

FIDELIDADE AOS PRINCÍPIOS, DEFESA DE UMA “VIA VERDE” PARA O MÉRITO

O SNESup foi fundado na luta pelo reconhecimento de que os docentes do ensino superior e investigadores estão integrados em carreiras de elevada qualificação, exigência e responsabilidade. Nesse sentido, **o SNESup patrocina activamente dois grandes princípios:**

1º: que todos os que optaram por exercer a docência / investigação no ensino superior ou a investigação científica como sua profissão devem ter condições de trabalho adequadas e estarem integrados numa carreira condigna;

2º: que as carreiras devem estruturar-se de forma a garantir a permanência e o progresso de quem cumpra os requisitos exigidos.

Continuando a lutar por um conjunto de propostas que constituem o seu património reivindicativo, e que serão objecto de actualização, quando necessário, por deliberação do Conselho Nacional ou da Assembleia Geral do Sindicato, **o SNESup defenderá que, quer na estruturação das carreiras do ensino superior, quer na definição do correspondente sistema retributivo, se institua uma verdadeira “via verde” para o mérito.**

O ensino superior e a investigação científica necessitam de soluções próprias

A antiguidade, critério de progressão da Administração Pública tradicional, e a contingência administrativa das progressões, fórmula do novel Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – mais preocupado com a contenção do défice orçamental do que com o desempenho – são critérios inadequados às nossas exigências.

O país tem o direito de esperar que a progressão nas carreiras tuteladas pelo Estado tenha em conta o desempenho profissional nas suas múltiplas vertentes. Mas as próprias necessidades de criação científica, inovação e desenvolvimento tecnológico implicam que, os sectores em que a qualificação e o mérito são mais decisivos, tenham um reconhecimento social, possibilidades efectivas de progressão e um sistema retributivo próprios em consonância com o que deles se espera.

A “via verde” para o mérito que defendemos implica:

- uma adequada valorização das componentes lectiva, de investigação e de prestação de serviços à comunidade, garantindo-se a possibilidade de, por períodos determinados, o pessoal docente, se poder dedicar unicamente à

investigação e à prestação de serviços à comunidade, sem prejuízo da sua carreira;

- um papel central do doutoramento, credencial indispensável para a realização de investigação com autonomia;

- uma discriminação positiva do mérito pedagógico e científico, devidamente comprovado por avaliação independente, com garantia de progressão de categoria, sem condicionamento pela existência de vaga, e de progressão salarial não condicionada à antiguidade;

- uma discriminação negativa da falta de empenho profissional;

- a eliminação das situações de precariedade que atinjam pessoal doutorado e garantia de estabilidade contratual e de progressão na carreira ao pessoal não doutorado que cumpra as exigências que lhe forem colocadas.

Nesta proposta, falamos da necessidade tanto de **discriminação positiva** como de **discriminação negativa** porque na situação que se vive actualmente em muitas instituições **nem sempre a carreira académica tem expressão na carreira formal**.

O problema não se prende com o articulado dos respectivos estatutos; tem a ver, sim, com alterações que desfiguraram esses estatutos ou com mecanismos que impedem a sua aplicação – bloqueio das revisões bienais de quadros estatutariamente previstas, imposição do modelo piramidal, condicionamento da abertura de concurso à existência de verbas – e com uma má utilização da autonomia das instituições de ensino superior, traduzida em **falta de transparência na abertura e condução dos concursos** e na **retirada de qualquer efeito prático à apresentação dos relatórios periódicos estatutariamente previstos**.

As soluções aventadas para a resolução destes problemas têm sido muitas, entre as quais a criação de quadros de dotação global com quotas externas, separando a promoção e o recrutamento, a criação de quadros evolutivos de acordo com o estágio de desenvolvimento das instituições, a substituição dos concursos por provas, a distinção entre provas de habilitação e concursos, a introdução de um sistema de progressão por escalões baseado no mérito, a mais larga publicitação dos relatórios periódicos e a sujeição destes à avaliação igualmente publicitada, a diminuição do peso dos doutores que deixem de se mostrar cientificamente activos nos processos de decisão, o alongamento do período probatório exigido para a concessão da nomeação definitiva ou pelo contrário, a sua redução com acompanhamento mais exigente, a possibilidade de retirada da nomeação definitiva na instituição mantendo-a na função pública.

Algumas destas soluções nasceram no quadro do SNESup e estão já subscritas por este ou foram propostas por associados seus. Sem prejuízo de entendermos que o Sindicato poderá, após adequado debate interno e preservando um mínimo elementar de cautela em termos de salvaguarda de direitos individuais contra decisões arbitrárias, subscrever e lutar activamente por algumas destas soluções, **chamamos a atenção para a realidade do exercício do poder em muitas instituições, que condiciona negativamente os actuais procedimentos, e para a necessidade de garantir a existência de avaliações externas, de júris efectivamente independentes e de um adequado controlo tutelar.**

Neste contexto, importa situar adequadamente o peso das exigências pedagógicas. Importa proceder, tendo em conta até a filosofia subjacente ao processo de Bolonha, a redução do número de horas lectivas e do número de disciplinas e alunos / docente, e correlativamente exigir uma maior preocupação com a eficácia do ensino, uma maior preocupação com os métodos pedagógicos utilizados e com a preparação de materiais, uma melhor aferição de instrumentos de avaliação de conhecimentos.

