

# Circular

9

18/v/71

Boletim interno dos colaboradores da a.e.f.c.l.

## O QUE É A "CIRCULAR"?

1- Este artigo não é propriamente uma apresentação da "circular"; isso seria lícito se se tratasse do 12 número e não do 92. A intenção é de mostrar a muitos colaboradores das comissões de curso o que tem sido este boletim e o que se pretende dele.

2- As primeiras 4 "circulares" não surgiram como boletim interno de colaboradores, mas como circulares propriamente ditas.

A 1ª serviu para convocar uma R.G. de colaboradores, com um texto sobre "o que é uma Orientação Geral do trabalho da Associação" e "Como se Traça essa Orientação Geral".

A 2ª foi uma tarjeta a desconvocar uma reunião.

A 3ª, um texto sobre apoliticidade e legalidade das AAEE, com vista a uma R.G.C.

A 4ª, parte da acta duma R.G.C., sobre "oportunismo federativo" (em 68/69).

As "Circulares" 5, 6, 7, e 8 apareceram já como boletins internos, todas elas sobre o Seminário Interno (ver "circular" 7) contendo artigos polémicos sobre as características do trabalho sindical.

Vemos assim que a "Circular" tem sido um boletim para uso dos colaboradores da Associação. Ele serve para preparar reuniões, para ajudar à formação crítica dos colaboradores, em suma, para uma maior eficiência e bom nível do trabalho da Associação.

## 3- Mas quem são os colaboradores da Associação?

Muitos estudantes da Faculdade, no decorrer duma luta pedagógica (os processos das "bi-nas", da falta de salas, da Física do 2º ano de Engenharia, Desenho e Métodos Gráficos do 1º ano de Engenharia, dos Cursos Livres do 1º ano de Matemática, agora da Álgebra linear da Química e Física) organizaram-se e organizam-se no seu trabalho de informação, preparação de reuniões de curso, boicotes, etc. Esses estudantes são a base das Comissões de Curso, são os colaboradores da Associação. Há no entanto uma certa noção por parte destes estudantes de que a designação de "colaborador" se restringe ao núcleo mais estreito dos que trabalham mais regularmente nas comissões de curso; esta é uma noção errada, há que corrigi-la.

## 4- E o que é "dar eficiência e bom nível ao trabalho da Associação"?

Nesses processos, nessas lutas pedagógicas, houve vitórias e derrotas; houve erros e correções. Para se apreciar essas vitórias e derrotas, para se corrigir esses erros e mostrar a todos exemplos do que foi feito, têm de existir discussões entre os colaboradores, entre aqueles que trabalharam. Só assim se pode aproveitar a experiência de todos para a resolução dos futuros problemas que vão aparecer.

O trabalho da Associação foram essas lutas pedagógicas, foi esse trabalho das comissões de curso; deve ser também essa discussão. Assim se aumenta a eficiência do trabalho da Associação.

Mas no decorrer do ano, muitas vezes houve que os estudantes, muito em especial os que alguma vez trabalharam nas comissões de curso, sentiram a falta de pessoas mais bem preparadas; preparação para intervir numa reunião, para escrever um texto, para argumentar com um professor autoritário, para ter conhecimento de dados sobre as Reformas do Ensino, etc.

A esta melhor preparação de estudantes podemos chamar a "formação crítica de colaboradores". Isto tem muita importância para os estudantes e as suas lutas; é assim que a gente consegue melhorar o nível do trabalho da Associação.

5- Eis porque as "Circular" também servem aos colaboradores "de vez em quando" (eventuais) das comissões de curso. Eis porque estes colaboradores eventuais também lucram em aparecer nas Reuniões Gerais de Colaboradores.

O boletim interno "Circulares" está pois pronto a fazer sair críticas ao trabalho feito, relatos de experiências importantes, sugestões e propostas para o trabalho futuro, vindas de qualquer colaborador.

## NESTE NUMERO:

— O que é a "Circular"?

