



Assunto: Resposta à Informação n.º 088/2023/GAJ relativa à Alteração do posicionamento remuneratório – docentes do ensino superior – Artigo 23.º do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho

1 – Do objeto em análise e da necessidade do seu reequacionamento:

Tendo sido solicitado ao Gabinete da Assessoria Jurídica informação sobre a eventual aplicação do disposto no n.º 6 do artigo 23.º do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho¹, aos docentes que tiveram nos triénios em causa uma alteração do posicionamento remuneratório, **a conclusão apresentada foi no sentido negativo.**

De facto, a **Informação n.º 088/2023/GAJ**, termina com as conclusões que passamos a transcrever:

“[...] somos de parecer que o disposto no n.º 6 do artigo 23.º do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho não é aplicável aos docentes que tiveram nos triénios em causa uma alteração do posicionamento remuneratório, *inclusive* por força de um concurso, da obtenção do título de agregado ou em virtude de um mecanismo de transição.

Retomando o exemplo referido no n.º 13 da presente informação, defendemos que um Professor Auxiliar que obteve excelente nas avaliações dos triénios 2015-2017 e 2018-2020 e que foi contratado como Professor Associado em maio de 2020, na sequência de um procedimento concursal, mantém os pontos acumulados, mas não tem direito à alteração obrigatória do posicionamento remuneratório referido no n.º 6 do artigo 23.º do Regulamento.

No entanto, os pontos acumulados na posição remuneratória que detinha enquanto professor auxiliar serão relevantes aquando de uma eventual alteração facultativa do posicionamento remuneratório”.

Salvo melhor entendimento, consideramos que a conclusão apresentada não atende aos diferentes conteúdos harmonizáveis em que se pode concretizar o **direito ao desenvolvimento da carreira profissional**, direito constitucionalmente garantido², numa carreira especial e pluricategorial, como é a carreira dos Docentes do Ensino Superior, pelas razões que passamos a explicar.

¹ Cujas redação é a seguinte: “É obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima”.

² Estabelecido no artigo 58.º, n.º 2, alínea c), da Constituição da República Portuguesa, preceito que incumbe ao Estado promover, para assegurar o direito ao trabalho, “a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores”.



2 – Enquadramento legal e análise jurídica:

1. O **conceito de carreira pluricategorial**, como é o caso da carreira dos Docentes do Ensino Superior Público³, **abarca o direito ao desenvolvimento da carreira profissional** quer através da promoção do trabalhador a categoria superior, quer através da progressão do trabalhador mediante a alteração do posicionamento remuneratório para nível superior, articulando essas duas dimensões num plano de complementaridade, e não num plano de exclusão, como parece resultar das conclusões sustentadas na Informação n.º 088/2023/GAJ a propósito da interpretação do artigo 23.º do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho.
2. A promoção do trabalhador a categoria superior realiza-se mediante um procedimento concursal, destinado a averiguar a capacidade e o desempenho dos candidatos nos diferentes aspetos que integram o conjunto das funções a desempenhar, de acordo com o elenco de categorias previsto nos termos do artigo 2.º do Estatuto da Carreira Docente Universitária (doravante designado ECDU): Professor Catedrático, Professor Associado, e Professor Auxiliar.
3. A abertura do procedimento concursal depende do órgão máximo da instituição de ensino superior e da existência de cabimento orçamental, tudo de acordo com os artigos 9.º, 11.º e 37.º e seguintes do ECDU.
4. E a promoção dos docentes universitários às categorias superiores assume-se como uma missão estruturante e prioritária das instituições de ensino superior, de forma que o conjunto dos professores catedráticos e dos professores associados de carreira de cada instituição represente entre 50 % e 70 % do total dos professores de carreira, como impõe o artigo 84.º do ECDU⁴.
5. A progressão do trabalhador realiza-se mediante a alteração do posicionamento remuneratório para nível superior, assumindo-se como um dos efeitos da avaliação do desempenho profissional, de acordo com o regime previsto no artigo 74.º do ECDU, regime posteriormente estabelecido por via regulamentar no

³ Quer do Ensino Superior Universitário, quer do Ensino Superior Politécnico, com aspetos similares de regimes. Em todo o caso, uma vez que o assunto analisado respeita aos Docentes da Universidade do Minho passaremos doravante a referir unicamente o docente do Ensino Superior Universitário.

