



# A HORA DO MÉRITO

No processo que conduziu à revisão dos Estatutos de carreira (ECDU e EC-DESP), o SNESup sugeriu a Mariano Gago que se consagrasse a separação entre recrutamento e progressão na carreira. Uma das evidências dessa necessidade decorria da multiplicação (que o SNESup combateu até à exaustão) dos ‘concursos por fotografia’. A grande maioria desses ‘concursos por fotografia’ resultava de uma realidade concreta. Para acautelar a eventualidade de ser admitido em concurso um candidato externo – o que obrigaria à necessidade de mobilização adicional de uma massa salarial que não disputavam –, as instituições promoviam fingindo recrutar. Ou seja, de uma forma mais ou menos velada, mas frequentemente despudorada, abriam concursos externos, mas dirigidos ao perfil específico de um candidato interno. É verdade que essa prática não se devia exclusivamente à escassez da massa sala-

rial e que se estendia ao recrutamento para a base da carreira, configurando uma realidade viciada e mais complexa. Mas, para as duas categorias de topo, o ônus financeiro decorrente do recrutamento de um candi-

dato externo, em vez de um interno, era um luxo ao alcance de poucos. Também é verdade que isso tinha muito a ver com a prática institucionalmente incrustada de ir abrindo um concurso a conta gotas para o mais velho na categoria dos candidatos. A idade, mais que o mérito, era a base da progressão e, frequentemente, os concursos tinham um único candidato. Por outro lado, quando fugiam ao ‘concurso por fotografia’, aumentando o risco de admissão de um candidato externo, algumas instituições iam percebendo que seria sensato não abrir concursos que au-

mentariam forçosamente, de modo significativo e insustentável, a massa salarial necessária. Ou que lhes trariam mais um docente de que na verdade não necessitavam para assegurar o serviço letivo.

Defendendo à época uma “via verde para o mérito”, o SNESup sempre entendeu que o mérito deveria ser a âncora quer das progressões, quer do re-

crutamento. Advertindo que a não separação da progressão e do recrutamento, num contexto de subfinanciamento crónico, seria a principal causa de consanguinidade institucional (o famoso *inbreeding* ou endogamia).



PAULO PEIXOTO  
FEUCICESIUC

***Dez anos volvidos, podemos constatar que a “via para o mérito” de Mariano Gago contribuiu, sem dúvida, para concursos genericamente mais transparentes, ainda que persistam situações de muito duvidosa transparência.***

Porém, Mariano Gago acreditou que i) uma maior transparência dos concursos; ii) a avaliação do desempenho docente; e iii) a fixação de uma quota, para o conjunto dos professores catedráticos e associados de carreira, entre 50% e 70% do total dos professores de carreira, mudariam o panorama dos concursos e progressões. Os 1000 cientistas recrutados pelo então ministro para o sistema científico nacional constituíam a necessária fonte de pressão externa para que as mudanças ocorressem. Era uma via que merecia, no mínimo, o benefício da dúvida. Mas que evidenciava, desde logo, a necessidade de um novo quadro de financiamento para o ensino superior.

Dez anos volvidos, podemos constatar que a “via para o mérito” de Mariano Gago contribuiu, sem dúvida, para concursos genericamente mais transparentes, ainda que persistam situações de muito duvidosa transparência. Que a quota para o conjunto de associados e catedráticos é uma miragem. E que a avaliação do desempenho docente está a ser desvirtuada pelo partido político e por um ministro que, umbilicalmente ligados

ao ex-ministro, não honram, nem o esforço, nem o legado de Mariano Gago. Muito pelo contrário. O destino dos 1000 cientistas e da sua importância estratégica para reformar a universidade, a partir de fora, conhecemo-lo bem. Precariedade. Fuga de cérebros.

Sabemos que, com o congelamento das progressões automáticas, os docentes passaram a levar muito a sério a avaliação de desempenho como via de reconhecimento do mérito. Mariano Gago acreditava, consagrando essa possibilidade nos estatutos de carreira, que as instituições pudessem regulamentar de modo diferenciado. Ou seja, que aquelas que tivessem condições para atrair os melhores definissem regras remuneratórias indexadas ao desempenho que as tornassem especialmente atrativas em sede de abertura de concursos. As instituições não só não seguiram essa via, como, hoje, querem apenas aplicar retroativamente o mínimo obrigatório que Mariano Gago plasmou nos estatutos para as instituições menos qualificadas: “a obrigatoriedade de alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho,



Mariano Gago

FOTO: OCDE



tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.” As instituições pretendem nivelar por baixo, em condições piores que as aplicadas às carreiras gerais, a carreira mais orientada para a prossecução do mérito. A caucionar essa opção, o Partido Socialista e o ministro Manuel Heitor estão na linha da frente da traição ao pensamento de Mariano Gago. Para eles, no ensino superior, não se ser avaliado permite retirar mais vantagens remuneratórias que se-se avaliado.

Um dos argumentos mais usados para justificar o nivelamento por baixo (fazer progredir apenas aqueles que durante um período de seis anos consecutivos obtiveram

a menção máxima) é o da aparente facilidade de, nas instituições em que o desempenho atinge níveis mais elevados, sendo a menção máxima a posição modal, 70% a 80% dos docentes alcançarem o “Excelente”. Essa ‘facilidade’, porém, é mesmo aparente. A Recolha de Informação sobre Vencimentos e Avaliação (RIVA) mostra

claramente que na maioria das instituições, devido ao grau de exigência das avaliações, os percentuais da excelência estão muito abaixo desse limiar. Como podem as instituições querer ser “de excelência”, posicionar-se nos *rankings* internacionais, atrair os melhores estudantes, se não tiverem um corpo docente predominantemente bem avaliado? Como podem estranhar candidamente o facto de isso acontecer? Não deveria a preocupação estar nos 20%, 30%, 40%, 50% ou 60% que não alcançam a excelência? Para cumprir a quota dos 50% a 70% de professores catedráticos/associados no total dos professores de carreira, num ambiente de competição pelos lugares de topo da carreira, é antinatural ou é desejável que pelo menos  $\frac{3}{4}$  dos docentes alcancem níveis de excelência na avaliação de desempenho? É aceitável

imaginar-se que para se atingir os patamares da quota se esteja a abrir a porta da progressão vertical a quem não se situa no patamar da excelência? É congruente querer-se atrair por concurso externo os melhores docentes e oferecer-se um horizonte de progressão horizontal que apenas cumpre o ‘mínimo olímpico’?

