

# Pela implementação da meritocracia formativa na Administração Pública em Portugal: Valorização profissional e monetária em função da diferente educação superior dos trabalhadores

Exmo. Presidente da Assembleia da República,

Gostaria por começar a referir que, em geral, os salários na Administração Pública Portuguesa para os níveis de complexidade de grau 3 são muito baixos face à média da União Europeia. De acordo com a Revista Líder (em anexo), “em 2020, o rendimento médio dos trabalhadores portugueses com educação superior era menor do que o dos trabalhadores com o ensino secundário em 12 países da UE (Itália, Irlanda, Finlândia, França, Malta, Bélgica, Holanda, Suécia, Dinamarca, Alemanha, Áustria, Luxemburgo) e do que os trabalhadores menos qualificados em 4 países da UE (Finlândia, Holanda, Dinamarca e Luxemburgo)”. Também referem que “em 2019 uma licenciatura resultava, em média, num ganho salarial de 50% face ao ensino secundário. Já com o mestrado esse ganho ascende aos 59%. Os prémios salariais também se verificam nos jovens adultos (dos 25 aos 34 anos) e são os mestrados que conferem um retorno salarial superior, com ganhos de 43% face ao ensino secundário e de 15% face às licenciaturas”. De acordo com o estudo “O Salário Médio em Portugal” da Fundação Calouste Gulbenkian (em anexo) alerta para o “facto de entre 2002 e 2017 o salário médio dos graduados do ensino superior, não só não ter crescido, como ter tido uma quebra acentuada, pode ter contribuído para a estagnação do salário médio” e que “os trabalhadores com ensino superior foram o grupo que teve a maior descida do salário médio (-24%)”. Já o Jornal Expresso (em anexo) refere que “desde 2008, o ano pré- crise, que a valorização salarial associada à formação superior está em queda”. Por fim, o Jornal Polígrafo (em anexo) dá razão (afirma como verdadeiro) que “nos últimos anos, o poder de compra dos jovens sem qualificações subiu um pouco, enquanto nos jovens melhor qualificados desceu significativamente”.

Relativamente aos ajustes salariais e como referido anteriormente, tem se verificado um maior reforço salarial nos níveis de complexidade mais baixos, aproximando cada vez mais o salário mínimo do salário médio português. No entanto, verifico com agrado a aplicação de uma medida que valoriza o salário dos colaboradores com Doutoramento na Administração Pública bem como também um pequeno reforço nos níveis salariais de entrada dos técnicos superiores. Penso que foi um ótimo passo na valorização profissional da formação superior em Portugal. No entanto não existem só doutorados na Administração Pública Portuguesa com elevada diferenciação académica, pelo que estes devem também ser alvo de um programa que valorize o seu nível de formação.

De acordo com o regime de carreiras em vigor na Administração Pública, existem três graus de complexidade, considerando o nível habilitacional exigido, sendo o Grau 3 aquele associado à titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta. Relativamente ao Ensino

Superior e de acordo com a Direção Geral de Ensino Superior ([https://www.dges.gov.pt/pt/quadro\\_qualificacoes](https://www.dges.gov.pt/pt/quadro_qualificacoes)) existem neste momento três tipos de qualificações, nomeadamente:

a. Licenciatura: Duração regular de 3 anos (180 ECTS) ou excepcionalmente em algumas áreas pode ter 4 anos (240 ECTS). Este é um curso superior conferente do grau académico de Licenciado.

i. Conhecimentos: Conhecimento aprofundado de uma determinada área de estudo ou de trabalho que implica uma compreensão crítica de teorias e princípios;

ii. Aptidões: Aptidões avançadas que revelam a mestria e a inovação necessárias à resolução de problemas complexos e imprevisíveis numa área especializada de estudo ou de trabalho;

iii. Atitudes: Gerir atividades ou projetos técnicos ou profissionais complexos, assumindo a responsabilidade de tomada de decisões em contextos de estudo ou de trabalho imprevisíveis. Assumir responsabilidades em matéria de gestão do desenvolvimento profissional individual e coletivo.