⁴ Número e percentagem de professores de carreira que são, inclusivamente, tidos em consideração, no âmbito dos processos de avaliação e acreditação das instituições e dos seus ciclos de estudos, pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, como é afirmado no n.º 5 do mesmo preceito.



artigo 23.º do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho (doravante designado Regulamento).

6. A adequada interpretação deste último preceito revela-se, assim, fundamental para dirimir a questão em discussão: **é o n.º 6 do artigo 23.º do Regulamento**, que impõe a obrigatoriedade de “alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima”, **aplicável ao docente que no decurso dos mesmos triénios vê alterado o seu posicionamento remuneratório por força de um concurso, da obtenção do título de agregado ou em virtude de um mecanismo de transição?**

7. O artigo 23.º do Regulamento concretiza-se em dois “blocos” normativos que procuram dar resposta a aspetos diversos: por um lado, os números 1 a 7, que estabelecem os princípios gerais do regime para ocorrer uma alteração, “facultativa” ou obrigatória, do posicionamento remuneratório e que identificam os dois tipos de beneficiários possíveis, os “facultativos” e os obrigatórios; por outro lado, os números 8 a 13 do preceito, que apresentam um conjunto objetivo de critérios operacionais para proceder à eventual necessidade de hierarquização unicamente dos beneficiários “facultativos”.

8. Assim, no primeiro conjunto normativo constituído pelos números 1 a 7 do artigo 23.º⁵:
 - 1.º) Estabelece-se o princípio de que, para fazer face às alterações do posicionamento remuneratório dos docentes, devem ser contempladas, na elaboração anual do orçamento da Universidade, dotações previsionais adequadas, de acordo com as disponibilidades orçamentais da Universidade e dentro do limite fixado por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças, da Administração Pública e do Ensino Superior; e
 - 2.º) Identificam-se os beneficiários potenciais das alterações do posicionamento remuneratório, distinguindo-se entre:
 - (i) os beneficiários “facultativos”: os docentes que, não se encontrando na posição remuneratória mais elevada da sua categoria, têm, “pelo menos, um total acumulado de nove pontos na posição remuneratória em que se encontram” (n.º 5 do artigo 23.º)⁶;

⁵ Articulados com a 1.ª parte do n.º 14, preceito que determina que “as alterações do posicionamento remuneratório, reguladas no presente artigo, reportam-se a 1 de Janeiro do ano em que é feita a avaliação do triénio”.

⁶ Não tendo obtido, todavia, durante um período de seis anos consecutivos a menção máxima, como resulta por interpretação a contrario do n.º 6 do preceito, sob pena de passarem automaticamente para o universo dos beneficiários obrigatórios.



(ii) os beneficiários obrigatórios: os docentes que, não se encontrando na posição remuneratória mais elevada da sua categoria, obtiveram no processo de avaliação do desempenho, “durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima” (n.º 6 do artigo 23.º).

8.1. Os beneficiários obrigatórios são titulares de um direito subjetivo propriamente dito de alteração de posicionamento remuneratório, ou seja, os docentes que obtiveram no processo de avaliação do desempenho, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima, e não se encontrem na posição remuneratória mais elevada da sua categoria, têm o poder de exigir a alteração do seu posicionamento remuneratório, à luz das dotações previsionais contempladas para esse efeito na elaboração anual do orçamento da Universidade.

8.2. Trata-se, aliás, de um aspeto assinalado na Informação n.º 088/2023/GAJ.

8.3. Aspeto esse imposto imperativamente pelo n.º 4 do artigo 74-C.º do ECDU a qualquer regulamento de avaliação das diferentes instituições de ensino superior, e que não prevê a possibilidade de lhe ser introduzida qualquer exceção, como seria o caso, por exemplo, de se exigir, para a concretização de tal direito, que não tivesse ocorrido outra alteração de posicionamento remuneratório com fundamento distinto da avaliação do desempenho, designadamente por obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso, ou da aplicação de mecanismos de transição⁷.