— As nossas conquistas  
As nossas deficiências

PARTIC  
I

(sobre o trabalho da Associação deste ano)

— Os acontecimentos da III

Sessão do Seminário Interno

# As Nossas Conquistas (Sobre o Trabalho e as Deficiências do Trabalho da Associação deste ano)

## Introdução

Este texto era para ter saído já há bastante tempo, pois o seu destino fundamental era dar um contributo imediato à melhoria do trabalho da Associação neste 3.º período. Como atraso que este agora traz, o texto não deixa no entanto de ser útil, quer para o trabalho presente, quer como documento de formação de colaboradores tendo esse visto o próximo ano. Por quaisquer destas razões todos os colaboradores devem estudá-lo com atenção e contribuir com a sua crítica.

Muitas deficiências ficam aqui por analisar: achamos no entanto que aquelas que são tratadas têm importância.

Neste número de "Circular" sai apenas o capítulo referente "As nossas deficiências" até b). O resto sairá na sequência.  
A EQUIPE DIRECTIVA.

## 1- Enunciar os problemas

As deficiências mais gerais do trabalho actual da Associação podem enunciar-se como:

- a) - deficiências de coordenação;
- b) - deficiências de perspectiva;
- c) - deficiências de organização;
- d) - deficiências de execução.

As directrices de combate a estas deficiências deverão partir essencialmente da equipa directiva e em parte das comissões coordenadoras, mas deverão estar englobadas numa determinação da RGC (Sobre a Orientação Geral (nas implicações neste momento)).

As directrices devem servir o objectivo de ajudar os colaboradores a situarem as suas tarefas concretas e as prioridades no combate às deficiências actuais; devem pois estar adaptadas aos diversos níveis de estruturação, isto é:

- a) para o trabalho das comissões coordenadoras;
- b) - para o trabalho dos núcleos mais estáveis das comissões do curso: grupos de estudo; equipas de boletim;
- c) - para o trabalho dos colaboradores fixos das comissões do curso, na base do trabalho eventual.

## 2- Critérios a seguir

.. a orientação geral traçada para 70/71 no trabalho da Associação consiste em ser: "considerado fundamental e prioritário todo o trabalho que se traduza numa maior consolidação interna da Associação; entendendo-se por consolidação interna tudo aquilo que tenha como efeito a curto prazo uma primeira radicalização da Associação nos estudantes da Faculdade, uma grande aproximação deles da sua actividade, quer no âmbito da sua estruturação (alargamento das comissões do curso, radicalização dos cursos) quer no âmbito de maior mentalidade colectiva dos estudantes - que quebrem ou contribuam para tal, o marasmo e a apatia predominantes na Faculdade".

### 3 - PALAVRAS DE ORDEM

#### a)- Deficiências de COORDENAÇÃO

Das deficiências de coordenação provem em grande parte a situação de isolamento dos cursos.

No programa de trabalho da Associação expõe-se a necessidade de combater a tendência errónea de isolamento dos cursos.

Esta necessidade tem origem no facto de se pretender elevar o nível das lutas locais e impedir assim que estas se mantenham no seu restrito campo de objectivos.

Na realidade, os processos locais desenvolvidos até agora não têm sido devidamente aproveitados como "processos exemplares" para os outros cursos, como concludentes sobre questões globais a nível de toda a faculdade (por ex: características do corpo docente, métodos de ensino, selecção-exame, etc.) e consequentemente não têm sido devidamente conduzidos de forma a tender firmemente para uma unificação e generalização da luta; daí igualmente a frágil articulação das lutas actuais - 1º Mat, 1º e 2º Eng. e os pequenos processos (Algebra Linear) de Química e Física. À parte certas intervenções esporádicas, à parte uma certa campanha desenvolvida recentemente em torno do C.E. por parte do 2º ano de Engenharia, a R.G.A. ultima foi um débil passo neste combate ao isolamento das lutas, porque desenquadrada de uma planificação global e desacompanhada até pelos colaboradores das restantes comissões de curso; de notar ainda que essas excepções se devem mais ao esforço local que ao esforço de coordenação.

Tudo isto não pode deixar de prejudicar os estudantes, e dificultar o fortalecimento da sua luta.

Outros perigos poderemos vir a encontrar como resultados de deficiências de coordenação, embora neste instante não se salientem: por exemplo, não distinguir em determinada altura onde dispender os esforços principais; não "agarrar" em certas oportunidades de lançar processos que viriam a ser proveitosos; etc.

As deficiências de coordenação estão intimamente ligadas às restantes deficiências, e muito especialmente, às de perspectivação.

