



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

Exmo. Senhor
Reitor da Universidade NOVA de Lisboa
Professor Doutor João Sàágua

N/Refª:Dir:MGA/0165/21

19-05-2021

Assunto: Análise dos Projetos¹ de alteração aos Regulamentos da Universidade NOVA de Lisboa

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, enviar análise dos Projetos de alteração aos Regulamentos da Universidade NOVA de Lisboa.

I – Preâmbulo

O Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESup) tem manifestado, tal como oportunamente referido na reunião do passado dia 11 de maio, a sua discordância, de fundo, relativamente à possibilidade de organizar o corpo docente, das instituições de ensino superior em regime fundacional, em duas carreiras. Estas apenas aparentemente idênticas, uma legalmente consagrada que pressupõe um vínculo de emprego público e outra criada por regulamento, *protocontratual*, exclusivamente aplicável ao universo de docentes da instituição com vínculo de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Do nosso ponto de vista, a opção pelo uso da faculdade estabelecida no nº3 do artigo 134º do RJES, de difícil compatibilização com a estrita observância dos princípios constitucionais aplicáveis à administração pública, nos termos instituídos pelo nº2 do citado artigo, oferece inúmeras preocupações relevantes juridicamente, quer pela natureza *híbrida* das soluções que necessariamente comporta, quer pela falta de doutrina e enquadramento conceptual prévio das soluções jurídicas possíveis, cuja aplicação prática resulta, claramente, na *adoção* de um regime para os docentes com vínculo de emprego privado, menos favorável do que o instituído pelo ECDU para os docentes com vínculo de emprego público.

¹ **Despacho n.º 79/2021** (Projeto de Alteração ao Regulamento relativo às remunerações adicionais de docentes e investigadores); **Despacho n.º 80/2021**(Projeto de Regulamento da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de contrato de trabalho); **Despacho n.º 81/2021** (Projeto de Regulamento de Prestação do Serviço dos Docentes); **Despacho n.º 82/2021** (Projeto de Alteração ao Regulamento relativo às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho dos docentes em regime de contrato de trabalho); **Despacho n.º 83/2021** (Projeto de Alteração ao Regulamento da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de direito público)

A este propósito importava saber quantos docentes foram contratados pela Universidade Nova de Lisboa em regime de direito privado, por quais das suas unidades orgânicas, se foram contratados a tempo integral ou parcial e para que categorias da carreira docente *do regime* de direito privado. Importaria saber, ainda, quantos docentes em regime de direito privado progrediram desde a sua contratação, quer em categoria, quer em posição remuneratória, e com base em que *processos* e segundo que critérios.

Com efeito, o paralelismo referido no citado nº3 do artigo 134º do RJIES, e referenciado no preâmbulo dos projetos dos regulamentos, fica muito aquém das necessidades para o efeito de sustentar a criação de carreiras docentes de ensino superior em regime de direito privado, que observem os princípios constitucionais referidos no nº4 do artigo 134º. Considere-se, para esse efeito, o tempo de trabalho semanal, substancialmente diferente, para os docentes com vínculo de emprego público, 35 horas semanais, e para docentes com vínculo de emprego privado, 40 horas semanais, sem a correspondente diferença remuneratória, a aplicação obrigatória do regime de *tenure* aos primeiros, o tempo de período experimental de uns e outros de acordo com o ECDU e com o regime do período experimental do Código do Trabalho, cujas normas são, salvo melhor opinião, imperativas. Note-se, ainda, os distintos regimes disciplinares aplicáveis aos docentes com vínculo de emprego público e aos docentes com vínculo de contrato de trabalho.

Acrescem às referidas preocupações de ordem substancial, questões formais de que se destacam, no âmbito da execução das relações de trabalho, as diferenças de regime aplicável, consoante a natureza jurídica, pública ou privada, dos instrumentos de regulação/regulamentação das relações de trabalho, designadamente, quanto aos direitos de participação e/ou negociação dos trabalhadores visados.

Não obstante as questões de fundo referidas, que motivam reserva quanto à opção pela criação de carreiras docentes em regime de direito privado², impõe-se, em razão das atribuições que prossegue, a pronúncia do SNESup relativa a cada um dos projetos de alteração de regulamento, salientando-se que as posições expressas, a esse propósito, de forma alguma comprometem o *princípio* de que as instituições de ensino superior em regime fundacional devem contratar docentes em regime de direito público.

II – Regulamentos

II.a) Despacho n.º 81/2021 (Projeto de Regulamento de Prestação do Serviço dos Docentes da Universidade NOVA de Lisboa)

Consideramos que a nota justificativa apresentada no projeto não esclarece os motivos, considerados pela UNL, para as opções apresentadas na proposta, afigurando-se redutora a explicação sumária de que a opção pela adoção de um novo RPSD decorre concomitantemente do facto de terem decorrido 10 anos desde o início da aplicação do RPSD anterior e da instituição da UNL como fundação pública.