8.4. É que, a ser assim, para tal entendimento ter o mínimo de correspondência na letra da lei, ter-se-ia adotado por uma redação do seguinte tipo:

*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, **exceto se nesse mesmo período tiverem ocorrido alterações que resultem da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso, ou da aplicação de mecanismos de transição.***

8.5. Os beneficiários “facultativos” são os docentes que, não se encontrando na posição remuneratória mais elevada da sua categoria e tendo “pelo menos, um total acumulado de nove pontos na posição

⁷ De facto, com a introdução dos artigos 74.º-A a 74.º-C do ECDU, pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, o regime da avaliação de desempenho dos docentes universitário articula-se, e não afasta ou é afastado, com as valorizações que, entretanto, possam ter ocorrido numa carreira especial e pluricategorial como é a Carreira Docente Universitária.



remuneratória em que se encontram”, têm uma mera expectativa jurídica de alteração de posicionamento remuneratório para posição imediatamente superior àquela em que se encontram, se, depois de realizadas as alterações das posições remuneratórias dos beneficiários obrigatórios, ainda existir disponibilidade financeira para esse efeito.

9. E é para estes últimos beneficiários “facultativos” que o segundo conjunto normativo do artigo 23.º, constituído pelos números 8 a 14, apresenta um conjunto objetivo de critérios operacionais para proceder à concretização das situações de eventual alteração “facultativa” do posicionamento remuneratório.

9.1. Assim, os docentes, que não se encontrando na posição remuneratória mais elevada da sua categoria nem tendo obtido durante um período de seis anos consecutivos a menção máxima, mas tendo acumulado, pelo menos, um total de nove pontos na posição remuneratória em que se encontram⁸, são “ordenados, por ordem decrescente, em função do número de pontos acumulados na posição remuneratória em que se encontram” (n.º 8 do artigo 23.º).

9.2. E, no caso de a disponibilidade financeira remanescente para este efeito ser insuficiente para contemplar o universo dos docentes aqui incluído, prevê-se a possibilidade de as alterações do posicionamento remuneratório dos docentes não contemplados poderem operar “nos dois anos seguintes, tendo por base a avaliação já realizada”, e reportando-se “a 1 de Janeiro do ano em que as alterações do posicionamento remuneratório ocorrem” (n.º 9 do artigo 23.º).

9.3. Acresce que, se houver necessidade de proceder a desempate entre docentes que tenham o mesmo número de pontos acumulados, releva consecutivamente: “(i) a antiguidade na respectiva posição remuneratória, (ii) o tempo de serviço na categoria e (iii) o tempo no exercício de funções públicas” (n.º 10 do artigo 23.º), sendo que o total de pontos acumulados a ter em consideração contam-se “desde a última alteração de posicionamento remuneratório” (n.º 11 do artigo 23.º).

9.4. E é precisamente a este propósito que surge o n.º 12 do artigo 23.º, que esclarece que se a última alteração de posicionamento remuneratório não resultar de uma progressão profissional do trabalhador, em decorrência de um processo de avaliação de desempenho, mas antes da sua promoção profissional, por obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso, ou da aplicação de mecanismos de transição, o total de pontos acumulados que é tido em consideração conta-se “desde

⁸ Pontos resultantes, por exemplo, da obtenção da menção de “relevante” em dois triénios de avaliação.



a alteração do posicionamento remuneratório que o docente detinha antes da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria”.

