para os realizar comprometemo-nos em primeira instância, a

**pugnar** por melhores condições de trabalho para os docentes, discentes e investigadores do ensino superior;

**garantir** e fazer respeitar direitos sociais; reforçar a estabilidade e a valorização das carreiras docentes e científicas;

**salvaguardar** a independência da investigação; promover o incremento de boas práticas de contratação em termos de emprego científico e docente;

**fomentar** a aproximação crescente e necessária do sistema científico e do sistema de ensino superior à opinião pública e à sociedade, favorecendo a transparência geral dos sistemas;

**permitir** um acesso alargado ao ensino superior por públicos variados, consolidando as condições de sucesso escolar e expondo as causas das elevadas taxas de abandono, e favorecendo a frequência de mestrados e doutoramentos;

**reforçar** as oportunidades de mobilidade dos actores dos sistemas de ensino e de investigação;

**combater** os níveis de conflituosidade nas instituições de ensino e de investigação.

### **No plano das Instituições**

Na intervenção ao nível das instituições, a prioridade do SNESUP deverá ser orientada para um **sindicalismo mais próximo da vida profissional dos docentes e dos investigadores e mais consciente dos desafios e problemas das instituições**, reforçando a linha estratégica destinada a consolidar a imagem de marca do SNESup enquanto sindicato de acção presente e interventor nos locais de trabalho.

Para reforçar a sua linha de acção, o SNESup terá de ser forçosa e maciçamente um sindicato de congregação dos docentes e investigadores do ensino superior. Não basta ser o sindicato com maior número de associados do ensino superior. É necessário promover activa e constantemente o reforço da sindicalização, apelar a uma participação acrescida dos delegados sindicais e ao aumento das representações sindicais, abrir os debates sobre as causas que movem o SNESup à discussão alargada da comunidade de docentes e investigadores do superior. Para ser ainda mais um sindicato de acção, o SNESup tem de garantir uma coerência de actuação entre o nível nacional e o nível das instituições, devendo agir estrategicamente para que as acções empreendidas nos dois níveis se robusteçam e se valorizem mutuamente.

O SNESup deverá, em consonância com a experiência adquirida nos últimos anos graças à existência de dezenas de representações sindicais e ao trabalho dos delegados regionais, formular e concretizar objectivos no plano de cada instituição e respeitar a manifestação de especificidades, permitindo que elas participem numa acção colectiva mobilizadora e eficaz ancorada na capacidade de intervenção do SNESup. Esta acção, ao nível local, tem-se revelado eficaz em termos de difundir boas práticas em todos os domínios de gestão das instituições; tem contribuído para combater situações de clausura e de mandarinato, favorecendo a democratização das instituições de ensino superior; e, sobretudo, tem permitido uma identificação rápida de problemas e de questões, bem como estratégias concertadas de resolução.

### **Formas de reflexão e de acção**

Fugindo aos clichés tradicionais a que as associações sindicais são frequente e abusivamente associadas, o SNESup terá de afirmar-se como um sindicato eclético. Acima de tudo, sem deixar de se orgulhar do património reivindicativo constituído ao longo dos últimos anos, bem como da sua trajectória institucional, o SNESup terá de evidenciar, pela forma e pelo alcance das suas acções, que é muito mais que uma estrutura reivindicativa, muito mais que um mero parceiro de negociações que analisa e debate propostas da tutela. O SNESup vem sendo visto, crescentemente, como portador e como defensor do conjunto das aspirações dos docentes e investigadores das instituições de ensino superior: é-o pelos órgãos da tutela, pelos organismos governativos, pelas entidades que coordenam as instituições universitárias e politécnicas, pelos órgãos de gestão das escolas, pelos docentes e investigadores e pela imprensa e opinião pública.

O desafio imediato será capitalizar esta percepção de modo a potenciar formas de intervenção dos docentes e investigadores, quer em termos de reflexão, quer em termos de

acção, e independentemente do nível de compromisso com o sindicato. Saber aproveitar esta realidade para tornar possível a concretização das propostas do SNESup nos vários níveis em que elas se plasmam, sem reservas na discussão de pontos de vista, sem incompatibilidades ou preconceitos políticos e ideológicos, privilegiando sempre uma postura mais pró-activa que reactiva, torna-se uma responsabilidade redobrada para um sindicato maduro e inovador.