A que se devem então estas deficiências?

Como é fácil de ver, ao mau funcionamento de estruturas como a equipa directiva, a Direcção e as Comissões Coordenadoras. E em que consiste esse mau funcionamento?

Em 1º lugar, num frequente desconhecimento das situações concretas. Os elementos das estruturas coordenadoras não estudam pormenorizadamente a situação concreta nos diversos cursos e, não estando a par desta, pouca articulação podem dar a esses "processos exemplares", nem conjugar as suas lutas, canalizá-las, mostrando os seus pontos de união nas questões globais a nível de toda a Faculdade. É assim que invariavelmente o assunto fica em dependência da capacidade de generalização dos colaboradores directamente empenhados nele; dependência essa que precisamente se pretendia eliminar com a existência das estruturas coordenadoras (Equipa Directiva e Comissões Coordenadoras).

Em 2º lugar, numa má utilização e mau rendimento das reuniões.

As reuniões nos diversos níveis não são devidamente preparadas — muitos dos colaboradores presentes acabam assim por ser um peso morto no trabalho da reunião; os elementos mais responsáveis certas vezes limitam-se a apresentar sem qualquer desenvolvimento próprio as conclusões de uma reunião de Direcção ou com a E. Directiva (vide caso flagrante da Algebra Linear); as reuniões funcionam com um baixo sentido de responsabilização, isto é, de reunião para reunião muitas tarefas estabelecidas e distribuídas não são executadas; as reuniões são frequentemente confundidas com a realização de todo o trabalho necessário, em vez de servirem para apreciar e sintetizar o trabalho feito e programar a sua continuação; etc., Tudo isto retira eficácia ao trabalho de coordenação que se tenta fazer, diminui o carácter organizado e coordenado da acção associativa, aumenta o seu carácter abanhandado e disperso.

Face a isto ponhamos em prática duas importantes palavras de ordem

# 1- ESTUDEMOS A SITUAÇÃO CONCRETA !

A informação que há - Muitos elementos das C. Coordenadoras nem sequer todas as informações que saem dos cursos lêem; há que estudar pormenorizadamente a evolução dos processos nos cursos a partir da leitura exhaustiva dos Suplementos IMPRO e outros comunicados.

A informação que falta - Dum modo geral, espera-se pelas reuniões para saber o que se passa. Isto é totalmente errado. Há que acompanhar de perto os processos que se estabeleceram como sendo os de maior importância; estar presente nas reuniões de massa desses cursos, falar com os colaboradores das respectivas comissões de curso, assistir às suas reuniões de maior importância. Há que estabelecer prioridades; não dispersar a atenção com pormenores dos processos secundários; cada elemento das Comissões Coordenadoras deve atender em especial ao que se passa nos cursos abrangidos pela sua comissão de curso, mais os processos gerais de maior importância; e os vogais devem possuir uma visão global nítida.

Investiguemos as condições objectivas e subjectivas dos cursos - Na condução de um processo, há que estar a par de dados concretos sobre aquilo que pode condicionar a luta. Ex: percentagens aproximadas de estudantes nitidamente associativos e de estudantes reaccionários; nº de colaboradores activos; nº de estudantes que chumbam por faltas a continuar-se umagreve; Antecedentes de métodos de luta vitoriosos ou que falharam, etc. Se os elementos das comissões coordenadoras que não pertencem ao curso em questão não se põem a par destas condições objectivas e subjectivas, pouco adiantarão na coordenação dos processos.

Sistematizemos por escrito a situação concreta - Há certos dados que são sempre úteis de possuir e que se não se escrevem na altura, acabam por se perder. É necessário criar o hábito de fazer relatórios da situação concreta por escrito nestes casos. É útil muitas vezes a efectuação de inquéritos escritos — sobre a receptividade a um jornal, assiduidade a reuniões gerais de Curso e de Alunos, % de estudantes empregados, etc. Não devemos continuar a menosprezar este método de investigação; contudo, devemos lembrar-mo-nos que um inquérito é como uma fotografia: nada nos diz sobre o sentido da evolução das condições.

LÊ

CRITICA



2 - UTILIZEMOS DEVIDAMENTE AS REUNIÕES!