- 9.5.** Significa, portanto, que os destinatários do n.º 12 do artigo 23.º são os docentes que podem ter mudado de posição remuneratória por força da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria, mas que não tiveram no processo de avaliação do desempenho, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima. E esta articulação é perfeitamente possível e plausível, uma vez que o facto de um docente não ter num processo de avaliação do desempenho, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima, isso não o impede de possuir um currículo justificativo de ganhar um procedimento concursal.
- 9.6.** Em face do exposto, o que o n.º 12 do artigo 23.º pretende acautelar, até pela sua inserção sistemática no preceito, é este tipo de situações: os casos em que o docente vê alterado o seu posicionamento remuneratório por força exclusiva da obtenção de um título ou concurso, mas que não perde a contagem dos pontos obtidos desde a alteração do posicionamento remuneratório que detinha antes da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria para efeitos de uma eventual avaliação do desempenho profissional.
- 10.** A leitura que julgamos decorrer do n.º 12 do artigo 23.º não pode, assim, legitimar a interpretação sustentada na Informação n.º 088/2023/GAJ segundo a qual o docente que veja alterado o seu posicionamento remuneratório por força da obtenção de um título ou concurso não continua a ser titular do direito subjetivo à alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, quando obtém, simultaneamente ou subseqüentemente, no processo de avaliação do desempenho, “durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima”, nos termos do n.º 6 do artigo 23.º do Regulamento.
- 11.** É que o n.º 12 do artigo 23.º articula-se com o universo dos beneficiários “facultativos”, que são titulares de uma mera expectativa jurídica de alteração de posicionamento remuneratório, e não um direito, por não terem obtido de forma sequencial em dois triénios de avaliação a menção máxima.
- 12.** E é por isso, e bem, que na redação do n.º 12 do artigo 23.º se refere unicamente o “total dos pontos acumulados desde a alteração do posicionamento remuneratório que o docente detinha antes da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria” sem aludir a qualquer menção qualitativa.



- 13.** É que o docente com menção máxima qualitativa obtida num processo de avaliação do desempenho, “durante um período de seis anos consecutivos”, integra-se necessariamente no universo dos beneficiários obrigatórios previsto no n.º 6 do artigo 23.º, acumulando essa alteração obrigatória do posicionamento remuneratório com a alteração que, porventura, também obtenha por obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria por concurso.
- 14.** Trata-se da situação paradigmática em que o desenvolvimento da carreira profissional do docente universitário pode ocorrer simultaneamente por força da promoção e da progressão do trabalhador, não tendo ele que problematizar o momento oportuno ou a escolha, pelo menos a curto prazo, que se lhe afigura mais favorável: aspirar a categoria superior ou esperar previamente pela alteração do posicionamento remuneratório decorrente dos dois triénios de avaliação⁹.
- 15.** Em face do exposto, se outra interpretação do artigo 23.º do Regulamento for adotada, podemos deparar com situações iníquas e aleatórias, dependentes do período que separa as duas alterações de posição remuneratória, uma por mudança de categoria e outra por força obrigatória do regime de avaliação, intervalo que, aliás, pode ser de apenas alguns dias, situações inadmissíveis à luz dos princípios gerais, como os da transparência e da imparcialidade, e de critérios objetivos e regras claras, consagrados no artigo 90.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, preceito aplicável a todos os trabalhadores em funções públicas.
- 16.** Aliás, este tipo de situações iníquas e aleatórias é suscetível de ser ilustrado, recorrendo, precisamente, ao exemplo apresentado no n.º 13 da Informação 088/2023/GAJ, referente à situação de um Professor Auxiliar que obteve excelente nas avaliações dos triénios 2015-2017 e 2018-2020 e que foi contratado como Professor Associado em maio de 2020, na sequência de um procedimento concursal, que mantém os pontos acumulados, mas não tem direito à alteração obrigatória do posicionamento remuneratório referido no n.º 6 do artigo 23.º do Regulamento.

Adicionemos, então, ao presente exemplo, um segundo Professor Auxiliar, que também obteve excelente nas avaliações dos triénios 2015-2017 e 2018-2020 e que só não foi contratado como Professor

⁹ Refira-se, aliás, que, no âmbito do Decreto-Lei n.º 408/89, de 18 de novembro, sobre regras do estatuto remuneratório do pessoal docente do ensino superior universitário e politécnico e do pessoal de investigação científica, diploma em que a progressão dependia unicamente do fator antiguidade, o artigo 3.º, a propósito da promoção a categoria superior da respetiva carreira, determina, na alínea b), que a promoção faz-se “para o escalão a que na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção corresponda o índice superior mais aproximado, se o interessado vier já auferindo remuneração igual ou superior à do escalão 1, ou para o escalão seguinte, sempre que a remuneração que caberia em caso de progressão na categoria fosse superior” [sublinhado nosso].