## **II – FIDELIDADE AOS PRINCÍPIOS, DEFESA DE UMA “VIA VERDE” PARA O MÉRITO**

O SNESup foi fundado na luta pelo reconhecimento de que os docentes do ensino superior e investigadores estão integrados em carreiras de elevada qualificação, exigência e responsabilidade. Nesse sentido, **o SNESup patrocina activamente dois grandes princípios:**

1º: que todos os que optaram por exercer a docência / investigação no ensino superior ou a investigação científica como sua profissão devem ter condições de trabalho adequadas e estarem integrados numa carreira condigna;

2º: que as carreiras devem estruturar-se de forma a garantir a permanência e o progresso de quem cumpra os requisitos exigidos.

Continuando a lutar por um conjunto de propostas que constituem o seu património reivindicativo, e que serão objecto de actualização, quando necessário, por deliberação do Conselho Nacional ou da Assembleia Geral do Sindicato, **o SNESup defenderá que, quer na estruturação das carreiras do ensino superior, quer na definição do correspondente sistema retributivo, se institua uma verdadeira “via verde” para o mérito.**

### **O ensino superior e a investigação científica necessitam de soluções próprias**

A antiguidade, critério de progressão da Administração Pública tradicional, e a contingência administrativa das progressões, fórmula do novel Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – mais preocupado com a contenção do défice orçamental do que com o desempenho – são critérios inadequados às nossas exigências.

O país tem o direito de esperar que a progressão nas carreiras tuteladas pelo Estado tenha em conta o desempenho profissional nas suas múltiplas vertentes. Mas as próprias necessidades de criação científica, inovação e desenvolvimento tecnológico implicam que, os sectores em que a qualificação e o mérito são mais decisivos, tenham um reconhecimento social, possibilidades efectivas de progressão e um sistema retributivo próprios em consonância com o que deles se espera.

A “via verde” para o mérito que defendemos implica:

- uma adequada valorização das componentes lectiva, de investigação e de prestação de serviços à comunidade, garantindo-se a possibilidade de, por períodos

determinados, o pessoal docente, se poder dedicar unicamente à investigação e à prestação de serviços à comunidade, sem prejuízo da sua carreira;

- um papel central do doutoramento, credencial indispensável para a realização de investigação com autonomia;
- uma discriminação positiva do mérito pedagógico e científico, devidamente comprovado por avaliação independente, com garantia de progressão de categoria, sem condicionamento pela existência de vaga, e de progressão salarial não condicionada à antiguidade;
- uma discriminação negativa da falta de empenho profissional;
- a eliminação das situações de precariedade que atinjam pessoal doutorado e garantia de estabilidade contratual e de progressão na carreira ao pessoal não doutorado que cumpra as exigências que lhe forem colocadas.

Nesta proposta, falamos da necessidade tanto de **discriminação positiva** como de **discriminação negativa** porque na situação que se vive actualmente em muitas instituições **nem sempre a carreira académica tem expressão na carreira formal.**

O problema não se prende com o articulado dos respectivos estatutos; tem a ver, sim, com alterações que desfiguraram esses estatutos ou com mecanismos que impedem a sua aplicação – bloqueio das revisões bienais de quadros estatutariamente previstas, imposição do modelo piramidal, condicionamento da abertura de concurso à existência de verbas – e com uma má utilização da autonomia das instituições de ensino superior, traduzida em **falta de transparência na abertura e condução dos concursos** e na **retirada de qualquer efeito prático à apresentação dos relatórios periódicos estatutariamente previstos.**

As soluções aventadas para a resolução destes problemas têm sido muitas, entre as quais a criação de quadros de dotação global com quotas externas, separando a promoção e o recrutamento, a criação de quadros evolutivos de acordo com o estágio de desenvolvimento das instituições, a substituição dos concursos por provas, a distinção entre provas de habilitação e concursos, a introdução de um sistema de progressão por escalões baseado no mérito, a mais larga publicitação dos relatórios periódicos e a sujeição destes a avaliação igualmente publicitada, a diminuição do peso dos doutores que deixem de se mostrar cientificamente activos nos processos de decisão, o alongamento do período probatório exigido para a concessão da nomeação definitiva ou pelo contrário, a sua redução com acompanhamento mais exigente, a possibilidade de retirada da nomeação definitiva na instituição mantendo-a na função pública.

