



PROGRESSÕES: RECLAMAÇÃO PASSO A PASSO, EM PASSOS RÁPIDOS

O vencimento do mês de julho de 2018 marca a diferença entre instituições que cumprem a lei e efetuaram as progressões obrigatórias com 10 pontos e as que continuam numa prática de desvalorização dos seus docentes, de forma injusta e ilegal.

Não é normal que em julho a Lei de Orçamento de Estado ainda não tenha sido cumprida (contrastando com a “celeridade” e diligência com que os cortes foram aplicados nos vencimentos).

Menos normal é que se crie desigualdade na aplicação diferenciada da Lei Geral a membros da mesma carreira. Não é de todo justo, legal, ou equilibrado que quem tenha sido avaliado se veja prejudicado relativamente a quem não foi avaliado.

A prática de prejudicar a nossa profissão face aos demais servidores públicos não é inocente. Estão a querer apagar o nosso trabalho. Pior ainda: estão a apagar o nosso trabalho após termos sido submetidos a uma avaliação detalhada e severa!

É fundamental reagir, inclusive com os devidos procedimentos legais e administrativos. Assim, produzimos um guia passo a passo para que possamos reclamar os nossos direitos.

Estes passos devem ser seguidos logo que seja comunicada a decisão da instituição de que apenas serão processadas as progressões com seis anos de menção máxima.

Note que os colegas com seis anos de menção máxima (independentemente de terem sido obtidos na mesma categoria, ou em categorias diferentes), podem e devem também apresentar a sua reclamação (18 pontos estão longe de ser 10 pontos).

Não é tempo de encolher os ombros. O que está em causa tem consequências sobre toda a nossa profissão!

PROGRESSÕES: GUIA DE RECLAMAÇÃO PASSO A PASSO

Caso A - Instituição que já aplicou a avaliação de desempenho:

1 - Comunicação da instituição a afirmar que o direito de posicionamento remuneratório se dá apenas por 6 anos de menção máxima;

a1) - Apresentar reclamação no prazo máximo de 15 dias úteis, conforme decorre do artigo 191º nº3 do CPA, após receber a comunicação, reclamando o direito à alteração obrigatória de posicionamento remuneratório de um escalão por cada 10 pontos obtidos;

b1) - Apresentar recurso hierárquico facultativo se a decisão for praticada por um administrador/responsável dos recursos humanos/diretor / vice - presidente/vice - reitor no prazo máximo de 3 meses após receção da comunicação, reclamando o direito à alteração obrigatória de posicionamento remuneratório de um escalão por cada 10 pontos obtidos (no caso de reitor, ou presidente, a reclamação deverá ser endereçada ao Conselho Geral da instituição);

b2) - Apresentar recurso administrativo especial ao Conselho Geral se a decisão for praticada por presidente/reitor no prazo máximo de 3 meses após receção da comunicação, reclamando o direito à alteração obrigatória de posicionamento remuneratório de um escalão por cada 10 pontos obtidos;

Mantenha-se atento à evolução da situação e aos respetivos prazos subjacentes às situações do Guia Passo a Passo, os quais são legalmente da responsabilidade dos docentes.

2 - Comunicação com Projeto de Despacho/Decisão do dirigente máximo com indicação de indeferimento, para exercício do direito de audiência prévia/pronúncia;

Passo 2 - Apresentação de pronúncia/audiência de interessado contestando o projeto de decisão;

3 - Comunicação da instituição do indeferimento da audiência prévia (pode reclamar no prazo de 15 dias úteis ou apresentar re-

curso hierárquico facultativo conforme descrito no Passo 1 alíneas a) ou b);

Passo 3 - Impugnar judicialmente no prazo de 3 meses para o que deve ser agendada consulta com um dos nossos advogados através do Apoio Jurídico (reservado aos associados com pelo menos 6 meses de quotização), para interposição de ação judicial a intentar no prazo de 3 meses após a notificação da decisão nos termos do artigo 58º do CPTA ou, no caso de reclamação e recurso hierárquico facultativo, mediante prazo a contar nos termos do artigo 59º nº4 do CPTA.

Caso B - Instituição que ainda não aplicou a avaliação de desempenho:

1 - Comunicação da instituição que dá conta da avaliação com 1 ponto por ano e abrindo a hipótese de solicitação de avaliação por ponderação curricular;

Passo 1 - Solicitar a avaliação por ponderação curricular no prazo máximo de 5 dias úteis, com indicação de salvaguarda de direitos.