Prepará-las - Isto é o que devem fazer todos os colaboradores, e mais particularmente aqueles que convocaram a reunião. Para tal é imprescindível que antes de cada reunião os colaboradores sejam bem informados dos assuntos que ela vai tratar. Antes de cada reunião, as pessoas devem proceder à investigação sobre aquilo que lá vai ser tratado, devem levar dados para poderem tomar as decisões com uma base objectiva; em particular os vogais de uma comissão coordenadora devem desenvolver as conclusões das reuniões de Direcção ou com a E. Directiva, e elaborar com base nelas uma proposta concisa de programação de trabalho do momento, a ser discutida e pormenorizada pela comissão coordenadora.

Nada de reuniões repetidamente "para arrancar" com o trabalho. Numa reunião é programado o arranque de um trabalho e uma nova reunião para o apreciar e continuar; nessa outra reunião falta muita gente, não houve todo o trabalho feito: **NAO MARCAR NOVA REUNIAO!** Os elementos coordenadores devem contactar individualmente com os colaboradores, estimular a execução do trabalho já programado, distribuir melhor as tarefas se entretanto alguém se afastou. Só depois de haver algo de palpável já feito para se poder trabalhar sobre isso é que se deve marcar nova reunião. Foi marcando reuniões após reuniões sem terem textos seleccionados para fazer sair que morreram muitos grupos de estudo pedagógico-culturais.

Definir prioridades - Em cada momento qualquer estrutura vê-se a braços com várias tarefas. Muitas vezes não têm tempo de as resolver todas. Necessita portanto de definir prioridades, de classificar as tarefas segundo a sua ordem de importância, de definir qual é a tarefa primordial a efectuar num dado momento. Isto não se pode fazer de maneira arbitrária, tem de se basear nas necessidades objectivas e nas possibilidades de realização. Se esta classificação de tarefas não é feita, os colaboradores dispersam-se em mil e um problemas, passam de um trabalho para o outro sem chegarem a acabar nenhum, em vez de se atirarem firmemente à tarefa central.

Responsabilizar a execução das tarefas programadas - Depois de se tomarem decisões é preciso aplicá-las firmemente. De nada serve fazer longas análises, propor soluções concretas, se depois nada disso é levado à prática.

A distribuição das tarefas programadas deve ser explícita e minuciosa. Na reunião seguinte deve ser feita uma crítica integral aos elementos que não efectuaram, injustificadamente, a sua parcela de trabalho. Esta crítica deve-se compor de duas partes; mostrar ao colaborador o prejuízo ao trabalho da Associação, à luta estudantil, que concretamente a sua falta contribui; mostrar os efeitos de abandalhamento que essa atitude traz ao trabalho, e a sua repercussão no afastamento de colaboradores novos. Não se deve cair no simplismo de dizer "ele já sabe isso tudo muito bem"; pode ter essa noção, mas explicitá-la em cada caso concreto dá-lhe sempre mais força. Se esse elemento foi um dirigente responsável e tiver essa falha sistematicamente, deve-se desenvolver junto de todos os colaboradores um imediato movimento de crítica; mas não a limitando a piadas, para não abandalhar ainda mais.

|                                                            |   |
|------------------------------------------------------------|---|
| UTILIZA<br>ESTE ARTIGO<br>COMO<br>DOCUMENTO<br>DE TRABALHO | → |
|------------------------------------------------------------|---|

estudantil. Este trabalho, importantíssimo, deveria ser garantido pela actividade colectiva de núcleos "pedagógico-culturais" nas comissões de curso. Por exemplo: num processo pedagógico causado pela mediocridade aguda na exposição de matéria de uma cadeira por parte de um professor, as intervenções de perspectivação na luta desenvolvida pelos estudantes dessa cadeira seriam preparadas por um grupo pedagógico-cultural de "Métodos de Ensino"; se as formas de luta atingissem a greve á cadeira, com implicações de chumbos por faltas, afixação de matéria, etc., deveria ser criado um grupo pedagógico-cultural sobre "exames", que desmascarasse as suas funções chantagistas, as suas características; etc.

Que tom sucedido?