Algumas destas soluções nasceram no quadro do SNESup e estão já subscritas por este ou foram propostas por associados seus. Sem prejuízo de entendermos que o Sindicato poderá, após adequado debate interno e preservando um mínimo elementar de cautela em termos de salvaguarda de direitos individuais contra decisões arbitrárias, subscrever e lutar activamente por algumas destas soluções, **chamamos a atenção para a realidade do exercício do poder em muitas instituições, que condiciona negativamente os actuais procedimentos, e para a necessidade de garantir a existência de avaliações externas, de júris efectivamente independentes e de um adequado controlo tutelar.**

Neste contexto, importa situar adequadamente o peso das exigências pedagógicas. Importa proceder, tendo em conta até a filosofia subjacente ao processo de Bolonha, a redução do número de horas lectivas e do número de disciplinas e alunos / docente, e correlativamente exigir uma maior preocupação com a eficácia do ensino, uma maior preocupação com os métodos pedagógicos utilizados e com a preparação de materiais, uma melhor aferição de instrumentos de avaliação de conhecimentos.

Contudo, a avaliação dessa vertente do trabalho docente não pode ser feita unicamente através de **questionários aos alunos** ou conduzir directamente a decisões sobre renovação de contratos ou progressão na carreira, devendo, sim, ser realizada através de uma pluralidade de elementos de informação, de objectividade devidamente controlada e sujeita a contraditório, e integrar-se num sistema global de monitorização do desempenho conducente ao aperfeiçoamento profissional.

O debate que o SNESup abriu com a realização do **Encontro sobre a Avaliação Pedagógica** terá que ser prosseguido. Trabalharemos para que assim suceda, denunciaremos as distorções que se verificarem.

### **As eventuais alterações aos estatutos de carreira**

Importa, entretanto, face à eventualidade de alterações estatutárias, reafirmar algumas constantes das nossas posições.

### **Carreira Universitária**

No que diz respeito à carreira universitária, **atribuir ao doutoramento um papel central** significa dar prioridade absoluta à contratação de doutorados para o preenchimento de novas necessidades do pessoal docente, o que poderá passar, como o SNESup vem propondo no ensino universitário, por regular a abertura de concursos de admissão que concomitantemente abranjam várias categorias, dando-se prioridade ao preenchimento das

vagas por doutores, e só na ausência de doutores se passando à selecção de outras candidaturas. Mas estas, cuja admissão passará assim a ter carácter excepcional, devem beneficiar das garantias adequadas. Proceder de outro modo, substituir **docentes de carreira** por **docentes sem carreira**, mais precários, mais baratos, sem garantias de dispensa de serviço ou de progressão, para além de se traduzir numa degradação da qualidade da relação laboral, propiciará também uma perda de qualidade nas vertentes lectiva e de investigação.

Coerentemente, deve afastar-se a hipótese de existência de assistentes doutorados e o recurso à figura de professor convidado para a admissão de docentes que, habilitados com o doutoramento, estejam dispostos a dedicar-se à carreira universitária. Em nome da dignificação da docência universitária e do reconhecimento do valor do doutoramento, o SNESup rejeitará a existência de **falsos assistentes** e de **falsos convidados**.

### **Carreira Politécnica**

No que diz respeito à carreira do ensino superior politécnico, entendemos que o SNESup deverá continuar a lutar pelo reforço de exigências e garantias que promovam a sua convergência com a carreira universitária, podendo ir-se até à aplicação do estatuto desta última carreira a todo o ensino superior público, sem prejuízo de disposições transitórias que salvaguardem direitos adquiridos.

Independentemente do que venha a ser definido, por via legislativa, sobre a reestruturação da rede do ensino superior não se justifica a manutenção de tão grandes diferenças, em termos quer de requisitos de acesso à categoria de professor, quer de garantias de progressão para aqueles que investem na sua qualificação.

É também necessário chamar a atenção para o facto de, não sendo o doutoramento condição, ou sequer garantia, para efeitos de acesso, permanência ou progressão na carreira, **muitos docentes do ensino superior politécnico terem já realizado ou estarem a realizar – muitas vezes sem quaisquer apoios públicos – os seus doutoramentos, mantendo-se contudo em situação de precariedade** e sendo até abrangidos por medidas de precarização de vínculos e até de redução de efectivos. Se as instituições, dominadas muitas delas por interesses instalados, não modificarem os seus comportamentos, se o poder político não regular, como lhe compete, as novas condições de desenvolvimento da carreira, **toda uma geração de docentes terá trabalhado em vão**.

