

Projecto de Lei n.º 1171/XIII/4.^a

Clarifica o regime de progressão remuneratória dos docentes do ensino superior

Exposição de motivos

A maioria dos dirigentes das instituições de ensino superior têm manifestado as suas dúvidas quanto aos critérios de progressão remuneratória aplicável aos docentes daquelas instituições. Estas prendem-se com as dificuldades de conciliação entre o disposto no n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e os estatutos de carreira docente universitária (ECDU), regulada pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de Novembro e do pessoal docente do ensino superior politécnico (ECPDESP), regulada pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, para efeitos de aplicação do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018, aprovado pela Lei n.º 114/2017.

Ora, dispõe o n.º 7 do artigo 156.º da LTFP que “Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo 158.º, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos: a) Seis pontos por cada menção máxima; b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima; c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo; d) Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.”

Por seu turno, o ECDU, no artigo 74.º-C, e o ECPDESP, no seu artigo 35.º-C, estabelecem, no n.º 1, que “A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos regulados por cada instituição de ensino superior e realiza-se em função da avaliação do desempenho.” E, nos termos do n.º 4 que “O regulamento a que se refere o n.º 1 deve prever a obrigatoriedade de alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.”.

Tendo em conta as normas supra citadas, as instituições de ensino superior têm dúvidas sobre se aplicam conjuntamente o disposto no n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, com o previsto no n.º 4 do artigo 74.º-C do ECDU ou do artigo 35.º-C do ECPDESP, consoante os casos, ou se aplicam apenas o disposto no ECDU ou ECPDESP.

Em consequência, tendo em conta a falta de clareza da legislação, as instituições têm, na maior parte dos casos, adoptado uma interpretação restritiva dos normativos legais aplicáveis, considerando que a alteração do posicionamento remuneratório ocorre, obrigatoriamente, sempre que o docente tenha obtido a menção de excelente (menção máxima) durante um período de seis anos consecutivos, não aplicando o disposto na LTFP sobre esta matéria.

Tudo isto tem provocado situações de tratamento desigualitário entre os docentes. Existem instituições que procederam à alteração do posicionamento remuneratório com 10 pontos, aplicando a LTFP, como o Instituto Politécnico do Porto, Instituto Politécnico de Castelo Branco e o Instituto Politécnico da Guarda, mas na grande maioria dos casos as instituições apenas procedem a esta alteração quando o docente tenha obtido a menção de excelente durante um período de seis anos consecutivos. Existem, também, situações em que as diversas Faculdades pertencentes à mesma Universidade aplicam critérios diferentes. Repare-se no exemplo da Universidade do Porto, em que há faculdades em que nenhum docente teve excelente, outras onde nem sequer se iniciou o processo de avaliação e outras em que 80% dos docentes teve excelente.

É, portanto, essencial que se proceda à clarificação dos critérios de progressão remuneratória aplicáveis aos docentes de ensino superior, facto que pretendemos com este projecto.

A interpretação restritiva e penalizadora da legislação que têm adoptado a maior parte das instituições de ensino superior promove uma discriminação negativa dos docentes de ensino superior face a todos os outros funcionários públicos e, penalizando os primeiros, não dignifica a sua carreira. Para o PAN, a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório ocorre, obrigatoriamente, sempre que o docente tenha obtido 10 pontos no processo de avaliação de desempenho durante o período que permaneceu no mesmo índice remuneratório ou quando

obtenha a menção de excelente (menção máxima) durante um período de seis anos consecutivos independentemente da categoria ou índice remuneratório.

O n.º 7 do artigo 156.º da LTFP é claro: este só não será aplicável às instituições de ensino superior caso exista lei especial em contrário, nomeadamente no RJIES, nos estatutos das respectivas carreiras ou em qualquer outra normal especial. Ora, não existe qualquer norma, naquela legislação, contrária ao estabelecido na LTFP, sendo os estatutos omissos, no que diz respeito aos pontos e seus efeitos em termos de carreira. Da análise do disposto no n.º 4 dos artigos 74.º-C do ECDU e do artigo 35.º-C do ECPDESP resulta que o legislador apenas remeteu para o poder regulamentar das instituições a obrigação de prever a alteração do posicionamento remuneratório quando o docente tenha obtido a menção de excelente num período de seis anos consecutivos. Desta forma, subscrevemos integralmente a posição de Paulo Veiga e Moura, no sentido de que o disposto no n.º 4 das citadas normas deve ser entendido como um “plus” e não um “minus”, ou seja, com tal norma o legislador teve a intenção de premiar os docentes mais capazes, isto é, aqueles que em seis anos consecutivos têm a menção máxima, e não de penalizar a generalidade dos docentes ou não lhes reconhecer um “standard mínimo” que assegurou a todos os demais trabalhadores públicos o direito à progressão quando atingissem nas sucessivas avaliações 10 pontos.

Mais, como já referido, a LTFP apenas pode ser afastada mediante “lei especial em contrário”. Ora, os regulamentos internos das instituições de ensino superior não são actos legislativos, não cabendo por isso naquela excepção, pelo que não podem substituir a LTFP, sendo aplicados de forma complementar.

Ora, uma interpretação restritiva no sentido de apenas permitir a progressão remuneratória de docentes que tenham seis anos consecutivos de excelente poderá ter como consequência que um docente possa passar 42 anos de carreira sem nunca progredir, caso tenha, por exemplo, 36 anos de excelente que foram interrompidos por 6 anos de muito bom que, sendo uma óptima classificação, arruinaram a sua hipótese de progressão.

Para corrigir esta injustiça, apresentamos o presente projecto, por forma a considerar que à carreira docente universitária e docente do ensino superior politécnico se aplicam as normas de

alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, previstas no n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sem prejuízo da aplicação complementar do n.º 4 do artigo 74.º-C do Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro e do n.º 4 do artigo 35.º-C do Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho.

Por último, atendendo a que, no ensino superior, muitos docentes trabalham, durante muitos anos, como convidados, em situação de precariedade, mas que, ano após ano, vão assegurando funções de docência, propomos que estes estejam incluídos no presente regime de progressão remuneratória, reconhecendo o importante trabalho desenvolvido por estes profissionais.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei procede à clarificação do regime de progressão remuneratória aplicável à carreira docente universitária, regulada pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro, e da carreira docente do ensino superior politécnico, regulada pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, compatibilizando estes diplomas com os termos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, prevista no n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

Artigo 2.º

Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório

1- Nas carreiras docente universitária e docente do ensino superior politécnico aplicam-se as normas de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, previstas no n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sem prejuízo da aplicação complementar do n.º 4 do artigo 74.º-C do Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro e do n.º 4 do artigo 35.º-C do Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho.

2 - Os regulamentos referidos no n.º 1 do artigo 74.º-C do Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro e no n.º 1 do artigo 35.º-C do Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, devem prever a aplicação das normas de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, previstas no n.º 7 do artigo 156.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

3 – O disposto no presente artigo é aplicável aos docentes contratados ao abrigo dos artigos 31.º, 32.º e 33.º do Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro e do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho.

Artigo 3.º

Revisão de Regulamentos

Os regulamentos que não cumpram com o disposto no n.º 2 do artigo anterior devem ser revistos num período máximo de 90 dias após a entrada em vigor da presente lei.

Artigo 4.º

Aplicação no Tempo

A presente lei aplica-se para os efeitos previstos no artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 15 de Março de 2019.

O Deputado,

André Silva