Tomemos o exemplo do 2º ano de Engenharia; o seu processo á volta da Mecânica ilustra bem muito do que está dito acima. De facto, esteve-se na presença dum processo pedagógico limitado; mas a sua continuação, ao ser bem conduzida a luta (formas não legalistas), levou a um imediato choque "com outras estruturas e instituições vigentes localizadas a um nível global, superior" - neste caso, o Conselho Escolar. O objectivo de luta destes estudantes, restrito ao problema específico da Física, passou a ter um conteúdo mais geral: luta contra o C.E. enquanto estrutura esclerosada, repressiva e autoritária.

Como se vê, isto adquire uma grande importância: mesmo que o processo da Física falhasse (o que aconteceu em parte) havia algo impossível de se perder - o desmascaramento do C.E. perante a massa estudantil - o que, aumentando a consciência crítica colectiva (e consequente combatividade colectiva) dos estudantes, nos coloca numa posição mais forte ante novas lutas que se hão-de necessariamente desenvolver.

Mas na realidade esta elevação do nível de luta mostrou-se mais frutuosa em certos aspectos como a quebra de subserviência face ao "reino" do professor, do que numa sólida conquista de consciência geral sobre o carácter repressivo e autoritário deste Ensino a que correspondem estruturas autoritárias e repressivas como o C.E. Em suma, o choque com o C.E. não foi completamente aproveitado, muito menos ainda nos outros cursos (como já se referiu em a)).

Tomemos o exemplo do 1º ano de Matemática. As deficiências de perspectivação situam-se aqui num insuficiente aproveitamento do processo dos cursos livres para, a partir das atitudes do corpo docente, desmascarar este e as características do Ensino que reflectem; tal como para a crítica, numa base experimental e viva, dos métodos de ensino e funcionamento da aula.

Tomemos o exemplo da Química-Física; lembremos as dificuldades tidas em definir o que era a perspectiva estudantil na discussão política da Reforma (ver suplemento Improp 1 e comunicado da Direcção da altura); salienta-se aqui os impasses e a fragilidade do diminuto trabalho neste campo.

Como se vê, os factores que motivam estas deficiências podem expôr-se como:

1º - insuficiência do trabalho colectivo pedagógico-cultural nas comissões de curso.

A perspectivação que é feita no desenvolvimento das lutas é insuficiente e, dum modo geral, feita "a pulso"; isto é, apoiando-se nitidamente na actuação individual dos colaboradores melhor preparados e não no trabalho colectivo de núcleos pedagógico-culturais. Isto dá um carácter esporádico e de imediatismo mais ou menos improvisado á perspectivação, e não um carácter de direcção colectiva da luta, programado de acordo com o que se pretende extrair do processo.

2º - mau funcionamento das comissões coordenadoras no seu papel perspectivador e generalizador.

Como já foi apontado em a), as comissões coordenadoras falharam neste campo; nem souberam estimular o desenvolvimento do trabalho pedagógico-cultural no interior das comissões de curso.

3º - impreparação dos colaboradores das comissões de curso.

Este facto está de certo modo na base dos outros dois. Encontra-se na deficiente compreensão da Orientação Geral da Associação, das prioridades de trabalho a definir no decorrer de uma luta, na dificuldade de fazer análises de fundo simples e concretas, na falta de conhecimentos socio-político-económicos, na incompreensão das implicações da definição duma Universidade Popular como objectivo geral da luta estudantil, etc.

Faça a isto, lancemos as seguintes palavras de ordem:

## 1. Pratiquemos a DIRECÇÃO COLECTIVA!

1. Estabelecer em reunião de comissão de curso a orientação da luta.
  - a) Definir o que se pretende extrair do processo, de acordo com a Orientação Geral da Associação (ver Prog. de Trab.); a partir daqui seleccionemos as formas de luta a propor, as formas de organização, etc.
  - b) Tendo em conta os Objectivos gerais, definir objectivos imediatos em cada fase da luta;
  - c) Não esquecendo que a reivindicação inicial é a base da movimentação, concretizar a elevação do nível da luta (verificada em cada choque) com a explicitação de reivindicações mais gerais.  
Exemplo: da reivindicação de alteração de métodos de ensino dum professor - que ele recusa, escudado na actual estruturação autoritária do Ensino - reivindicar o direito dos alunos elegorem os seus professores, ou controlarem essa eleição.
2. Tomar estas decisões após todos se expressarem. É preciso combater o "encosto" em cima de um reduzido número de colaboradores sobre a definição destas questões; essa atitude destrói a orientação colectiva da luta e não permite que mais estudantes se formem na condução e perspectivação das lutas, condição imprescindível para não se andar a "marcar passo" todos os anos com o problema de poucos colaboradores preparados. É preciso igualmente combater o "auto-encosto" destes colaboradores melhor preparados, isto é, combater que estes permitam o "encosto" dos outros em vez de estimular e esforçar-se pela participação activa de todos na orientação da luta.
3. Preparar em reunião do(s) núcleo(s) pedagógico-cultural (is) da comissão de curso as intervenções de fundo e o teor dos textos de perspectivação.  
Isto, em vez de estas serem feitas na base do improviso individual ou numa divisão sumária de tarefas na comissão de curso: tu para os piquetes, tu para o Improp, etc. Preparar intervenções e textos de perspectivação em reuniões de núcleos organizadas para tal, é a única forma de dar sequência a uma Orientação da luta traçada; permite programar o enquadramento conjunto das intervenções e dos textos no conjunto da luta, de forma a dar-lhe verdadeira eficácia.  
Os colaboradores mais experientes em textos e intervenções devem preocupar-se em "treinar" novos colaboradores na sua preparação; e nunca permitir tácitamente o "encosto".

## 2. INTENSIFIQUEMOS A FORMAÇÃO CRÍTICA DOS COLABORADORES!

Estudemos minuciosamente e criticamente o programa de trabalho. Apesar de este não ser completo, apresenta, no entanto, uma perspectivação correcta sobre muitas questões que se põem constantemente à nossa frente. Alguns colaboradores, nem sequer o leram; outros fizeram-no uma vez e não lhes passa pela cabeça utilizá-lo como documento de trabalho.

Estudemos com atenção as resoluções das Reuniões Gerais de Colaboradores. Muitas coisas foram definidas nas R.G.C. sobre prioridades de trabalho, formas de organização, condução da luta, etc. Verifica-se que muitas vezes estas resoluções são esquecidas e que certas dificuldades encontradas por colaboradores novos seriam mais facilmente resolvidas com a sua ajuda.

Exemplo: o porquê da organização cultural nos cursos; a necessidade da organização pedagógico-cultural; etc.

Há porém aqui uma falha decisiva: muito embora tivesse sido programado com frequência, não saíram actas das R.G.C. É necessário utilizar notas dispersas... e a memória; no futuro é necessário suprir esta falha.

Alarguemos a participação nos seminários internos. A utilização de reuniões de debate sobre temas como a "organização nos cursos", "a discussão política da Reforma", etc., é de extrema importância; muito em especial para os colaboradores mais recentes ficarem com uma ideia sobre o trabalho global da Associação. Serão estes Seminários que

permitir-lho de um modo decisivo aumentar a bagagem de conhecimentos dos colaboradores e assim facilitar as suas tarefas. (ver circular nº 7)

Utilizemos a arma da crítica e da autocritica. Podemos aqui transcrever quase integralmente um texto contido no programa de candidatura do MAESL 70/71 :

Em cada momento surgem divergências entre os colaboradores. Isto não pode deixar de ser assim. Essas divergências são o reflexo da luta entre as ideias correctas e as incorrectas no seio do movimento.

Se essas contradições não se resolvem não podemos conquistar uma verdadeira unidade, não podemos actuar em conjunto e ordenadamente; é por isso que nós devemos desenvolver um método para a resolução destas contradições. Esse método é o da crítica e auto-crítica.

Há divergências que só podem ser resolvidas por votação ; no entanto, antes da votação deve-se discutir, colocar abertamente as divergências. Há outras divergências que não podem ser resolvidas no seio do MAESL, são as que opõem associativos a antiassociativos, e que se resolvem expulsando os anti-associativos, os oportunistas declarados.

Vamos em seguida tratar do método da crítica e da autocritica:

#### Criticar para obter a unidade

Devemos ter sempre presente que o objectivo da crítica não é o ataque pessoal nem a divisão de forças.

O objectivo da crítica é superar as falhas e construir. Em cada momento uma velha unidade é quebrada porque surgem divergências entre os colaboradores. E então necessário realizar um debate para se chegar a uma nova unidade.