Também no subsistema politécnico há doutorados contratados como assistentes. Também aqui, muitos colegas que fazem da docência a sua actividade principal ou exclusiva estão contratados como equiparados. Isto é, estão também na situação de *falsos equiparados* e

como tal sujeitos a medidas de encurtamento da duração de contratos ou de redução forçada a tempo parcial.

Uma análise atenta da evolução da situação relativa à contratação de docentes dos subsistemas universitário e politécnico públicos mostra que a precariedade, a precarização, a redução de efectivos assumem formas muito semelhantes em ambos, com um grau de degradação mais acentuado no subsistema politécnico que, contudo, só pontualmente conhece situações de recibos verdes e exercício de funções sem remuneração como aquelas de que vamos tendo notícia no subsistema universitário. A grande diferença entre o grau de precariedade resulta ainda da existência, no universitário, de mecanismos de permanência e de progressão automática em benefício dos docentes que cumprem as suas obrigações. Trata-se de um mecanismo de reconhecimento e de recompensa do mérito que entendemos ser de manter e alargar. Lutaremos contra tendência para a uniformização pelo mais baixo nível de garantias, ou seja, contra a “**politecnização**” do subsistema universitário, com supressão das actuais garantias e o alargamento do número de situações precárias extra-carreira

### **Ensino particular e cooperativo**

No ensino particular e cooperativo, o SNESup continuará a defender o cumprimento da legislação do trabalho e o condicionamento do reconhecimento ou concessão de apoios públicos à verificação deste cumprimento. O SNESup defenderá igualmente a existência em cada instituição de um corpo docente próprio, devidamente qualificado, que garanta a qualidade dos projectos educativos e o efectivo desenvolvimento de investigação científica.

No ensino particular como no ensino público, a pedra de toque da qualidade das instituições será para o SNESup não a titularidade dos estabelecimentos, mas sim a atitude para com o respectivo corpo docente, concretizada na observância da legalidade, na transparência dos procedimentos de admissão e promoção, no apoio à qualificação e na valorização do mérito.

### III – DIVERSIFICAR A INTERVENÇÃO, REFORÇAR A CAPACIDADE NEGOCIAL, FAZER RESPEITAR A LEI

As condições em que se desenvolve a actividade dos docentes do ensino superior e investigadores dependem, em forte medida, do poder político, ou seja, de decisões com implicação, a nível macro, dos órgãos das instituições, isto é, de decisões com implicações a nível micro e do funcionamento da justiça. O SNESup tem de estar atento a estas tomadas de posição e ser capaz de influenciar todos estes centros de decisão.

#### **Informar – Debater – Intervir**

Para conseguir influenciar decisões, o SNESup tem de saber captar informação, quer a nível europeu (para o que importa avançar para a aproximação a uma estrutura sindical europeia), quer a nível do país, demonstrando ser capaz de transmitir as suas posições através de **contactos institucionais** e da **comunicação social**, reforçando a sua **visibilidade**, chamando os seus representados à participação, elaborando propostas fundamentadas, assegurando a sua negociação, continuando, enfim, a ser um **sindicato essencialmente propositivo**.

Mas o SNESup tem, também, de criar condições para que os seus representados, em ligação com o Sindicato, lutem pelos seus direitos.

#### **Negociação colectiva**

Do **poder político**, nas actuais condições, e sobretudo do governo constitucionalmente formado, depende todo um conjunto de **decisões a nível macro** sobre políticas de acesso ao ensino superior, reconhecimento de cursos e diplomas, financiamento, carreiras e protecção social.

Sindicato independente, o SNESup mantém, no seu discurso e na sua prática, uma postura de rigoroso respeito pela composição dos órgãos de poder político determinada por via eleitoral, qualquer que esta seja, mas exige que o poder político cumpra e faça cumprir, quer os compromissos assumidos pelo Estado, quer, **sem discriminações**, as próprias regras sobre negociação colectiva que decorrem não só de imperativos constitucionais, mas também de uma evolução registada a nível internacional que obriga os governos a assumirem-se como **parceiro de boa fé** nos processos negociais com as associações sindicais representativas do pessoal ao serviço do Estado.

O reconhecimento do direito do SNESup à **negociação colectiva** vem sendo negado no âmbito das negociações da função pública, onde o poder político prefere, sem base legal, negociar com estruturas sindicais conotadas com as duas grandes confederações. Desta restrição, tem resultado que os docentes do ensino superior e os investigadores, sobretudo os primeiros, estão ainda hoje sujeitos a um regime precário de vinculação sem paralelo nas carreiras de âmbito geral e mesmo na maioria dos corpos especiais, não tendo aproveitado da consolidação promovida em 1989 (antes da fundação do SNESup) e em 1998/99, e arriscando-se a ser vítimas preferenciais da desregulação anunciada para 2006.