2 - Comunicação da instituição a afirmar que o direito de posicionamento remuneratório se dá apenas por 6 anos de menção máxima;

Passo 2 - Aplicar Passos do Caso A

TOMADA DE POSSE DE TODOS OS ÓRGÃOS NACIONAIS DO SNESUP - 2018-2020

No passado dia 14 de julho, ocorreu a eleição da Mesa do Conselho Nacional e a tomada de posse de todos os órgãos nacionais, em cerimónia pública, realizada no Hotel Altis, perante vários convidados, destacando-se a presença dos Senhores Deputados Nilza de Sena e Duarte Marques, da bancada parlamentar do PPD-PSD, Luís Monteiro, da bancada parlamentar do Bloco de Esquerda e Ana Rita Bessa, da bancada parlamentar do CDS-PP; do Senhor Tenente-Coronel António Augusto Proença da Costa Mota, Presidente da

Associação de Oficiais das Forças Armadas; do Professor Doutor Henrique Curado, Vice-Presidente do Instituto Politécnico, do Porto; do Doutor Daniel Carapau, do Núcleo dos Bolseiros Doutorados, da FCT; dos Senhores Advogados Dra. Celeste Dias Cardoso, Dr. José António Covas, Dra. Rita d'Eça e do Dr. Tiago Matos Fernandes.

Foi eleita a Mesa do Conselho Nacional constituída por: Álvaro Borralho, Presidente; Jorge Vítor, Mónica Vieira, Luiz Lopes e António Baptista, Vice-Presidentes; Celso Nunes, Ágata Aranha e Sandra Valadas Secretários.

Em reunião da Direção, foram eleitos: Gonçalo Velho, para Presidente, Mariana Alves e Romeu Videira para Vice-Presidentes e Maria Teresa Nascimento para Tesoureiro. No final, intervieram os Presidentes do Conselho Nacional e da Direção.

No discurso de tomada de posse, Álvaro Borralho salientou o desejo de continuar a afirmação do Sindicato, reforçando a participação e a presença nas escolas com a rede de delegados sindicais, porque onde há delegados sindicais há menos atropelos aos direitos de cada um e maior cumprimento da lei. A continuidade da descentralização das reuniões do Conselho Nacional reforçará a coesão interna e o diálogo.

A intervenção de Gonçalo Velho realçou o aumento da representatividade do SNESup e lembrou que a dignificação e valorização das carreiras, dos docentes e dos investigadores, linhas-mestras do mandato anterior, encontrarão neste a sua continuidade. O Congresso, a realizar neste período, poderá ajudar a determinar outras linhas orientadoras.

O SNESup procurará intervir ao nível da correção dos desequilíbrios provenientes do RJIES, por forma a evitar a degradação a que neste momento se assiste.

Não deixará o SNESup, igualmente, de velar para que a Inspeção Geral de Educação e Ciência e a própria A3Es possam intervir no que respeita à situação dos docentes convidados e dos professores visitantes sem remuneração.



PROGRESSÕES: AR RECONHECE O DIREITO À PROGRESSÃO COM 10 PONTOS

A audição do SNESup, no passado mês de julho, na Assembleia da República permitiu denunciar a situação de incumprimento da lei no que se refere às progressões remuneratórias dos docentes do Ensino Superior.

Os deputados de todos os Grupos Parlamentares reconheceram que a lei tem de ser imediatamente cumprida por todas as instituições, sendo aplicada a reivindicação apresentada pelo SNESup: progressão obrigatória com 10 pontos.

Há várias instituições que já cumpriram com a lei e procederam à alteração obrigatória de posicionamento remuneratório com 10 pontos.

Os critérios que alguns reitores procuraram instituir impediriam que os docentes, mesmo com bom desempenho, pudessem ter uma alteração obrigatória de posicionamento remuneratório num prazo máximo de 10 anos (conforme é de lei). A leitura do CRUP e do CCISP levaria a uma carreira especial (que até possui um sistema de avaliação de desempenho de maior escrutínio) com condições de progressão mais prejudiciais do que todas as outras. Os docentes seriam, no universo dos servidores públicos, os mais lesados.

A ideia de se quererem socorrer do despacho ministerial (que nunca se aplicaria a progressões obrigatórias) é demonstrativo que os próprios dirigentes se aperceberam da injustiça da leitura que perfilham, mas procuraram arrastar o Governo para o beco que eles próprios criaram.