b. Mestrado: Duração entre 1,5 a 2 anos (90 a 120 ECTS) ou Excepcionalmente em algumas áreas pode ter 1 ano | 60 ECTS (exemplo: pós-graduação derivada da conclusão do curso de especialização que constitui uma parte do ciclo de mestrado, mas que não é suficiente para aquisição do grau) Este é um curso superior conferente do grau académico de Mestre numa especialidade, podendo as especialidades ser desdobradas em áreas de especialização.

i. Conhecimentos: Conhecimentos altamente especializados, alguns dos quais se encontram na vanguarda do conhecimento numa determinada área de estudo ou de trabalho, que sustentam a capacidade de reflexão original e ou investigação. Consciência crítica das questões relativas aos conhecimentos numa área e nas interligações entre várias áreas.

ii. Aptidões: Aptidões especializadas para a resolução de problemas em matéria de investigação e ou inovação, para desenvolver novos conhecimentos e procedimentos e integrar os conhecimentos de diferentes áreas.

iii. Atitudes: Gerir e transformar contextos de estudo ou de trabalho complexos, imprevisíveis e que exigem abordagens estratégicas novas. Assumir responsabilidade por forma a contribuir para os conhecimentos e as práticas profissionais e ou para rever o desempenho estratégico de equipas.

c. Doutoramento: Não está definida a duração do ciclo de estudos conducente ao grau de doutor nem o número de ECTS correspondente. O mais frequente é que tenha uma duração de 6 a 8 semestres e 180 a 240 créditos ECTS. Aprendizagem orientada da prática de investigação de alto nível. Este é um curso superior conferente do grau académico de Doutor num ramo do conhecimento ou numa sua especialidade.

i. Conhecimentos: Conhecimentos de ponta na vanguarda de uma área de estudo ou de trabalho e na interligação entre áreas.

ii. Aptidões: As aptidões e as técnicas mais avançadas e especializadas, incluindo capacidade de síntese e de avaliação, necessárias para a resolução de problemas críticos na área da investigação e ou da inovação para o alargamento e a redefinição dos conhecimentos ou das práticas profissionais existentes.

iii. Atitudes: Demonstrar um nível considerável de autoridade, inovação, autonomia, integridade científica ou profissional e assumir um firme compromisso no que diz respeito ao desenvolvimento de novas ideias ou novos processos na vanguarda de contextos de estudo ou de trabalho, inclusive em matéria de investigação.

Verifica-se assim que dentro do grau de complexidade de nível 3 existe uma plenitude de opções que são altamente diferenciadoras e que não podem ser equiparadas entre si, ou seja, uma licenciatura não é igual a uma pós-graduação, uma pós-graduação não é igual a um mestrado e um mestrado não é equiparado a um doutoramento. Assim, existem na Administração Pública colaboradores com um alto nível de qualificação académica que possuem exatamente a mesma valorização remuneratória e profissional que um colaborador que tenha apenas a base formativa do ensino superior. Esta é claramente uma situação que não promove a meritocracia e o esforço da valorização dos próprios colaboradores. De acordo com o Jornal Expresso (em anexo), em 2017 “um licenciado ganhava em média €1656,07. Mestres e doutorados ganhavam, respetivamente, €1738,09 e €2083,54, mais 115,6% e 158,5%”. No entanto referem que “em 2010 ter um mestrado significava um incremento salarial na ordem dos 6% face à licenciatura, mas há cinco anos o cenário inverteu-se. Desde 2014 que os mestres estão a ganhar, em termos médios, menos (entre 1% a 2%) do que os licenciados”. Só podemos concluir que algo está mal na sociedade Portuguesa, que não permeia a sua formação superior, sendo que o Estado deve ser a entidade a dar o exemplo na correção desta situação.