No que se refere ao ensino superior, **sendo o SNESup o sindicato com maior número de inscritos e o único em que os órgãos directivos são exclusivamente compostos e eleitos por docentes do ensino superior e investigadores**, não é de afastar que surja, por parte do poder, a tentação de realizar (por exemplo, a propósito da anunciada revisão do ECDU) um simulacro de negociação com interlocutores escolhidos. **Entendemos que nos processos negociais devem participar, desejavelmente numa única mesa, todas as associações sindicais** que tenham no seu âmbito legal de representação o ensino superior. Mas defendemos igualmente que **as associações participantes devem publicitar o número de associados que têm no ensino superior** e assumirem a necessidade de, quando esteja em causa a revisão de Estatutos de Carreira, consultar, preferencialmente em conjunto, os seus representados, com vista a uma maior transparência da negociação e a uma maior consensualização dos resultados alcançados que afectarão, não só os actuais docentes e investigadores, mas também todos os que depois deles ingressarem nas carreiras.

### **Diálogo com as instituições**

Dos órgãos de gestão das instituições depende todo um conjunto de **decisões a nível micro**, como sejam as suas próprias **estratégias de desenvolvimento**, as **políticas de admissão e contratação de docentes**, a **abertura de concursos**. Constata-se, porém, que existe actualmente no ensino superior público uma grande **heterogeneidade** de situações em termos de **perspectivas de futuro** das instituições, de **ambiente de trabalho**, de **atribuição de cargas horárias**, de **condições para o desenvolvimento da investigação**, de **acesso a formação científica avançada**. E, infelizmente, **existe também uma grande heterogeneidade em termos de cumprimento da lei**.

É possível, por exemplo, encontrar-se instituições de referência em que a gestão é efectivamente participada, os órgãos têm a composição legal e funcionam sem irregularidades e nas quais o clima de trabalho é estimulante e propiciador da iniciativa

profissional e do desenvolvimento pessoal; existem, contudo, também, instituições quase marginais em que o poder é exercido em benefício dos grupos que capturaram os órgãos de gestão, com incumprimento ostensivo da lei, e promoção de estratégias de precarização que afectam muitas vezes preferencialmente os docentes mais jovens e mais qualificados.

**No ensino superior particular e cooperativo**, a situação cria dificuldades, se não acrescidas, pelo menos de natureza diferente, por falta de um estatuto uniforme e por força da subordinação dos órgãos académicos aos órgãos de administração.

Também neste plano das instituições o SNESup tem de saber realizar contactos institucionais, procurar influenciar a adopção de políticas e regulamentos, **divulgar as boas práticas e denunciar as más práticas**, suscitar o exercício do controlo tutelar e inspector por parte de um poder político que tende a demitir-se das suas responsabilidades.

### **Gestão de conflitos**

Finalmente, importa que o SNESup se preocupe com **a situação da Justiça**. O recurso aos tribunais afigura-se já difícil em situações de precariedade laboral e num contexto social em que aqueles que aceitam recorrer são estigmatizados como conflituosos. É de lamentar que o seu funcionamento, geralmente lento, a sua falta de sensibilidade aos direitos laborais, constitua um factor adicional de desencorajamento, permitindo que actuações ilegais permanecessem impunes ou não sejam corrigidas em tempo útil.

O apoio à publicação de artigos sobre as questões jurídicas mais frequentemente suscitadas no contexto do ensino superior, em revistas ou secções especializadas, ou de comentários sobre casos julgados, a preparação e colocação de acções em nome do Sindicato na defesa de interesses difusos ou em representação de interesses individuais (quando as causas sejam defensáveis), a efectivação de participações ao Conselho Superior da Magistratura, a propositura de legislação interpretativa, são caminhos que deverão ser explorados.

O Sindicato deverá igualmente renovar a proposta de criação de mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos, quer na modalidade de **criação de Comissões Sindicatos – Administração**, com vista à produção de recomendações sobre a aplicação da legislação sobre pessoal docente, quer na modalidade de **criação de estruturas de mediação ou de arbitragem**.

Defendemos há anos esse caminho, que sucessivos Governos têm afirmado acarinhar. É tempo que se passe à concretização.

