



CORRECÇÃO DE EFEITOS COLATERAIS PERNICIOSOS DE LEGISLAÇÃO QUE TEM NA SUA GENESE PRETENSÕES BENÉFICAS DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores, com o objetivo de corrigir as injustas desigualdades causadas na progressão da carreira dos docentes dos quadros, envia PARECER, com os seguintes fundamentos:

Começamos esta nossa explanação dizendo que intervenções legislativas parcelares ou atomistas, sem perspetiva do conjunto da situação, são transversais a todas as áreas e, não obstante provirem da boa vontade governativa em dar resposta a reivindicações de reposição da justiça, a maior parte das vezes, criam várias desigualdades que só no decorrer do tempo se tornam visíveis, mas que por violação frontal de princípios de Direito constitucionalmente consagrados, carecem de nova regulamentação.

Tal ocorreu, nomeadamente, com as alterações legais atinentes à recuperação do tempo de serviço congelado, à isenção do período probatório e ao reposicionamento dos docentes.

VEJAMOS:

O Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio, veio estabelecer o novo regime de gestão e recrutamento do pessoal docente dos ensinos básico e secundário e de técnicos especializados para formação.

Tendo em conta o estipulado no referido Diploma Legal, finalmente os docentes contratados vão agora poder progredir, em função do tempo de serviço prestado em regime de precariedade, até ao 3º escalão, índice 205.

Esta louvável medida, agora adotada pelo governo, veio alterar a regra vigente até à data da sua entrada em vigor, segundo a qual, um docente contratado não progredia além do 1.º escalão, índice 167.

Não obstante o mérito desta lei, o facto de os requisitos para a transição ao 3º escalão, índice 205, previstos no art.º 44º do Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio, se aplicarem apenas aos docentes contratos, bem como a interpretação efetuada pela DGAE às perguntas frequentes (Posicionamento Remuneratório de docentes contratados – atualização 16-01-24, resposta 15), colocam uma premente questão de justiça social.

Isto porque:

Prevê o art. 44º do referido diploma, que os docentes contratados a termo resolutivo que, cumulativamente, cumpram todos os requisitos legais aí previstos, TRANSITAM AO NIVEL REMUNERATÓRIO SEGUINTE.

Aqui, remete-se ainda para o art. 42º, nº6 do ECD, que prescreve que: “A avaliação dos docentes em regime de contrato a termo realiza-se no final do período de vigência do respetivo contrato e antes da eventual renovação da sua colocação, desde que tenham prestado serviço docente efetivo durante, pelo menos, 180, dias”.

Contudo, aquando do preenchimento deste requisito, o docente transita ao índice remuneratório seguinte, com efeitos à data do início do primeiro contrato

celebrado em 2023/2024 ou à data do cumprimento do tempo exigido, se posterior - ou seja, com efeitos remuneratórios retroativos àquela data.

Desta forma, se o docente contratado cumpre os requisitos supra mencionados e exigidos por lei (formações, avaliação de desempenho docente com a menção mínima de Bom obtida nos 2 últimos anos escolares e aulas observadas), e tem mais dias de serviço do que os necessários para se posicionar no 2º escalão, índice 188, mas não os suficientes para transitar para o 3º escalão, índice 205, ficará inicialmente posicionado no 2º escalão, índice 188, mas apenas até perfazer o restante tempo mínimo de permanência exigido para subir ao escalão e índice seguintes, lançando mão das avaliações de desempenho docente obtidas nos dois anos escolares, aulas observadas e das formações realizadas, tendo efeitos essa transição, a partir da data em que cumpriu o tempo de serviço exigido.

Por outro lado:

No caso de se tratar de um docente do quadro, que tenha ingressado em QZP no ano letivo 2023/2024, que tenha o mesmo tempo de serviço e os mesmos restantes requisitos, será reposicionado, igualmente, no 2º escalão, índice 188, contudo, quando perfizer os restantes dias que lhe possibilitariam a progressão ao escalão e índice seguinte, tal já não ocorrerá de imediato (com efeitos a partir dessa data), pois neste caso (sendo docente do quadro) não poderá mobilizar as avaliações de desempenho docente, nem aulas observadas que tenham sido realizadas enquanto contratado.

Logo, terá o mesmo de diligenciar pelo cumprimento desses requisitos nesse ano, sendo que só após a sua conclusão é que será reposicionado no escalão e índice seguinte, não retroagindo os efeitos à data em que cumpriu o número de dias necessários naquele escalão.

Consequentemente, aquele docente (dos quadros) irá perder todo o tempo de serviço que medeia entre a data em que completou o tempo de serviço mínimo de permanência no 2º escalão, índice 188, e a conclusão dos (novos) requisitos em falta.

Por forma a melhor se entender o supra exposto, exemplificarmos em casos concretos:

Exemplo A):

- Um docente contratado que tenha as 2 avaliações, 2860 dias de tempo de serviço a 1/9/2023, 100 horas de formação e aulas observadas, é posicionado no índice 188 a 1 de outubro de 2023. Como fica com 1400 dias sobrantes, quando perfizer os 1460 dias no índice 188, (que pode ter acontecido a 30 de outubro de 2023 se ficou colocado num horário completo), utiliza as aulas observadas e é posicionado no índice 205 a 1 de novembro de 2023.