Associado em maio de 2020, na sequência do mesmo procedimento concursal, em que era opositor, por não ter sido classificado em primeiro lugar.

E partamos da hipótese em que ambos os Professores Auxiliares, antes do resultado do concurso, se encontravam no escalão 2, índice 210, auferindo a remuneração base de 3 583, 73 €¹⁰.

Ora, se nenhum destes dois professores tivesse concorrido à categoria de Professor Associado, ou se, porventura, tendo concorrido, nenhum deles tivesse ficado em primeiro lugar, decorrido o fim do segundo triénio de avaliação em 2020, triénios em que ambos obtiveram consecutivamente dois “Excelentes”, a posição remuneratória de ambos, ainda na categoria de Auxiliar, passaria para o escalão 3, índice 230, com a remuneração base de 3 925, 04 €.

Mas, se um desses professores, tendo sido classificado em 1.º lugar, fosse contratado como Associado em maio de 2020¹¹, época em que tinha o índice de 210 de Auxiliar, seria colocado na categoria seguinte com o índice 220, a que corresponde uma remuneração base de 3 754,40 €, superior, é verdade, à remuneração base anterior de 3 583, 73 €, mas inferior à remuneração base de 3 925, 04 € que o professor classificado em 2.º lugar passou a auferir uns meses depois como consequência da alteração do posicionamento remuneratório decorrente dos dois triénios consecutivos de avaliação de “excelente”. E mesmo que o professor classificado em 1.º lugar permanecesse com os pontos não utilizados, como é sustentado na Informação 088/2023/GAJ, restar-lhe-ia a expectativa jurídica de, quiçá, beneficiar das eventuais alterações “facultativas”¹² ou, então, aguardar resilientemente por uma nova titularidade de um direito à alteração a completar apenas em 2026, ou seja apenas 12 anos após a sua última progressão por avaliação de desempenho, e no pressuposto de manter a avaliação de “excelente” nos dois triénios até esse ano.

3 – Conclusão:

Face ao exposto supra, o n.º 6 do artigo 23.º do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho tem como limite único o docente não se encontrar na posição remuneratória mais elevada da sua categoria, sendo aplicável a todos os outros casos em que o docente teve, nos triénios

¹⁰ Socorremo-nos, por uma questão de facilidade expositiva, dos montantes de remuneração base atuais fixados para o ano de 2023, sabendo, naturalmente, que, no exemplo apresentado, tais montantes seriam menores, mas proporcionais entre si, tendo em conta os anos em causa no exemplo em análise: anos de 2015 a 2020.

¹¹ Ou, no âmbito deste exemplo ilustrativo, em qualquer outro mês subsequente do ano de 2020: junho a dezembro.

¹² Sendo que, nesse caso, havendo necessidade de proceder a desempate entre docentes com o mesmo número de pontos acumulados até ficaria numa situação de eventual desvantagem, pois poderia ter uma menor antiguidade na respetiva posição remuneratória ou menor tempo de serviço na categoria, de acordo com os critérios previstos no n.º 10 do artigo 23.º.



em causa, uma alteração do posicionamento remuneratório resultante da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso, ou da aplicação de mecanismos de transição.

E é nossa convicção que esta interpretação, com acolhimento no texto do preceito, é a que respeita todos os elementos interpretativos do artigo 9.º do Código Civil, atendendo ao elemento sistemático, mas, sobretudo, ao elemento teológico.

Assim, compete ao intérprete-aplicador presumir que o legislador consagra as soluções mais ajustadas e as que melhor cumprem as finalidades das normas que, no caso em análise, é a do incentivo à excelência no ensino superior nas suas diferentes dimensões, quer através da promoção do professor a categorias superiores, quer através da sua progressão em função do mérito, alcançando, conseqüentemente, a missão estruturante e prioritária a que estão obrigadas todas as instituições de ensino superior: que o conjunto dos professores catedráticos e dos professores associados de carreira de cada instituição represente entre 50% e 70% do total dos professores de carreira.