É a luta ideológica activa que nos permite construir a unidade ; o estilo decadente e mole daqueles que preferem não fazer uma crítica séria para não serem mal vistos, não ferirem susceptibilidades ou não causarem divisões, não nos interessa para nada.

No entanto, não nos devemos esquecer que a crítica e a autocritica, embora devendo ser praticadas constantemente, não devem ser aplicadas a torto e a direito, sem nenhum critério.

A crítica e a autocritica devem-se dirigir aos erros principais, aos erros de orientação e de organização. As falhas pessoais e as divergências secundárias não devem ser colocadas em primeiro plano pois assim se impediria a unidade em relação aos problemas mais importantes.

#### Criticar para corrigir os erros

Quando se critica um colega que é susceptível de correcção, que não é um oportunista incorrigível, é necessário não o atacar desmedidamente, não o atacar frontalmente. É preciso unirmo-nos francamente a ele e, de forma científica, apontar-lhe os erros e ajudá-lo a corrigi-los.

Quando, pelo contrário, se critica um colega que tem uma actuação provocatória e francamente desonesta, é preciso fazê-lo com firmeza e frontalmente, assim como levar o desmascaramento perante todos os colaboradores até ao fim caso esse colega persista na sua atitude sem se autocriticar.

Para isto ser feito é preciso basear as críticas em factos objectivos, indistigíveis; é preciso fazê-lo a tempo e horas para emendar os erros e mostrar na prática qual é a forma de actuação correcta.

Outra coisa que é necessário fazer é acabar com a crítica subjectiva sobre os problemas psicológicos deste ou daquele em vez de a relacionar com os factos susceptíveis de análise objectiva. É virar cada crítica para correcção dos erros, não deixar a crítica no ar, mas aplicá-la praticamente, corrigindo o errado.

NA PROXIMA "CIRCULAR" : c) Deficiências de organização  
" de ataque

Em relação aos factos sucedidos na última sessão de seminário interno, pretendendo a equipa directiva esclarecer os seguintes pontos:

1. É sabido que no desenrolar do trabalho associativo durante o ano, surgem por vezes divergências, seja na sua orientação geral seja na aplicação dessa mesma orientação ao trabalho das comissões de curso nos seus aspectos pedagógico, cultural, etc. Estas divergências não devem, no entanto, ser desprezadas ou esquecidas, sob pena de virem a ser ressuscitadas mais tarde e a cada passo do trabalho e implicando muitas vezes até o seu atraso quando não a sua interrupção. Devem pois ser esclarecidas, em princípio até no local em que surgem; quando no entanto, aí não encontram solução, ou quando estão de qualquer forma ligadas a problemas sentidos na altura pelas outras comissões de curso, é útil que a discussão destas divergências seja transportada para uma reunião comum a todas elas, R.G.C. ou como foi o caso, seminário interno para os laboradores.

Assim se passou de facto: Na comissão de curso de Matemática surgira uma questão quanto ao modo de arranque da sua secção cultural - estava em jogo o carácter de massas que o trabalho a efectuar poderia ou não possuir. Este problema era precisamente uma das alíneas previstas para a sequência dos Seminários internos já iniciados - tinham-se até à altura analisado já várias características de um trabalho sindical - a ordem do dia seria, pois, sobre os problemas decorrentes da linha de massas de uma AE como organismo sindical.

Neste sentido foi levada aos colaboradores aí presentes a questão surgida no 12º ano da Matemática, (como aliás se explicitará mais pormenorizadamente no comunicado da equipa preparadora daquela sessão de Seminário, a sair brevemente.)

2. Dando mostras de não ter apreendido o verdadeiro sentido deste processo, um colaborador da Matemática, J.P., reagiu negativa e incorrectamente a vários níveis:

a) Em primeiro lugar, e dado o facto de não terem surgido mais pessoas defendendo a sua concepção de trabalho cultural, encarou aquela discussão como um ataque deliberado a quem a defendia, portanto a ele, J.P., não distinguindo portanto a diferença entre uma luta ideológica - necessária quando do aparecimento de divergências para assim possibilitar o seu esclarecimento e evitar os empanques, interrupções e atrasos que elas poderiam causar (como lá já foi dito atrás); e um ataque pessoal - processo válido unicamente em casos de tomadas de posição anti-democráticas e anti-estudantis.

