

Proposta para relevância do tempo na recomposição da carreira docente

Considerando que:

O Governo e os Sindicatos representativos dos professores dos ensinos básico e secundário e dos educadores de infância assinaram em 18 de novembro de 2017 uma declaração de compromisso que, entre outras matérias, estabeleceu o início de um processo negocial tendo em vista mitigar o impacto do congelamento e proporcionar uma recomposição da carreira.

Este processo é distinto do descongelamento das carreiras, que abrange, desde 1 de janeiro de 2018, também a carreira docente. Este processo, que se encontra em curso, inclui todos os professores, os quais progredirão na carreira à medida que reúnam requisitos para tal.

A declaração de compromisso estabelece dois pressupostos fundamentais para a negociação: 1) a relevância do tempo, devendo ser construído um modelo assente em três variáveis: o tempo, o modo de recuperação e o calendário em que a mesma ocorrerá; e 2) a distribuição no tempo dos impactos orçamentais associados, num quadro de sustentabilidade e compatibilização dos recursos disponíveis face à situação financeira do país, com início da produção dos seus efeitos nesta legislatura e prevendo o seu final no termo da próxima.

O artigo 19.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018 reafirma ambos os pressupostos, remetendo a consideração do tempo para processo negocial com vista a definir o prazo e o modo para a sua concretização, tendo em conta a sustentabilidade e compatibilização com os recursos disponíveis.

A sustentabilidade é um fator muito relevante a considerar, na medida em que a consideração do tempo é um tema novo, cuja discussão não estava prevista, distinto do descongelamento e muito complexo.

Foram ponderados diversos contributos e cenários, num processo de reflexão que tem subjacente uma visão global do sistema de emprego público, a diversidade das carreiras e dos respetivos mecanismos de desenvolvimento remuneratório nos termos em que foi reconhecida pelas decisões tomadas nas sucessivas leis de Orçamento do Estado e traduzidas no modelo de congelamento, não introduzindo benefícios ou prejuízos na posição relativa entre trabalhadores nas diversas carreiras.

Assentando nestes pressupostos, a proposta do Governo permite mitigar os efeitos do congelamento sem desconstruir as regras que vigoraram entre 2011 e 2017, que reconheceram as diferenças de valorização remuneratória existentes entre as carreiras, nos seguintes termos:

- 1) Manter a equidade entre as carreiras, evitando que a contagem de tempo do congelamento reforce modelos que, face às carreiras fundadas em pontos, permitem progressões mais aceleradas;
- 2) Encontrar uma forma de mitigação do impacto do período de congelamento com base num critério de equidade entre as carreiras gerais e a carreira docente, do seguinte modo:
 - a. Nas carreiras gerais, um módulo padrão de progressão corresponde a 10 anos (se o trabalhador tiver 1 ponto por ano em cada ciclo avaliativo só muda de posição remuneratória ao fim de 10 anos);
 - b. Na carreira docente, o módulo padrão é de 4 anos;
 - c. Assim, os 7 anos de congelamento, que correspondem a 70% do módulo de uma carreira geral, traduzem-se em 70% de 4 anos na carreira docente, ou seja, 2 anos, 9 meses e 18 dias, sendo esta a

proposta do Governo quanto ao tempo para a recomposição da carreira;

- 3) Quanto ao modo de recuperação e ao calendário, o Governo propõe uma majoração por unidades de tempo que permita cumprir o calendário definido naquele compromisso, no sentido de o processo de recomposição ocorrer entre 2019 e 2023;
- 4) Em simultâneo com a consideração do período de congelamento, deverão ser ponderados mecanismos de desenvolvimento de carreira que, reconhecendo as diferenças, mantenham a equidade entre as carreiras e garantam a sua sustentabilidade.

Este é o limite negocial do Governo quanto ao tempo a considerar, que resulta de um esforço significativo de recolha exaustiva de dados e análise ponderada de impactos, que não constava do Programa do Governo.

Esta proposta vai ao encontro do compromisso assinado por todos em novembro, que pressupunha ser objeto de acordo comum em todas as suas dimensões, de conciliar a contagem do tempo de progressão entre 2011 e 2017 com a sustentabilidade orçamental, bem como da necessária equidade e tratamento justo e proporcional entre as várias carreiras.