Quanto ao articulado, salienta-se que o artigo 4º não esclarece adequadamente quando, por quem e através de que processo são atribuídos os perfis identificados no nº1 aos docentes.

Não sendo claro, se os mesmos correspondem a um enquadramento pré-definido contratualmente, situação que, em nosso entender, apenas poderá relevar no âmbito dos contratos de trabalho em regime de direito privado³, uma vez que o ECDU contempla, para os docentes com vínculo de emprego público, o exercício das funções docentes, em todas as vertentes estabelecidas pelo artigo 4º. Por esse facto, entendemos que o regime do ECDU não permite a contratação de docentes em tempo integral, para a realização de tarefas, apenas, relativas a alguma/s vertente/s, sendo inerente ao direito ao pleno desenvolvimento profissional e à progressão na carreira, a possibilidade efetiva de desempenho de todas as tarefas inerentes à função docente da respetiva categoria.

De igual modo, não resulta do nº4 do artigo 4º a clarificação sobre o período de duração de atribuição dos perfis, quer sejam atribuídos inicialmente, quer resultem de requerimento do docente.

² Múltiplas por inerência, atento o poder legiferante conferido a cada instituição de ensino superior pública em regime fundacional.

³ Ainda que se afigure de legalidade duvidosa tal possibilidade face à desigualdade de oportunidades que a mesma pode promover entre os docentes em regime de direito privado e os docentes com vínculo de direito público.

O disposto no nº5 do artigo 4º, atenta em nosso entender contra a liberdade de investigação, salientando-se que a solução preconizada nesta disposição tem um potencial de litigância que deverá ser ponderado.

No que se refere à disposição constante do nº8 do artigo 4º, permitimo-nos recordar que, de acordo com o ECDU, a avaliação do desempenho deve observar o disposto na alínea b) do nº2 do artigo 74ºA, pelo que não deverão ser atribuídas aos docentes, atividades que não relevem para efeitos de avaliação do seu desempenho.

A norma do nº2 do artigo 6º do projeto não assegura o cumprimento do Princípio da Igualdade e do Princípio da Justiça, na medida em que permite que os regulamentos das unidades orgânicas fixem, para os docentes contratados em regime de direito privado, uma carga horária de serviço letivo superior àquela que se mostra consagrada no ECDU para os docentes com vínculo de emprego público.

O nº4 do artigo 6º ao prever que a compensação do excesso de carga letiva relativamente aos anos letivos seguintes, ocorre apenas *se assim o permitirem as condições do serviço a prestar*, contraria o disposto no nº2 do artigo 71º do ECDU que apenas considera essa condição para períodos do ano letivo em que ocorre a sobrecarga letiva.

A solução consignada no nº6 do artigo 6º em abstrato, sem a identificação de como pode ou deve ser definido o interesse científico da UNL pode conduzir a desigualdades entre unidades orgânicas e entre docentes a quem venha a ser exigida a prestação de serviço de aulas em cursos não conferentes de grau, com um potencial de conflitualidade relevante.

O disposto no nº8 do artigo 6º é redundante porque mesmo que a distribuição seja irregular a recusa não é legítima à luz do regime disciplinar da Lei geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e do Código do Trabalho (CT). O docente tem que acatar a *ordem do superior hierárquico* ainda que possa impugná-la judicialmente.

II.b) Despacho n.º 83/2021 (Projeto de Alteração ao Regulamento da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de direito público da Universidade NOVA de Lisboa)

No que se refere à alteração dos valores mínimo e máximo da ponderação das vertentes indicadas no artigo 3º, consideramos os limites das alíneas c) e d) do projeto mais adequados face aos limites estabelecidos anteriormente. Contudo não alcançamos o benefício da alteração do valor mínimo da ponderação a atribuir às vertentes referidas nas alíneas a) e b).

No artigo 4º nº1 as referências a “*No perfil...*” constante nas alíneas a) a d), aparentam não fazer sentido, uma vez que estas alíneas se limitam a identificar a tipologia dos perfis, mas não elencam os elementos que os caracterizam ou compõem. Nesse sentido, entendemos que a indicada referência deveria ser retirada para clarificação do texto da disposição do número 1, que expressamente indica que as alíneas elencam os diferentes tipos de perfil, na expressão “*...correspondentes aos seguintes perfis dos docentes, tal como definidos no regulamento de prestação do serviço dos docentes: ...*” bastando para o efeito de elencar os perfis, a) ensino e inovação pedagógica; b) investigação científica; c) inovação e transferência de conhecimento; d) administração e gestão académica.

Permitimo-nos ainda recordar relativamente ao disposto nas alíneas b) e c) do nº2 do artigo 4º, que de acordo com o disposto nas alíneas d) e e) do nº2 do artigo 74ºA do ECDU os processos de avaliação conducentes à obtenção de graus e títulos académicos e os relatórios produzidos no cumprimento de obrigações decorrentes do estatuto da carreira de docente e a sua avaliação, devem ser considerados nos processos de avaliação dos docentes, constituindo uma obrigação da entidade empregadora a sua consideração e não um mero poder.