Por muito que as estruturas sindicais actuem, é na união que reside a força sindical: é a postura dos seus representados, a vontade, individual ou colectiva, de se fazer valer os seus



direitos, que assume carácter decisivo. **Reforçaremos a informação jurídica, promoveremos acções de formação, apoiaremos a constituição de comissões para luta por objectivos específicos, asseguraremos a interligação das iniciativas localizadas com a acção do Sindicato.**

#### **IV – PROMOVER A PARTICIPAÇÃO, CONDIÇÃO DE SUCESSO DA ACÇÃO SINDICAL**

O SNESup está hoje presente em todos os subsistemas e regiões do país e em mais de duzentas instituições e consagra, nos seus Estatutos e na sua prática, as mais amplas possibilidades de auto-organização, de expressão de opiniões, e de apresentação de propostas.

Em nosso entender, contudo, **essa implantação é ainda insuficiente, a sua projecção efectiva nas instituições insatisfatória, a participação interna pouco efectiva.**

Lançaremos *novas campanhas de sindicalização*, com vista a aumentar o número de associados do SNESup e a melhorar a sua distribuição. A implantação do Sindicato, hoje como no início, apresenta, significativas assimetrias. Há universidades e politécnicos em que a dimensão das Secções Sindicais é muito importante em uma ou duas unidades orgânicas e praticamente nula nas restantes. Há casos em que a inscrição de associados foi um processo contínuo e outros em que todos os associados são de inscrição antiga ou, pelo contrário, muito recente, correspondendo muitas vezes esta dicotomia a uma distinção entre pessoal do quadro e pessoal contratado. A aposentação atinge um número significativo de associados, nem sempre compensada pela entrada de colegas em início de carreira. A perda de postos de trabalho a que vimos assistindo nos últimos anos vem aliás atingindo sobretudo os associados mais recentes e mais jovens.

**Em conjugação com o esforço de sindicalização, procuraremos valorizar a condição de associado, pondo ao seu serviço melhor informação, designadamente o acesso ao serviço de *clipping* contratado pelo Sindicato, e instrumentos de intercâmbio, reconvertendo a *mailing list* Informação aos Associados em rede e criando espaços de informação e debate no novo site, actualmente em construção, reservando o acesso aos associados em pleno gozo de direitos. Sem prejuízo da divulgação institucional e de acções promocionais, a assinatura gratuita da *Ensino Superior – Revista do SNESup* será também de futuro reservada aos associados e garantiremos que os serviços do Sindicato, e por maioria de razão o apoio jurídico, sejam utilizados em condições tais que incentivem a inscrição tempestiva no Sindicato dos seus potenciais utilizadores e o cumprimento da obrigação de pagamento de quota.**

Procuraremos **aumentar a visibilidade do SNESup nas instituições**. Nem sempre a existência de um número elevado de associados se traduz numa elevada visibilidade do sindicato, quer por não existirem representantes sindicais, quer por estes não promoverem qualquer actividade nos locais de trabalho, seja difundindo as posições do Sindicato, seja suscitando a discussão de questões ou a convocação de reuniões de associados. O

crescimento numérico das Secções Sindicais tem de se traduzir num reforço da influência do SNESup, a sindicalização tem de se tornar um processo auto-sustentado. Acompanharemos os colegas que aceitarem assegurar a representação do sindicato e procuraremos assegurar-lhes um apoio adequado.

Na mesma linha, lançaremos iniciativas de debate regionalmente desconcentradas e apoiaremos iniciativas realizadas a nível de instituição, designadamente, e como vem sendo tradição no SNESup, em parceria com outras organizações.

O nosso Sindicato dispõe de mecanismos democráticos de decisão, que compreendem tanto mecanismos de democracia representativa – o Conselho Nacional é formado pelos representantes sindicais eleitos nas várias instituições – como mecanismos de democracia directa – a Assembleia Geral descentralizada é o órgão máximo de decisão – que a falta de participação dos associados põe frequentemente em crise. No Conselho Nacional acabam por estar representadas apenas Secções Sindicais que reúnem no conjunto 20 a 30 % dos associados, essencialmente aquelas que sentem mais directamente problemas laborais ou em que existe um maior activismo, nas Assembleias Gerais a percentagem de votantes é igualmente pouco satisfatória. Nestas condições as Direcções, embora legitimamente representativas do conjunto dos associados, têm dificuldades acrescidas em traçar linhas de rumo que tenham em conta as sensibilidades de diferentes sectores de associados.