Houve alguns que preferiram ignorar a transposição direta da Lei Geral (alteração obrigatória aos 10 pontos) para os diversos regulamentos. Pior ainda: houve aqueles que tinham essa transposição nos regulamentos e procuraram à pressa retirá-la quando se soube que haveria lugar ao seu pagamento, continuando ainda assim, a afirmar tal direito até 2016, criando, deste modo, uma maior confusão (p. ex. caso da Universidade do Porto).

É tempo de acabar com a subversão do princípio constitucional da autonomia académica e científica (cujas razões são a liberdade de ensinar e investigar), utilizada com o propósito de violar todos os demais princípios

constitucionais e os direitos fundamentais criando um estado dentro do estado (desigual, injusto, prepotente).

O RIVA estabelecia claramente que se reportava a alterações obrigatórias, calculadas com 10 pontos. As instituições preencheram o inquérito com essa mesma base de 10 pontos, a partir da qual foi calculado o impacto financeiro. Os reitores e presidentes de politécnico pretendem um esclarecimento porque não sabem aplicar a lei. É tempo de se clarificar: as alterações obrigatórias dão-se com 10 pontos, sem subversões da lei geral. A lei é para cumprir.

Há também que saber fazer as contas. Os impactos anuais são calculados ao ano anterior. Note-se que é exatamente esse registo de progressão que está na base da evolução faseada do pagamento das progressões pensada pelo Ministro Mário Centeno.

Nesse registo de progressão, o impacto do pagamento das progressões a 10 pontos é de 0,33% do orçamento do Ensino Superior em 2018 (7 milhões de euros num total de 2.089 milhões de euros), diminuindo para 0,32% em 2019 (+7 milhões de euros face a 2018, para um orçamento de no mínimo de 2172 milhões de euros), e caindo para apenas 0,2% em 2020 (5 milhões de euros para um orçamento de, no mínimo, 2252 milhões de euros).

Estamos a falar de números perfeitamente acomodáveis quer em relação a todos os dados relativos ao PIB e situação económica quer numa situação de evolução de défice para superavit, representando um sinal positivo para um setor crucial para o país.

O que é mais elucidativo é que esta questão só tenha sido levantada para os docentes. São cada vez mais notórios os atos que demonstram que os dirigentes de Ensino Superior estão apostados na desvalorização dos mais qualificados.

É por esses e outros motivos que todos os docentes deveriam estar sindicalizados e é por essa razão que é necessário estarmos unidos numa associação sindical forte e representativa: o SNESup.

Unidos conseguiremos caminhar num sentido de dignificação, legalidade e justiça.



Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior

MANUEL HEITOR: À REVELIA DA JUSTIÇA DOS DIREITOS DOS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR

Chamado ao Parlamento pelo PCP, o ministro Manuel Heitor defendeu na audição de 19 de julho uma solução profundamente injusta para os docentes do Ensino Superior. Para ele, não ser avaliado resulta como mais vantajoso.

A solução defendida pelo Governo implica que o direito à progressão fique restringido aos seis anos de menção máxima, sendo os 10 pontos apenas aplicados às instituições que não procederam à avaliação.

Esta posição do Governo viola o princípio da equidade. Note-se: a Lei de Orçamento de Estado apenas fala na atribuição automática de 1 ponto por ano, mas nada refere sobre qual o limite que confere o direito à progressão. Isto significa que o Governo considera aplicável a Lei Geral a uns casos (os não avaliados) e retira-a a outros (os avaliados), como se não fizessem todos parte da mesma carreira e não estivessem todos sujeitos às mesmas regras. Não ser avaliado passa a ser uma condição que compensa!

O ministro Manuel Heitor alimentou também uma confusão, ao parecer desconhecer que a avaliação resulta numa pontuação, procurando difundir a ideia de que no Ensino Superior apenas existiriam menções.

O ministro defendeu ainda que as progressões somente diriam respeito aos resultados entre 2010 e 2012 e de 2013 a 2015, afirmando que o que inclui 2018 ainda decorre. Tal revela ainda, não só desconhecimento quanto aos ciclos de avaliação, que variam de instituição para instituição (muitos vão, por exemplo, de 1/9/2010 a 31/1/2013 e de 1/9/2013 a 31/8/2016), como procura obliterar todos os resultados anteriores a 2010, sem qualquer suporte legal, e indo até contra o estabelecido na Lei de Orçamento de Estado

(n.º 7 do art.º 18.º da Lei 114/2017).

Os deputados acusaram o ministro de não cumprir com a lei (exceção feita ao Partido Socialista, que manteve um conespícuo silêncio, para compreender melhor a situação).