Outro argumento adicional é o da massa salarial necessária (mas inexistente) para acondicionar as progressões horizontais. Sem delongas, reiteramos as contas que a Direção do SNESup tem evidenciado para mostrar que essa é uma falsa questão. “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 2089 milhões de euros), diminuindo para 0,32% em 2019 (+7 milhões de euros face a 2018, para um orçamento de, no mínimo, 2172 milhões de euros), caindo para apenas 0,2% em 2020 (5 milhões de euros para um orçamento de, no mínimo, 2252 milhões de euros)”. Ou seja, nada

### ***Como podem as instituições querer ser “de excelência”, posicionar-se nos rankings internacionais, atrair os melhores estudantes, se não tiverem um corpo docente predominantemente bem avaliado?***


que contrarie o subfinanciamento crónico e que retire Portugal da incómoda posição que ocupa na OCDE, onde permanece na cauda dos países que menor percentagem do PIB consagram ao ensino superior. Num quadro de subfinanciamento crónico, as fórmulas institucionais para nivelar por baixo não deixam de surpreender. Para quem já o garantiu na base da carreira falta agora o topo da mesma. Pouco mais resta que separar a progressão na categoria profissional da progressão remuneratória. Um catedrático a ganhar como associado, um associado a ganhar como auxiliar (...) e estaríamos no paraíso dos gestores competentes. Aqueles que ambicionam ostentar uma aproximação da quota (dos 50% a 70%), mantendo ou diminuindo miraculosamente a massa salarial. Eles andam aí.

A importância de não nivelar por baixo não reside apenas em fomentar e premiar o mérito. A progressão por cada 10 pontos, como padrão (pois não descartamos regulamentação institucional específica que considere, em determinadas circunstâncias, progressões com 9 pontos obtidos num só triênio), tem a virtude de ir empurrando mais depressa os que obtêm um desempenho de excelência para os escalões 3 e 4 de cada uma das categorias profissionais. Nessa medida – porque os salários do último escalão de cada categoria são iguais ou superiores ao do primeiro escalão da categoria hierarquicamente superior (ainda que nesses casos de progressão vertical a colocação tenha de ser feita num índice remuneratório com pelo menos mais 10 pontos que aquele em que o docente se encontrava na categoria abaixo) –, não nivelar por baixo é o mecanismo mais importante para que as instituições avancem para a quota dos 50% a 70% dos docentes de carreira nas duas categorias mais elevadas. Minimizado o impacto da progressão vertical na massa salarial, a articulação entre progressão horizontal e vertical é o garante da qualificação do corpo docente. A minimização desse impacto e a aproximação do limiar máximo da quota, num contexto demográfico de aposentações e de jubilações em número significativo, contribui também para reforçar e gerir racionalmente no médio prazo a massa salarial que permita acautelar o recrutamento, em sede de concurso, de docentes externos à instituição. Além de abrir uma porta para contratações para a base das carreiras, impulsionando o necessário rejuvenescimento das mesmas.

A hora do mérito tem de dar uma resposta àqueles que estando no último escalão da categoria de Auxiliar ou de Associado, e que tendo mais de 10 pontos acumulados, ficam no limbo das promoções horizontais. A abertura de concursos complementada com o devido reforço orçamental é uma urgência, sob pena de um número crescente de docentes estar a acumular avaliações de “excelente” sem que tenha possibilidades objetivas de progredir no plano remuneratório. Sem concursos, para quem chegou ao fim da linha da progressão horizontal, para que serve



***A hora do mérito tem de dar uma resposta àqueles que estando no último escalão da categoria de Auxiliar ou de Associado, e que tendo mais de 10 pontos acumulados, ficam no limbo das promoções horizontais***



a excelência? A putativa mudança para um índice superior (da categoria hierarquicamente acima), sem efetiva subida na carreira (mudança de categoria, que terá de ocorrer por concurso) é equacionável, mas aberrante num contexto em que as instituições estão longe de ter 50% dos docentes de carreira nas duas categorias mais elevadas. A adoção de prémios remuneratórios indexados ao desempenho pode ser outra solução para aqueles que estando no último escalão de uma categoria (incluindo os catedráticos), possam usar os pontos acumulados com o desempenho de modo a que os mesmo não se tornem um “ativo morto”. O sistema de prémios, que não é invulgar em carreiras estruturadas no mérito, pode igualmente estender-se a outras situações. Por exemplo, premiando aqueles que num triênio obtiveram não só a menção máxima, mas também a menção máxima em cada uma das dimensões avaliadas.

Manter as carreiras do ensino superior bloqueadas, fingindo que se premeia o desempenho, é uma traição ao esforço daqueles que acreditaram na Lei. Desmotiva o presente e hipoteca o futuro. O mérito não pode ser um “ativo morto” que define as “carreiras especiais” como especiais apenas porque são aberrantes. Aplicar a Lei geral das progressões ao ensino superior é o mínimo que se exige. •