Assim e de forma a aplicar esta valorização, existe uma métrica que pode valorizar a estratificar as complexidades, nomeadamente o Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTS). Assim a minha proposta assenta na diferenciação. dentro do grau de complexidade de nível 3, baseada em ECTS (que foram apenas adquiridos ao completar formação superior), promovendo a valorização e a renumeração do trabalhador tem conta todo o seu percurso académico. Assim quantos mais ECTS possuir o trabalhador ou candidato ao emprego público, maior o nível de salário que este obtinha bem como teria uma progressão na carreira mais rápida:

#### Proposta/Sugestão I – Valorização monetária

Níveis 180 ECTS 181 a 240 ECTS 241 a 270 ECTS 271 a 300 ECTS 301 a 479 ECTS 480 a 540 ECTS > 540 ECTS

Fator Multiplicador (a) 1 1,1 1,15 1,2 1,25 1.3 1.35

Salário Base (b) Salário Valorizado (a) x (b)

1 268,04 € 1 268,04 € 1 394,84 € 1 458,25 € 1 521,65 € 1 585,05 € 1 648,45 € 1 711,85 €

1 424,38 € 1 424,38 € 1 566,82 € 1 638,04 € 1 709,26 € 1 780,48 € 1 851,69 € 1 922,91 €

1 632,82 € 1 632,82 € 1 796,10 € 1 877,74 € 1 959,38 € 2 041,03 € 2 122,67 € 2 204,31 €  
1 841,26 € 1 841,26 € 2 025,39 € 2 117,45 € 2 209,51 € 2 301,58 € 2 393,64 € 2 485,70 €  
2 049,71 € 2 049,71 € 2 254,68 € 2 357,17 € 2 459,65 € 2 562,14 € 2 664,62 € 2 767,11 €  
2 258,15 € 2 258,15 € 2 483,97 € 2 596,87 € 2 709,78 € 2 822,69 € 2 935,60 € 3 048,50 €  
2 466,60 € 2 466,60 € 2 713,26 € 2 836,59 € 2 959,92 € 3 083,25 € 3 206,58 € 3 329,91 €  
2 622,94 € 2 622,94 € 2 885,23 € 3 016,38 € 3 147,53 € 3 278,68 € 3 409,82 € 3 540,97 €  
2 779,27 € 2 779,27 € 3 057,20 € 3 196,16 € 3 335,12 € 3 474,09 € 3 613,05 € 3 752,01 €  
2 935,60 € 2 935,60 € 3 229,16 € 3 375,94 € 3 522,72 € 3 669,50 € 3 816,28 € 3 963,06 €  
3 091,94 € 3 091,94 € 3 401,13 € 3 555,73 € 3 710,33 € 3 864,93 € 4 019,52 € 4 174,12 €  
3 248,27 € 3 248,27 € 3 573,10 € 3 735,51 € 3 897,92 € 4 060,34 € 4 222,75 € 4 385,16 €  
3 404,60 € 3 404,60 € 3 745,06 € 3 915,29 € 4 085,52 € 4 255,75 € 4 425,98 € 4 596,21 €

Proposta/Sugestão II – Valorização ao nível do SIADAPA

Níveis 180 ECTS 181 a 240 ECTS 241 a 270 ECTS 271 a 300 ECTS 301 a 479 ECTS 480 a 540 ECTS  
> 540 ECTS

Fator Multiplicador (a) 1 1,1 1,15 1,2 1,25 1,3 1,35

Pontuação bianual SIADAPA (b) Pontuação bianual SIADAPA Valorizada (a) x (b)

1 1 1,1 1,15 1,2 1,25 1,3 1,35

2 2 2,2 2,3 2,4 2,5 2,6 2,7

3 3 3,3 3,45 3,6 3,75 3,9 4,05

4 4 4,4 4,6 4,8 5,2 5,4

5 5 5,5 5,75 6 6,25 6,5 6,75

Assim desta forma conseguimos efetivamente valorizar e diferenciar o esforço formativo e académico, promovendo a meritocracia académica bem como também se providencia um estímulo contínuo para a valorização profissional dos quadros da administração pública.

Com os melhores cumprimentos,

Tiago Costa