Contudo, a avaliação dessa vertente do trabalho docente não pode ser feita unicamente através de **questionários aos alunos** ou conduzir directamente a decisões sobre renovação de contratos ou progressão na carreira, devendo, sim, ser realizada através de uma pluralidade de elementos de informação, de objectividade devidamente controlada e sujeita a contraditório, e integrar-se num sistema global de monitorização do desempenho conducente ao aperfeiçoamento profissional.

O debate que o SNESup abriu com a realização do **Encontro sobre a Avaliação Pedagógica** terá que ser prosseguido. Trabalharemos para que assim suceda, denunciaremos as distorções que se verificarem.

As eventuais alterações aos estatutos de carreira

Importa, entretanto, face à eventualidade de alterações estatutárias, reafirmar algumas constantes das nossas posições.

Carreira Universitária

No que diz respeito à carreira universitária, **atribuir ao doutoramento um papel central** significa dar prioridade absoluta à contratação de doutorados para o preenchimento de novas necessidades do pessoal docente, o que poderá passar,

como o SNESup vem propondo no ensino universitário, por regular a abertura de concursos de admissão que concomitantemente abranjam várias categorias, dando-se prioridade ao preenchimento das vagas por doutores, e só na ausência de doutores se passando à selecção de outras candidaturas. Mas estas, cuja admissão passará assim a ter carácter excepcional, devem beneficiar das garantias adequadas. Proceder de outro modo, substituir **docentes de carreira** por **docentes sem carreira**, mais precários, mais baratos, sem garantias de dispensa de serviço ou de progressão, para além de se traduzir numa degradação da qualidade da relação laboral, propiciará também uma perda de qualidade nas vertentes lectiva e de investigação.

Coerentemente, deve afastar-se a hipótese de existência de assistentes doutorados e o recurso à figura de professor convidado para a admissão de docentes que, habilitados com o doutoramento, estejam dispostos a dedicar-se à carreira universitária. Em nome da dignificação da docência universitária e do reconhecimento do valor do doutoramento, o SNESup rejeitará a existência de **falsos assistentes** e de **falsos convidados**.

Carreira Politécnica

No que diz respeito à carreira do ensino superior politécnico, entendemos que o SNESup deverá continuar a lutar pelo reforço de exigências e garantias que promovam a sua convergência com a carreira universitária, podendo ir-se até à aplicação do estatuto desta última carreira a todo o ensino superior público, sem prejuízo de disposições transitórias que salvaguardem direitos adquiridos.

Independentemente do que venha a ser definido, por via legislativa, sobre a reestruturação da rede do ensino superior não se justifica a manutenção de tão grandes diferenças, em termos quer de requisitos de acesso à categoria de professor, quer de garantias de progressão para aqueles que investem na sua qualificação.

É também necessário chamar a atenção para o facto de, não sendo o doutoramento condição, ou sequer garantia, para efeitos de acesso, permanência ou progressão na carreira, **muitos docentes do ensino superior politécnico terem já realizado ou estarem a realizar – muitas vezes sem quaisquer apoios públicos – os seus doutoramentos, mantendo-se contudo em situação de precariedade** e sendo até abrangidos por medidas de precarização de vínculos e até de redução de efectivos. Se as instituições, dominadas muitas delas por interesses instalados, não modificarem os seus comportamentos, se o poder político não regular, como lhe compete, as novas

condições de desenvolvimento da carreira, **toda uma geração de docentes terá trabalhado em vão.**

Também no subsistema politécnico há doutorados contratados como assistentes. Também aqui, muitos colegas que fazem da docência a sua actividade principal ou exclusiva estão contratados como equiparados. Isto é, estão também na situação de *falsos equiparados* e como tal sujeitos a medidas de encurtamento da duração de contratos ou de redução forçada a tempo parcial.

Uma análise atenta da evolução da situação relativa à contratação de docentes dos subsistemas universitário e politécnico públicos mostra que a precariedade, a precarização, a redução de efectivos assumem formas muito semelhantes em ambos, com um grau de degradação mais acentuado no subsistema politécnico que, contudo, só pontualmente conhece situações de recibos verdes e exercício de funções sem remuneração como aquelas de que vamos tendo notícia no subsistema universitário. A grande diferença entre o grau de precariedade resulta ainda da existência, no universitário, de mecanismos de permanência e de progressão automática em benefício dos docentes que cumprem as suas obrigações. Trata-se de um mecanismo de reconhecimento e de recompensa do mérito que entendemos ser de manter e alargar. Lutaremos contra tendência para a uniformização pelo mais baixo nível de garantias, ou seja, contra a “**politecnização**” do subsistema universitário, com supressão das actuais garantias e o alargamento do número de situações precárias extra-carreira

Ensino particular e cooperativo

No ensino particular e cooperativo, o SNESup continuará a defender o cumprimento da legislação do trabalho e o condicionamento do reconhecimento ou concessão de apoios públicos à verificação deste cumprimento. O SNESup defenderá igualmente a existência em cada instituição de um corpo docente próprio, devidamente qualificado, que garanta a qualidade dos projectos educativos e o efectivo desenvolvimento de investigação científica.

No ensino particular como no ensino público, a pedra de toque da qualidade das instituições será para o SNESup não a titularidade dos estabelecimentos, mas sim a atitude para com o respectivo corpo docente, concretizada na observância da legalidade, na transparência dos procedimentos de admissão e promoção, no apoio à qualificação e na valorização do mérito.