Confudir, em suma, uma discussão de linhas de orientação do trabalho com um ataque a uma "personalidade", basilar (no seu entender...) na condução deste; como se o trabalho de uma AE assentasse na inspiração de "eleitos" e não no trabalho colectivo dos cursos; como se a correcção do trabalho de uma AE dependesse dos colaboradores pelas pessoas que são e não pela linha de acção que seguem.

b) Um segundo ponto da sua intervenção extremamente grave da sua intervenção foi o de ter acusado um grupo de colaboradores "com dor de cotovelo" de organizada e secretamente terem preparado um complot contra ele e, "consequentemente" com o fim de deitar por terra a comissão de curso que até à altura mais sobressaía no seu trabalho - a comissão de curso de Matemática. Perante a insistência dos presentes em que o J.P. enunciasse os constituintes desse grupo, ele foi respondendo ambigualmente, acusando uns, retirando sucessivamente as acusações de serem esses a quem "deitar a baixo a comissão de curso" e acabando por afirmar que o que tinha dito "não constituía, evidentemente, verdade absoluta e dogmática".

Ao fazer esta acusação o J.P. esqueceu dois pontos:

12 - Que se tratava de uma denuncia de anti-associativismo por parte dessas pessoas, porque de facto segudo o que afirmou, eles procuravam obstar à construção de um trabalho elaborado pela Associação.

22 - Que esse facto a ser confirmado, é demasiado importante e grave para ser feito de ânimo leve, como o foi, ou seja:

- sem explicitar razões ("dor de cotovelo"...)
  - nomeando pessoas para depois as negar, entrando numa confu -

de paleio "verdades absolutas" - (como se uma afirmação destas não implicasse, no menos, uma certeza!)  
 - em resumo: sem procurar esclarecer os colaboradores sobre os "perigos" que ameaçavam a Associação uma vez que esta se encontrava infiltrada de elementos anti-associativos.

c) Finalmente identificou as pessoas ali presentes com uma orquestra funcionando de perfeito acordo (e que até tinha maestro e tudo), não podendo ele portanto, arriscar-se a um "desafinango".

Esta sua intervenção traz implícita uma acusação de complot, de conjura premeditada e secreta por parte de um grupúsculo, que organizava e secretamente pretendia dominar o trabalho associativo e irradiar do seu seio todos os colaboradores que denotassem perspectivas contrárias a desse conjunto de pessoas.

A sua actuação, embora que possivelmente não intencional, assemelhou-se objectivamente, às posições governamentais - notas officiosas, etc. - que procuram identificar as AAEE como dominadas por grupos políticos secretos agindo na sombra e procurando controlar toda a movimentação estudantil.

d) Interessa pois, e para finalizar, analisar esta actuação num plano de conjunto, tendo em conta a transformação rápida das suas posições.

- Inicialmente em ataque geral aos presentes;

- depois, restringindo sucessivamente os "conjuradores".

- finalmente a negação (porque de facto o foi) da razão de ser da acusação.

Estes recuos sucessivos perante a insistência dos presentes em serem completa e exaustivamente esclarecidos, denotam a insegurança, a falta de fundamento, a fragilidade, enfim, a gratuidade de toda a acusação exposta anteriormente.

Este colaborador reagindo deste modo aparentemente (ou talvez de facto) infantil, veio objectivamente:

i) prejudicar aquela sessão de seminário, introduzindo afinal de contas uma falsa questão

ii) levantar acusações sem fundamento o que é sempre um contributo para o abandalhamento das relações internas entre os colaboradores da Associação.

iii) Com as suas afirmações provocatórias, raciocinar dentro da perspectiva pidesca, anti-associativa, sobre a natureza das divergências internas entre colaboradores.

## REUNIÃO GERAL DE COLABORADORES

Ordem de Trabalhos:

P.P. - os acontecimentos na III sessão do Seminário Interno

1 - Apreciação da situação actual do Trabalho associativo interno

2 - Principais medidas a tomar

3 - A importância da luta contra a Repressão

DIA 19, QUARTA 16h

NO C.E.C.

(Gimásio)