No que se refere à proposta constante do nº2 do artigo 18º reiteramos o nosso entendimento de que a solução preconizada de avaliação *por decreto*, independentemente da maior ou menor justiça dos pontos atribuídos, não observa, no nosso entender, os princípios da avaliação do desempenho.

II.c) Despacho n.º 80/2021 (Projeto de Regulamento da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de contrato de trabalho da Universidade NOVA de Lisboa)

Com referência ao objeto e âmbito definidos na proposta afigura-se-nos que o universo de destinatários implícito na definição do objeto do regulamento, é mais restrito do que o âmbito subjetivo definido pelo artigo 2º do qual parece resultar a intenção de incluir no universo de destinatários do regulamento todos os docentes com contrato de trabalho, o que não exclui aqueles que tenham contrato de trabalho a termo e que são excluídos pelo objeto definido no artigo 1º. Nesse sentido, sugere-se a clarificação do âmbito subjetivo de aplicação do regulamento.

Reiteramos relativamente ao disposto nas alíneas b) e c) do nº2 do artigo 5º as observações supra a propósito das alíneas b) e c) do nº2 do artigo 4º do Despacho n.º 83/2021.

Entendemos que a solução estabelecida no nº4 do artigo 7º carece de explicitação, afigurando-se sustentada num conceito vago e não densificado de “avaliação superlativa” *vocacionado* para, conjuntamente com o disposto no artigo 12º, atrair os docentes com vínculo de emprego público para o regime de direito privado.

Na mesma senda, a solução preconizada pelo artigo 12º, contraria o proclamado paralelismo entre as carreiras docentes (estabelecida pelo ECDU e contratualizada por regulamento) e padece de falta de transparência perante a ausência de qualquer quantificação objetiva do que se entende por avaliação superlativa, cujo *conceito* apenas se pode reconduzir, face pontuação considerada, à ideia de desempenho “duplamente excelente”.

A solução preconizada colide ainda, em nosso entender, com o propósito definido pelo nº1 do artigo 37º do ECDU.

Quanto à solução preconizada no nº1 do artigo 9º, reiteramos o nosso entendimento de que a progressão remuneratória deve ocorrer em virtude da acumulação de 10 pontos, independentemente do vínculo de emprego público, ou de direito privado, dos docentes por uma questão de justiça face ao que dispõe a LTFP relativamente à progressão dos demais trabalhadores em funções públicas, revelando-se especialmente injusta enquanto solução que tem conduzido ao adiamento sucessivo da progressão de docentes avaliados seguidamente com a classificações de Bom e Muito Bom.

Da formulação do nº1 do artigo 13º parece resultar que em todos os anos são definidas as ponderações, não sendo claro se no início do triénio em avaliação o docente terá um perfil fixado, e se este está sujeito a alterações e em que medida no decurso de determinado triénio. Ora caso o perfil do docente esteja predefinido, a solução do nº1 do artigo 13º pode resultar na violação do princípio da boa-fé contratual e da lealdade recíproca entre trabalhador e empregador.

Reitera-se relativamente ao disposto no nº2 do artigo 17º as considerações supra formuladas a respeito da atribuição de pontos nos termos do nº2 do artigo 18º do Despacho n.º 83/2021.

O número 4 do artigo 18º, *in fine*, remete para os perfis atribuídos de acordo com o artigo 4º, sucede que este último artigo, não atribui perfis, apenas define os limites máximos de ponderação atribuídos a cada vertente da atividade docente. Nessa conformidade, deverá ser clarificada a remissão constante do nº4 do citado artigo 18º.

II.d) Despacho n.º 82/2021 (Projeto de Alteração ao Regulamento relativo às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho dos docentes em regime de contrato de trabalho da Universidade NOVA de Lisboa)

Chama-se a atenção que o nº1 do artigo 1º do projeto de alteração termina na palavra regime, afigurando-se que por lapso o texto desta disposição não estará completo.

Quanto às restantes alterações, registamos positivamente a alteração ao artigo 14º que no nosso entender reforça a transparência do processo, excluindo a possibilidade de definição do nível de desempenho pelas unidades orgânicas, o que manifestamente poderia beneficiar a progressão dos seus

próprios docentes. E, bem assim, a alteração ao artigo 21º que é coincidente com as competências de contratação e de recursos humanos da Universidade, sendo que a possibilidade anteriormente estabelecida dessa majoração ser definida pelas UOs era, em nosso entender, de legalidade discutível.

II.e) Despacho n. 979/2021 (Projeto de Alteração ao Regulamento relativo às remunerações adicionais de docentes e investigadores da Universidade NOVA de Lisboa)

Nada temos a assinalar relativamente às alterações propostas no projeto apresentado.

Com os melhores cumprimentos,

A DIREÇÃO



Professora Doutora Mariana Gaio Alves
Presidente da Direção