



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Ex.mo Senhor Reitor,
Professor Pedro Arezes,

Na sequência da posição assumida pela Universidade do Minho no parecer constante da Informação n.º 088/2023/GAJ, e tendo presente a interpretação defendida pela Comissão de Trabalhadores relativamente ao artigo 23.º do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho (RAD-UM), vem a CT expor, em termos jurídicos, a sua apreciação desta matéria, por entender que a solução sufragada pela Universidade não é a que melhor decorre da letra, da unidade do sistema normativo aplicável e da finalidade do regime.

1. Problema jurídico

A questão consiste em determinar se a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório prevista no n.º 6 do artigo 23.º do RAD-UM é aplicável aos docentes que, no período dos dois triénios em causa, tenham obtido uma alteração anterior do posicionamento remuneratório por efeito de concurso, de obtenção do título de agregado ou de aplicação de mecanismos de transição. Em termos rigorosos, importa saber se tais ocorrências constituem causa impeditiva do direito à alteração obrigatória fundada na obtenção, durante seis anos consecutivos, da menção máxima no processo de avaliação do desempenho.

2. Ponto de vista da CT

A Comissão de Trabalhadores entende que a resposta deve ser afirmativa: o n.º 6 do artigo 23.º do RAD-UM é aplicável também a essas situações, desde que o docente não se encontre na posição remuneratória mais elevada da respetiva categoria. A nosso ver, a norma contém um comando imperativo autónomo: “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”. Do texto do preceito não resulta qualquer exclusão para os casos em que, nesse mesmo período, tenha ocorrido alteração remuneratória por concurso, agregação ou transição.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Mais se entende que, numa carreira especial e pluricategorial como a carreira docente universitária, o desenvolvimento profissional do trabalhador se concretiza em dois planos distintos e compatíveis: o da **promoção**, mediante mudança de categoria, e o da **progressão**, mediante alteração do posicionamento remuneratório em função da avaliação do desempenho. A obtenção de uma valorização num desses planos não afasta, sem previsão expressa, a produção de efeitos no outro. Foi precisamente esse o sentido sustentado pela CT na resposta já apresentada: numa carreira pluricategorial, promoção e progressão articulam-se num plano de complementaridade, e não num plano de exclusão.

A CT entende ainda que o n.º 12 do artigo 23.º não pode ser convocado para eliminar o direito previsto no n.º 6. O n.º 12 reporta-se expressamente ao “total de pontos acumulados”, isto é, à lógica de contagem de pontos que opera no âmbito das alterações não automáticas, em articulação com os n.os 8 a 11 do mesmo artigo. Assim, o seu campo próprio de incidência é o das alterações facultativas, não o da alteração obrigatória alicerçada na menção máxima durante dois triénios consecutivos.

3. Posição sufragada no parecer jurídico da Universidade

No parecer constante da Informação n.º 088/2023/GAJ, a Universidade sustenta que o n.º 6 do artigo 23.º do RAD-UM não é aplicável aos docentes que, nos triénios em causa, tenham tido alteração do posicionamento remuneratório por concurso, obtenção do título de agregado ou mecanismo de transição. Segundo esse entendimento, tais docentes conservam apenas os pontos acumulados na posição remuneratória anterior, podendo esses pontos relevar ulteriormente para uma eventual alteração facultativa, mas não para a alteração obrigatória.

O parecer funda essa conclusão na distinção entre, por um lado, a menção qualitativa máxima durante seis anos consecutivos, prevista no n.º 6, e, por outro lado, o “total de pontos acumulados”, referido no n.º 12. A partir daí, conclui que, como o n.º 12 apenas fala em pontos, a exceção nele prevista aproveita exclusivamente ao regime das alterações facultativas e não pode ser estendida ao regime da alteração obrigatória.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

4. Análise comparativa

Sem prejuízo do respeito devido ao parecer emitido, entende a CT que tal construção interpretativa não é a mais adequada.

Desde logo, à luz do artigo 9.º do Código Civil, a interpretação deve atender à letra da norma, à sua inserção sistemática e à sua finalidade. Ora, o n.º 6 do artigo 23.º apresenta-se com formulação categórica e imperativa. O preceito não diz que a alteração obrigatória apenas opera quando os seis anos consecutivos com menção máxima ocorram integralmente na mesma posição remuneratória, nem diz que ela fica excluída quando tenha ocorrido, nesse período, alteração por concurso, agregação ou transição. Se essa fosse a vontade normativa, seria de esperar que o regulamento a tivesse exprimido de modo claro, tanto mais tratando-se de uma limitação a um direito subjetivo do trabalhador.

Acresce que a sistemática do artigo 23.º aponta em sentido diverso do sufragado no parecer. Os n.os 5 a 7 identificam os pressupostos gerais das alterações do posicionamento remuneratório e distinguem nitidamente dois universos normativos:

- (i) o dos beneficiários da alteração obrigatória, abrangidos pelo n.º 6;
- (ii) o dos beneficiários da alteração facultativa, abrangidos pelo n.º 7 e concretizados pelos n.os 8 a 12.