Os diversos Grupos Parlamentares foram também unânimes quanto à necessidade de aplicação da Lei Geral (alteração obrigatória de posicionamento remuneratório com 10 pontos) a todos os docentes do Ensino Superior.

Após 7 meses no processamento das progressões, o ministro indica uma solução lesiva, que coloca os docentes do Ensino Superior numa situação de iniquidade e de injustiça face às demais carreiras. Com esta proposta do Governo, as carreiras de docente do Ensino Superior são as únicas em que a progressão poderá nunca acontecer.

O sentimento de injustiça desta solução foi inclusivamente manifestada em audiência por alguns membros do Conselho de Reitores, que demonstraram o seu apoio à solução de clarificação da Lei pelo Parlamento.

A defesa do valor da nossa profissão está em causa. Encolher os ombros, ou virar as costas ao problema, apenas significará mais desrespeito e um amplificar da desvalorização.

Obviamente, uma petição que pede o que o ministro apresentou ontem está já ferida de morte.

Devemos fazer sentir aos diversos Grupos Parlamentares e à opinião pública, a injustiça e o descontentamento com esta situação.

Não descansaremos enquanto não for aplicado um sistema justo que garanta o princípio de equidade e que cumpra com a Lei Geral.

O SNESup disponibiliza desde já uma minuta de reclamação que deverá ser apresentada logo que seja comunicada pela instituição a intenção de apenas fazer progredir os docentes que possuem seis anos de menção máxima.



AVISOS DE CONCURSOS

O SNESup tem vindo a efetuar um esforço para acompanhar e divulgar todos os concursos para docentes e investigadores do ensino superior.

Na nossa página de internet pode encontrar os concursos para as diversas categorias, incluindo os concursos para os contratos a termo realizados ao abrigo da Lei de Estímulo ao Emprego Científico.

O nosso secretariado encontra-se a trabalhar exaustivamente para a atualização desta informação e sua monitorização.

A VERDADEIRA FACE DO EMPREGO CIENTÍFICO EM PORTUGAL.

Os resultados do Concurso “Estímulo ao Emprego Científico Individual 2017”, divulgados pela FCT em setembro, além dos meses de atraso em relação à data inicialmente prevista, revelam a realidade do emprego científico em Portugal.

O SNESup já tinha avisado relativamente aos perigos da política de contratos precários hexanuais, através de sucessivos programas (Ciência, Investigador FCT, Estímulo ao Emprego Científico). Tinha também alertado para o perigo de ruptura em diversas linhas de investigação, sobretudo pela falta de ligação entre os contratos do Investigador Ciência e Investigador FCT, que apesar do currículo não foram abrangidos por nenhuma das medidas de combate à precariedade.

O que resulta deste concurso é claro: criou-se uma via paralela, precária e assente em contratos de 6 anos, que não resolvem o problema da precariedade na Ciência, com consequências para o aumento da ameaça de desemprego, a atingir a maior maturidade na investigação.

Dos 4100 candidatos admitidos ao concurso foram apenas financiados 500: 276 contratos de Investigador Júnior, 154 de Investigador Auxiliar, 66 de Investigador Principal e 4 de Investigador Coordenador. Assim, o concurso teve a motivação política de financiar preferencialmente os contratos com ordenados mais baixos, e desta forma permitir o anúncio de um número “razoável” com menor financiamento.

O SNESUP sublinha que este concurso tra-

duz mais uma ação para retirar dignidade aos investigadores, e esvaziar ou mesmo acabar com a Carreira de Investigação Científica - pela primeira vez a FCT abriu um concurso para selecionar investigadores, prevendo um índice remuneratório abaixo do mínimo previsto (Investigador Auxiliar) nos Estatutos da Carreira Investigação.

Portanto, este concurso penalizou em particular os investigadores mais experientes, pelo que quando o governo da República Portuguesa anuncia ao mundo, através do seu braço operacional a FCT, “Os resultados do concurso revelam ainda a forte atratividade internacional do país, uma vez que 99 investigadores – 20% dos selecionados – são estrangeiros”, está apenas a tentar esconder uma Obra de Arte que eleva a Precariedade da Ciência portuguesa ao seu esplendor máximo, envergonhando os cientistas portugueses e Portugal.

O SNESup não aceita esta situação e sublinha novamente que o modelo de organização e financiamento do sistema científico nacional está profundamente errado, penalizando os investigadores e comprometendo o desenvolvimento de Portugal.

