

### **Projeto de Resolução n.º 1492/XIV/3ª**

Recomenda ao Governo que assegure que as vagas de acesso ao 5.º e ao 7.º escalão em 2021 sejam idênticas ao número de docentes que integram as listas de acesso nestes dois escalões e que assegure uma solução que garanta a recuperação de todo o tempo de serviço dos docentes que estiveram em suspenso nas listas de vagas

O Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de junho, introduziu pela primeira vez um mecanismo de vagas para o acesso aos 5.º e 7.º escalões, referindo no seu artigo 37.º que a progressão aos 3.º, 5.º e 7.º escalões depende, entre outros requisitos, da observação de aulas (no caso da progressão aos 3.º e 5.º escalões) e da obtenção de vaga (no caso da progressão aos 5.º e 7.º escalões). A possibilidade de progressão para estes escalões pode ocorrer sem o requisito relativo à existência de vagas, mediante a obtenção das menções de Excelente e Muito Bom nos 4.º e 6.º escalões.

A avaliação dos professores, como de quaisquer outros setores profissionais, é fundamental na monitorização da qualidade e melhoria dos processos de trabalho, nomeadamente através da observação de aulas e formação contínua. Contudo, o sistema de avaliação de docentes carece obrigatoriamente de isenção, terminando numa estratégia que procura a rotatividade das melhores classificações entre os colegas. Com a necessidade de obtenção de uma nota de mérito (Muito Bom ou Excelente) para acesso direto a estes escalões, o que acontece frequentemente é que não é o mérito que é reconhecido, mas uma deturpação do sistema que tenta atribuir as melhores classificações em função de quem possa precisar para poder superar a barreira provocada pela existência de vagas para progressão.

Por ser um sistema de avaliação que se encontra preso a limitações financeiras e coloca anualmente em desigualdade os docentes, este sistema acarreta injustiças na avaliação, impedindo que os profissionais se sintam reconhecidos pelo trabalho que desenvolvem, além de os aprisionar num nível de valorização salarial do qual é difícil saírem, gerando conflitos organizacionais, insatisfação laboral e perda efetiva de direitos na carreira.

A aplicação deste mecanismo que começou em 2018, com a publicação da portaria n.º 29/2018, de 23 de janeiro, é único na Administração Pública, configurando um sistema de carreira horizontal. Através dele, em 2020, 673 docentes ficaram fora do acesso ao 5.º escalão e 1.348 docentes fora do acesso ao 7.º escalão, num total de 2.021 docentes que ficam a aguardar vaga no ano seguinte.

Falamos de docentes que lidam diariamente com um número de alunos muito superior ao que seria desejável para que se conseguisse chegar a todos/as; que enfrentam diariamente condições de trabalho precárias, nomeadamente com colocações distantes de casa e da família; que se confrontam com o risco de burnout sendo uma das classes profissionais que mais recorre a serviços de saúde mental.

A Escola Pública, à semelhança do Serviço Nacional de Saúde, demonstrou nesta crise sanitária o seu enorme valor, competência e espírito de missão. O reforço da Escola Pública tem de assentar, antes de mais, na valorização dos seus recursos humanos, garantindo que as pessoas têm o justo reconhecimento salarial, a progressão de carreiras e as condições de trabalho mais adequadas.

A qualidade da escola pública faz-se com melhores estruturas, mas essencialmente com valorização das pessoas. Não é digno, não é justo, não é politicamente aceitável que se continuem a exigir sacrifícios pessoais e familiares dos docentes, que se empurrem estes profissionais para outras áreas de trabalho e que se desbarate a Educação desta forma.

O elevador social que a educação deve ser é um elevador que parou para os docentes, que à custa da profissão que decidiram abraçar, se vêem impossibilitados de progredir na carreira, não porque não tenham mérito, mas porque o sistema de avaliação e de vagas que foi criado teve como único intuito impedir a sua progressão.

Associada a esta situação, por consequência da crise sanitária resultante da COVID-19, foram alterados os procedimentos da Avaliação de desempenho dos Docentes, reduzindo-se os prazos para a observação de aulas, num quadro de condições não habituais que poderá ter condicionado estes processos de avaliação, situação particularmente gravosa para os docentes posicionados nos 4.º e 6.º escalões, sujeitos a regime de vagas, e que por efeito destas alterações poderão ter avaliações prejudicadas em ano de progressão de carreira.

Pela injustiça reiterada contra estes profissionais, pela missão que abraçaram, pelo serviço público que prestam, pelo reconhecimento do seu esforço diário agravado na crise social e sanitária que vivemos e pela difícil tarefa que tem pela frente nos próximos anos, de recuperação dos indicadores de sucesso e bem-estar dos estudantes, é urgente que sejam corrigidos os erros cometidos contra os



docentes pela própria tutela, anulando o mecanismo de vagas de acesso aos 5.º e 7.º escalões da carreira docente.

Nestes termos, o Grupo Parlamentar do PAN, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, propõe que a Assembleia da República recomende ao Governo que:

1 - Assegure que as vagas de acesso ao 5.º e ao 7.º escalão em 2021 sejam idênticas ao número de docentes que integram as listas de acesso nestes dois escalões;

2 - Em articulação com as organizações representativas dos docentes, assegure uma solução que revogue a alínea b) do n.º 3 do artigo 37.º do Estatuto da Carreira Docentes, assim como todos os artigos que lhe estão associados, e que garanta a recuperação de todo o tempo de serviço dos docentes que estiveram em suspenso nas listas de vagas, para efeitos da contagem do seu tempo de serviço na carreira docente.

Palácio de São Bento, 28 de outubro de 2021.

As deputadas e o deputado,

Bebiana Cunha

Inês de Sousa Real

Nelson Silva