É precisamente neste segundo bloco que surgem a ordenação por pontos, os critérios de desempate e a regra de contagem de pontos em caso de mudança de categoria ou de obtenção do título de agregado. A inserção sistemática do n.º 12 mostra, por isso, que ele regula a mecânica dos pontos acumulados e não a supressão do direito previsto no n.º 6.

A argumentação da Universidade assenta no facto do n.º 12 mencionar apenas “pontos acumulados” e não “menções qualitativas”. Todavia, dessa constatação não decorre necessariamente a consequência que o parecer extrai. O silêncio do n.º 12 quanto às menções qualitativas apenas demonstra que esse número não regula diretamente a alteração obrigatória; não permite concluir, sem mais, que a alteração obrigatória fica excluída quando haja mudança remuneratória intermédia. Em rigor, o parecer transforma uma norma de contagem de pontos numa norma restritiva de um direito subjetivo que o n.º 6 não limitou expressamente.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Por outro lado, a interpretação defendida pela CT é mais conforme com a natureza especial da carreira docente universitária e com o sentido do artigo 74.º-C do ECDU, que impõe que os regulamentos das instituições de ensino superior prevejam a obrigatoriedade de alteração do posicionamento remuneratório quando o docente obtenha, durante seis anos consecutivos, a menção máxima. Essa imposição legal não consagra, ela própria, qualquer exceção para os casos em que tenha ocorrido concurso ou agregação no mesmo período.

5. Relevância do caso concreto de dois docentes em situação idêntica

A leitura restritiva acolhida pela Universidade revela, ainda, fragilidade quando confrontada com o plano da igualdade material e com a coerência do sistema remuneratório.

No caso concreto que está na origem desta discussão, existem **dois docentes colocados, no essencial, na mesma situação de mérito avaliativo**, tendo ambos obtido a menção máxima durante os dois triénios relevantes. A diferença entre ambos não reside no desempenho avaliado, mas apenas no facto de um deles ter tido, nesse intervalo, alteração do posicionamento remuneratório por mudança de categoria, ao passo que o outro não. Se a interpretação da Universidade prevalecer, docentes com idêntico mérito avaliado passarão a receber tratamento remuneratório distinto, não por diferença de avaliação de desempenho, mas por efeito meramente contingente do momento em que ocorreu o concurso ou a alteração de categoria.

Essa consequência é juridicamente problemática, porque faz depender o alcance do direito à alteração obrigatória de um fator exterior ao fundamento próprio do n.º 6. A norma do n.º 6 visa premiar a excelência continuada no desempenho. Se dois docentes alcançam esse pressuposto normativo, a negação do direito a apenas um deles, por ter sido simultaneamente promovido por concurso, introduz um resultado arbitrário e desarmonioso no sistema. Foi precisamente esse o tipo de iniquidade salientado pela CT na sua resposta, ao demonstrar que um docente que progride por concurso pode, paradoxalmente, ficar em posição remuneratória menos favorável do que outro que não progrediu de categoria mas beneficiou da alteração obrigatória.

Numa leitura conforme aos princípios da igualdade, da transparência, da imparcialidade e da valorização do mérito, o sistema não deve penalizar o docente que, além de ter obtido avaliação máxima continuada, viu reconhecido o seu mérito também através de concurso ou agregação.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

6. Conclusões

Face ao exposto, a Comissão de Trabalhadores conclui o seguinte:

- a) O n.º 6 do artigo 23.º do RAD-UM consagra um direito subjetivo à alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, desde que o docente tenha obtido, durante seis anos consecutivos, a menção máxima e não se encontre na posição remuneratória mais elevada da respetiva categoria.
- b) O regulamento não estabelece, de forma expressa, que esse direito fique excluído quando, no mesmo período, tenha ocorrido alteração remuneratória por concurso, obtenção do título de agregado ou aplicação de mecanismos de transição.
- c) O n.º 12 do artigo 23.º reporta-se à contagem de pontos acumulados, no quadro do regime das alterações facultativas, não constituindo base normativa suficiente para afastar a aplicação do n.º 6.
- d) A interpretação acolhida pela Universidade, embora juridicamente articulada, é excessivamente restritiva e conduz a resultados materialmente desiguais entre docentes com idêntico mérito avaliativo.
- e) A interpretação defendida pela CT é, em nosso entender, a que melhor respeita a letra do regulamento, a sua sistemática interna, a finalidade da norma e os princípios estruturantes aplicáveis à carreira docente universitária.

Nestes termos, a CT entende que deve ser reconhecido aos docentes nesta situação o direito à alteração obrigatória do posicionamento remuneratório prevista no n.º 6 do artigo 23.º do RAD-UM.

Solicitamos, por isso, a reapreciação desta matéria e a revisão do entendimento acolhido pela Universidade.

Pela CT-UMinho,

António Gaspar Cunha