O SNESup E O RECONHECIMENTO DO TRABALHO DOS INVESTIGADORES

Quase duas décadas passadas sobre a publicação da Carta Europeia do Investigador | Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores (CEI / CCRI), finalmente é dado um passo no reconhecimento do trabalho destes investigadores.

A abertura de concursos para cerca de 1720 investigadores doutorados ao abrigo da Norma Transitória do DL 57/2016 revela o grau de informalidade de vínculos que afeta o Ensino Superior e Ciência em Portugal, sendo um marco importante de um caminho que aqui começou.

Esta medida não significa o fim da precariedade na ciência. Antes ela demonstra o



grau de informalidade de emprego que existia anteriormente.

Foi difícil, exigiu muito trabalho e muita mobilização, demonstrando o muito que ainda temos por fazer.

Considerando os dados disponíveis, é de verificar que tinham sido sinalizadas 2076 bolsas ao abrigo do artigo 23 da Lei 57/2017 (conhecida como norma transitória), faltando por isso a abertura de 356 concursos só na aplicação desta norma.

Adicionalmente, existem ainda várias centenas de investigadores doutorados que permanecem no Ensino Superior e Ciência com contratos de bolsa, apesar de muitos deles estarem no sistema há mais de uma década e só não foram abrangidos pela norma transitória pelo facto de não terem uma bolsa ativa no exato dia 1 de setembro de 2016.

Não esquecemos também os colegas que estão no programa Investigador FCT, muitos dos quais terminaram já o seu contrato.

Sobre a norma transitória há também questões que não esquecemos. Dependendo de ser pública ou (pseudo) privada, a instituição contratante, os investigadores cobertos pela norma transitória do DL 57/2016 são contratados – com dinheiros públicos – a termo resolutivo certo ou incerto, tendo como horizonte um período de seis anos.

Pior ainda: algumas instituições recusam-se a equiparar estes investigadores às categorias previstas no Estatuto da Carreira de Investigação Científica e já aprovaram regulamentos de avaliação de desempenho que mais não são do que instrumentos legais para promover a não renovação dos contratos, após a conclusão do primeiro triénio.

Ora, convém esclarecer que, mesmo os contratos pelo nível remuneratório 33 da TRU têm de conter a referência à equiparação legal às categorias do ECIC.

Da mesma forma, convém ter em atenção que a docência não está incluída nos conteúdos funcionais destes contratos. Tal significa que a docência tem de ser remunerada em aditamento ao contrato (quando na mesma instituição), ou através de contrato próprio, para exercício de funções de Professor (Auxiliar/Associado/Catedrático) Convidado.

Os colegas que não viram os seus concur-

sos abertos, apesar de cumprirem os critérios da Norma Transitória, devem contactar o nosso Apoio Jurídico.

Estamos também a ultimar processos judiciais para as instituições que não procederam aos concursos pelas instituições de acolhimento.

Demonstramos ainda a nossa preocupação com o desenvolvimento de uma estratégia com continuidade, para milhares de doutorandos e investigadores doutorados que estão no primeiro triénio da sua bolsa de pós-doutoramento. Mais ainda, perante o envelhecimento crescente do Ensino Superior e Ciência.

Todos concordamos que o conhecimento e a capacidade de inovação e desenvolvimento tecnológico são pilares na nossa capacitação coletiva para uma participação plena na modernidade contemporânea, e em particular no Espaço Europeu.

Neste sentido, levantam-se questões importantes: o que falta fazer para assegurar a dignificação plena do trabalho científico? Como articular essa dignificação com o Estatuto da Carreira de Investigação Científica (que não é revisto há cerca de duas décadas)?

Neste início do ano letivo, início de um novo quadro de possibilidades para os investigadores que pela primeira vez vão ter o nome registado nos quadros de pessoal das respetivas Instituições – onde efetivamente trabalham há largos anos – comprometemo-nos enquanto maior Associação Sindical do Ensino Superior e Ciência a tudo fazer para que os princípios da CEI e do CCCI relativos à profissão, estabilidade dos vínculos laborais e possibilidade real de progressão na carreira, sejam reconhecidos como parte integrante dos mecanismos institucionais de garantia do trabalho de Investigação.

Os milhares de colegas que chegam agora a um contrato de trabalho sabem a importância de se estar sindicalizado numa organização socio-profissional como o SNESup, que é feita de colegas para colegas, de forma independente, por quem sabe e conhece intrinsecamente esta realidade. Associar-se ao SNE-Sup é simples e eficaz, sendo importante estar sindicalizado logo deste o primeiro momento.