Ao lado da realização de Assembleias Gerais, que retomaremos, e da cooperação com o Conselho Nacional e a Comissão de Fiscalização e Disciplina, cujo aconselhamento procuraremos com regularidade, **tentaremos envolver no diálogo com a Direcção e em iniciativas concretas o maior número possível de associados** que, sem corresponderem ao perfil clássico do “activista” sindical, possam dar um contributo positivo para a acção do SNESup, **ampliando de facto a dimensão do seu núcleo dirigente** e favorecendo a sua ulterior **renovação**.

A própria **equipa de trabalho** que nos propomos constituir para a Direcção enfrenta, como tem sido regra na ainda curta experiência de sindicalismo docente do ensino superior, a necessidade de compatibilizar diferentes experiências e perfis, e uma vez que não conta com elementos profissionalizados, diferentes ciclos de disponibilidade dos seus membros. Os Estatutos do Sindicato, com alguma capacidade de previsão, consagram um modelo colegial de Direcção e a possibilidade de ir introduzindo reajustamentos na atribuição de cargos executivos e de representação institucional, possibilidade a que recorreremos sempre que aconselhável. Trabalharemos em equipa no quadro estatutariamente definido, responderemos em conjunto perante os associados.

## V – REFORÇAR A EFICIÊNCIA E A EFICÁCIA NA GESTÃO DOS RECURSOS DO SNESUP

O SNESup vive exclusivamente dos recursos que lhe proporcionam os seus associados, ou seja, **das quotas pagas** por todos e também do **trabalho voluntário dos dirigentes e delegados sindicais**, que só muito raramente aproveitam os créditos de horas que a lei lhes concede, **de contributos prestados por outros colegas**, designadamente sob forma de materiais para a revista e para o site, ou de disponibilidade para apresentação de comunicações em conferências e encontros.

Embora a situação financeira do Sindicato não inspire preocupações, é evidente que não poderemos contar de futuro com o acréscimo automático de proveitos, derivado das actualizações salariais anuais e da progressão por escalões. É de admitir aliás uma redução no montante dos proveitos anuais derivada da perda de vínculo laboral de um número significativo de associados. O **sucesso do esforço de sindicalização** que nos propomos desenvolver como forma de reforçar a participação dos docentes do ensino superior e investigadores **é também vital para manter a nossa capacidade operacional**. Mas não basta actuar do lado dos proveitos. Importa também actuar do lado dos custos, **introduzindo preocupações de economia, eficiência e eficácia**, e ponderando essencialmente três componentes: o esforço de projecção do SNESup, o apoio jurídico e os encargos de estrutura.

### **Projecção do Sindicato**

Os recursos que têm sido investidos no **esforço de projecção do Sindicato** e das suas propostas, granjeiam-lhe visibilidade e prestígio que não deixam de potenciar as suas intervenções no terreno: quando marcamos a agenda impondo a discussão do desemprego docente e da falta de protecção social, quando denunciámos irregularidades num concurso, quando alertamos para a degradação das condições contratuais numa escola, quando colocamos acções judiciais em nome do Sindicato, é toda uma organização conhecida, com história e com rosto que lança o seu peso em defesa dos objectivos que assumiu.

**Manteremos esse esforço de projecção do SNESup sem prejuízo de continuarmos a sujeitar a um escrutínio periódico as colaborações profissionais contratadas para o efeito**, sobretudo em matéria de assessoria de imagem e comunicação e de publicação da *Ensino Superior – Revista do SNESup*, constituindo factores essenciais da escolha de parceiros a adequação dos serviços prestados, o empenho na realização dos objectivos, os preços praticados.

## **Informação e documentação**

Ainda no domínio da projecção do SNESup, **é essencial saber reunir, tratar e divulgar, informação e documentação.** O Sindicato tem obrigação de fazer um esforço mais significativo nesse domínio, quer captando, sistematicamente, a informação veiculada por canais já conhecidos, quer suscitando, junto dos associados, o envio de documentação produzida pelas próprias instituições, tratando-a e voltando a difundi-la através de uma **estrutura especializada na política educativa e científica** (fundindo os sucessivamente anunciados mas nunca instalados Gabinete de Estudos e Centro de Documentação), das *mailing lists*, do *Site* e da *Revista*. Hoje em dia os próprios fornecedores de serviços na área de comunicação e imagem integram grupos cujas empresas, embora especializadas, têm em comum a preocupação com a gestão de fluxos de informação, e o Sindicato tem de saber organizar a partilha dos recursos criados entre as suas diferentes estruturas, afastando qualquer espírito de quinta.

