



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

Tópicos para uma negociação coletiva para o setor do Ensino Superior e Ciência

Pela valorização salarial das carreiras docentes do ensino superior e de investigação

As carreiras de investigação e de docência do ensino superior são das mais qualificadas da administração pública, mas a situação laboral neste setor tem vindo a conhecer uma degradação profunda nas últimas duas décadas. Paradoxalmente, a função social da ciência e do ensino superior é unanimemente reconhecida pela generalidade da sociedade portuguesa. A ciência e o ensino superior deram passos gigantesco na quantidade e qualidade dos serviços que prestam, tanto à comunidade nacional como à comunidade internacional.

O Sindicato Nacional do Ensino Superior - Associação Sindical de Docentes e Investigadores, tendo em conta a insatisfação e desânimo que grassa entre estes profissionais, bem como os riscos de degradação acelerada dos serviços públicos do setor, interpela diretamente a sociedade e o poder político com um conjunto de reivindicações que marcam o rumo de um contrato social a estabelecer.

As reivindicações abaixo enunciadas defendem a dignidade das pessoas que trabalham no ensino superior e ciência. Entendem-se como justas e imprescindíveis para corrigir as situações iníquas e os mecanismos desadequados à realidade atual das Instituições de Ensino Superior.

Reclama-se:

1) A urgente atualização do índice remuneratório de base (índice 100) das carreiras docentes do ensino superior e da carreira de investigação científica, que já estiveram equiparadas às carreiras das magistraturas. Tal atualização, que não acontece desde 2009, aquando da atualização transversal para toda a Administração Pública da Tabela Remuneratória Única, possibilitará a recuperação do poder de compra perdido, no período entre 2004-2023: **mais de 31%**.

2) A revogação, com efeitos retroativos, da prática seguida para progressão remuneratória horizontal, em que se exigem 6 anos consecutivos com menção máxima na avaliação de desempenho. A progressão horizontal deve ser semelhante à dos restantes trabalhadores da administração pública: 10 pontos até 2023 e 8 pontos a partir de 2024.



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

Esta situação, que não tem paralelo nas restantes carreiras da administração pública, surge por interpretação distorcida e intervenção direta da tutela e dos dirigentes das instituições de ensino superior.

3) O aumento do número de escalões remuneratórios nas 3 posições das carreiras, de modo a possibilitar a progressão salarial, dependente da avaliação de desempenho. O aumento do número de escalões remuneratórios será feito pela introdução de pelo menos mais dois escalões, o 5º e o 6º, de índice superior ao atual quarto escalão.

4) O paralelismo do sistema remuneratório das três carreiras, acabando com a discriminação anacrónica dos docentes do Ensino Superior Politécnico.

5) A consagração nas três carreiras, de mecanismos independentes de progressão vertical internos e de mecanismos de recrutamento, com exigência de uma percentagem relativa entre os mecanismos de progressão e de recrutamento.

6) A revalorização da componente letiva, aumentando o seu peso tanto nos mecanismos de avaliação do desempenho como nos concursos de progressão nas carreiras docentes, refletindo não só a sua centralidade na função dos docentes do ensino superior como a função social do sistema de ensino superior.

7) A clarificação do uso da figura do docente ou investigador convidado, por via de:

a) Recrutamento e funções de acordo com o que se encontra vertido nos estatutos de carreira, *i.e.* profissionais no ativo que levam para a academia o conhecimento próprio da sua atividade profissional.

b) Clarificação e regulação das cargas horárias, medida essencial para acabar com as práticas abusivas de muitas instituições que atentam contra a dignidade dos trabalhadores.

c) Repercussão nos escalões remuneratórios dos docentes convidados dos resultados da sua avaliação de desempenho.



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

d) Criação de um mecanismo transitório que permita a integração dos falsos docentes convidados que têm vindo a assegurar de forma continuada serviço que não se enquadra no esperado de um docente convidado.

8) O melhoramento das condições de trabalho dos docentes por via de:

a) Exigência do cumprimento do estatuto da carreira docente no que diz respeito ao serviço noturno: *“Considera-se serviço docente noturno o que for prestado em aulas para além das 20 horas.”*

b) A adequação do número de horas e tipo de trabalho letivo ao perfil etário dos docentes, prevendo que a requerimento dos mesmos, a partir dos sessenta anos, o número de horas letivas seja obrigatoriamente o número mínimo estabelecido nos respetivos estatutos de carreira.

9) A definição dos passos necessários para acabar com a precariedade insustentável na Investigação Científica, por via de:

a) Aprovação de um estatuto de carreira, aplicável a todos os investigadores com vínculo a entidades públicas, incluindo as de caráter fundacional.

b) Extinção da figura não estatutária do investigador júnior à medida que os contratos de trabalho celebrados nessa condição forem cessando.

c) Implementação de um regime transitório que permita a vinculação dos investigadores com continuados contratos de trabalho precários.

10) A negociação e a publicação do Regime do Pessoal Docente e de Investigação dos Estabelecimentos de Ensino Superior Privados (RPDIEESP).

Uma vez que as exigências de acreditação são semelhantes entre instituições públicas e não públicas, não há qualquer razão para os regimes serem distintos. O paralelismo deve ser rigorosamente observado, em relação a conteúdos funcionais, regime de exclusividade, categorias, carreiras e horas de lecionação, *ipsis verbis* as normas dos estatutos das carreiras docentes e de investigação do setor público.