Exemplo B):

- Um docente que entrou em QZP no ano letivo 2023/2024 e que tenha os mesmos 2860 dias a 1/9/2023, formação e aulas observadas enquanto contratado, fica reposicionado no 2º escalão, índice 188 a 1/09/2023, com 1400 dias. Posteriormente, terá que fazer aulas observadas (uma vez que não pode utilizar as aulas observadas que realizou enquanto contratado), terá ainda que fazer formação (pelo menos o proporcional aos 60 dias em falta para subir de escalão) e ser novamente avaliado, subindo ao 3º escalão, índice 205, apenas à data da reunião da SADD- junho/julho de 2024 dependendo dos agrupamento e, consequentemente, perderá todo o tempo de serviço de 30 de outubro (data em que per fez os 1460 dias no 2º escalão) e a data de subida.

Face ao exposto, este último, ficará prejudicado num determinado período de tempo, em relação ao que ocorre com um docente contratado, que, por sua vez, não perde aquele tempo de serviço (dando inclusivamente origem novas ultrapassagens)!!

MAIS,

Atente-se que, além do mais, os docentes dos quadros estão a ser penalizados por um factor que lhes é completamente externo e não imputável, que consiste na escolha da data, pelos diretores da escola, para a reunião da SADD. A data para concluir este requisito fica completamente fora do seu alcance, não podendo por isso, ser o mesmo prejudicado.

Como é obvio, tal discrepância e diferença de tratamento, constitui uma clara **violação do princípio da igualdade**, que se encontra consagrado como um princípio fundamental, no art.º 13º da Constituição da República Portuguesa.

Violação essa, por mera decorrência de uma reestruturação legal, num mesmo serviço público, sem qualquer fundamento objetivo, lógico e razoável que justifique aquela distinção remuneratória.

Tal princípio, encontra-se ainda estatuído, no âmbito do direito laboral, nos art. 24º e 31º, 23º do Código do Trabalho, nomeadamente quando se determina que, **o trabalhador tem direito a igualdade de tratamento no que se refere a promoção ou carreira profissionais, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos** e que os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, **em particular quanto à retribuição**. Sendo que tal

igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual, qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida, e que a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

Entendendo-se por trabalho igual aquele em que, as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade, e, entendendo-se ainda por trabalho de valor igual aquele em que, as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

ASSIM,

Não se pode aceitar, por violar os mais elementares direitos dos trabalhadores, que tempo de serviço efetivamente prestado pelos Docentes do Quadro, caia num vazio e não seja levado em linha de conta, como se na prática se estivesse mais uma vez a proceder a um congelamento dessas horas laborais prestadas!

Também não nos parece que essa tenha sido, de forma alguma, a intenção do legislador, tanto mais se atentarmos que uma das medidas governativas que mais esteve nas prioridades do governo e presente nos programas eleitorais é a do descongelamento e aceleração de carreiras.

Face a isto, conclui-se que tal se ficou a dever apenas ao que de início se referiu, isto é, à falta de ponderação de todas as variantes aquando da realização de “emendas” legislativas.

Mas se tal “lapso” se compreende face à vastidão de legislação e de fatores a atender, tendo-se na altura da produção da lei apenas a perspetiva teórica, já não se pode relevar que essas situações aquando da sua deteção não sejam revistas de forma a colmatar as desigualdades e injustiças criadas pela atividade legislativa, que teve em consideração apenas uma realidade de uma vasta gama de interesses.

Pois, querendo-se criar mais benefícios para o grupo visado não se atendeu a que a nova lei pudesse criar prejuízos a outros, violando-se dessa forma a intenção que esteve na génese dessa alteração.

É então aqui que cumpre lançar mão do Princípio da Igualdade constitucionalmente previsto, na sua vertente corretiva, intimamente relacionada com o conceito de Estado Social de Direito.

Esta natureza corretiva do Princípio da Igualdade, segundo Gomes Canotilho e Vital Moreira, significa que por vezes é necessária a implementação de medidas que visam corrigir desigualdades de facto.

Pois se a intenção do Princípio da Igualdade, assim como dos demais Princípios constitucionalmente consagrados, é a de fazer justiça, às vezes é necessário diferenciar para, em última análise, igualar.

É isto que terá de ser feito!

Por tudo o supra exposto:

Cabe fazer uma interpretação dos vários diplomas de forma que, respeitando todos os princípios constitucionais, **os requisitos para a progressão sejam aplicados de igual forma a todos os docentes, independentemente da sua condição ou situação profissional.**



Quer isto dizer que, aquando o preenchimento do processo da avaliação do desempenho (nomeadamente na data da reunião da SADD), todos os docentes, **quer sejam eles contratados, quer sejam do quadro (em período probatório, ou dele isento), deverão transitar ao índice remuneratório seguinte, mas com efeitos retroativos à data do cumprimento do último requisito legalmente exigido** - só assim se cumprindo o escopo visado pela criação da presente lei, bem como pela Constituição da República Portuguesa,