## **Serviços de Apoio aos Associados**

Em matéria de prestação de serviços aos associados, o maior investimento do Sindicato é feito no **apoio jurídico**, que se tem traduzido quer na contratação de advogados, quer na redefinição das condições de prestação de serviço destes, sem que aliás se tenha sempre acautelado a contenção dos encargos permanentes daí resultante. Apesar de todo o esforço realizado, **a acentuada degradação da situação laboral em muitas instituições traduz-se numa permanente superlotação das consultas e na colocação de numerosas acções judiciais**, votadas muitas delas a uma decisão tardia, ou até, vistas as actuais tendências da jurisprudência administrativa, desfavorável.

Neste contexto, importa, independentemente de continuarmos a lutar pelo aperfeiçoamento da legislação e pela instituição de mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos, **privilegiar a intervenção pré-contenciosa**, designadamente a divulgação de pareceres e perguntas e respostas no site do SNESup e na *Revista*, a resposta a pedidos de esclarecimento formulados por correio electrónico, a intervenção juridicamente suportada junto das instituições. No plano estritamente contencioso, pretende-se recorrer mais amplamente à colocação de acções de defesa colectiva de interesses individuais, isto é, colocadas pelo Sindicato em defesa de associados, e garantir a colaboração entre advogados e a partilha de experiências.

Também aqui **a manutenção das colaborações ajustadas tem de ser condicionada a uma avaliação periódica** do cumprimento das obrigações profissionais dos advogados para com os associados seus representados e da satisfação destes com os serviços

prestados, da contribuição efectiva para os objectivos do apoio jurídico, e da disponibilidade para o trabalho em equipa.

Sem prejuízo da supervisão global do apoio jurídico prestado, **a Direcção destacará membros seus para acompanhamento do atendimento realizado nas três sedes**, alargando, assim, a Lisboa um procedimento já usual no Porto e em Coimbra.

### **Gestão e prestação de contas**

No domínio dos encargos de estrutura, manteremos inalterado o quadro de funcionários do SNESup, o qual conta com **quatro funcionários em Lisboa, um no Porto e um em Coimbra**, partilhando estes últimos a responsabilidade pela execução de tarefas de âmbito nacional (*site*, gestão de bases de dados, gestão de *mailing lists*, apoio jurídico), sendo justo realçar que o seu trabalho vem sendo desenvolvido com elevado sentido de entreatajuda mútua e grande autonomia de decisão. Ganhar-se-á, em todo o caso, com a **redacção de manuais de procedimentos**, com uma maior presença de membros da Direcção nas sedes, que pretendemos assegurar, e com algum investimento adicional na área de informática.

Nesta última área, continua a verificar-se uma extrema debilidade, fruto de opções infelizes na contratação de serviços, havendo que reexaminar as soluções adoptadas, na certeza de que, como em qualquer contratação, **é essencial que da parte do Sindicato haja capacidade para a definição de necessidades e para a negociação de soluções, bem como para o acompanhamento da execução dos contratos celebrados**. Também em matéria de comunicações, a experiência mostra que podem ser alcançados ganhos sensíveis quando existe disponibilidade para uma **permanente reavaliação das alternativas disponíveis**.

Enquadrando todo o esforço de melhoria da gestão do Sindicato, proceder-se-á, tal como previsto desde 1990 no Regulamento aplicável (e só concretizado em relação a 2003) à discussão, em Conselho Nacional, dos pressupostos para a elaboração dos orçamentos anuais, sendo tais orçamentos elaborados **em sistema de horizonte deslizante**, isto é, abrangendo o próprio período e o período seguinte, **por forma a ser possível aferir o impacto futuro dos encargos assumidos no meio de cada período**. Será solicitado à Comissão de Fiscalização e Disciplina que assegure um acompanhamento permanente da actividade do Sindicato, para além da emissão de parecer sobre as Contas Anuais, podendo, se se entender que a relação benefícios-custos o justifica, proceder à contratação de um Revisor Oficial de Contas.

Quanto aos **Relatórios e Contas** do nosso mandato, isto é, os relativos a 2006 e 2007, embora seja estatutariamente suficiente a aprovação em Conselho Nacional, **pretendemos voltar a apresentá-los em Assembleia Geral**, conforme se previa na redacção originária dos Estatutos e a actual consente com carácter opcional. O Sindicato pertence a todos os associados, é perante todos que devemos prestar contas.