REPOSICIONAMENTOS REMUNERATÓRIOS NA CARREIRA DOCENTE

(Despacho n.º 219/2026)

Análise e recomendações

Autores: Grupo de trabalho

Novembro de 2026

Nota introdutória

O presente documento sistematiza o quadro normativo e jurisprudencial aplicável aos pedidos de reposicionamento remuneratório na sequência de promoção por concurso na carreira docente, constituindo o resultado da análise efetuada pelo Grupo de Trabalho constituído pelo Despacho n.º 219/2026, do Reitor da Universidade de Évora, de 28 de julho de 2026, no sentido de assegurar serenidade e equidade na apreciação das diferentes situações.

O documento está organizado em seis secções, correspondentes às finalidades definidas para os trabalhos do Grupo:

a) enquadramento jurídico da matéria e identificação das questões que se suscitam;

b) critérios de decisão legais para cada uma dessas questões;

c) análise dos casos concretos reclamados pelos docentes, pendentes de decisão administrativa ou judicial;

d) admissibilidade e termos da revisão de posicionamentos remuneratórios por motivos de equidade ou de justiça no âmbito do emprego público;

e) o papel da sustentabilidade orçamental como critério de realização da despesa; e

f) Recomendações.

I - Enquadramento jurídico e questões suscitadas

I.1. Objeto e enquadramento dos trabalhos

O Despacho n.º 219/2026 determinou a criação do presente Grupo de Trabalho, tendo em conta os diferentes pedidos de reposicionamento remuneratório na sequência de promoção por concurso na carreira docente que têm chegado ao conhecimento do Reitor, com o objetivo de analisar e sistematizar as diferentes tipologias de situações, garantindo serenidade e equidade no tratamento dos processos. O Grupo deverá sistematizar a informação relevante e formular as recomendações/propostas que considere adequadas até 30 de setembro de 2026.

Para cada pedido de reposicionamento remuneratório apresentado por um docente que, tendo sido promovido por concurso à categoria de destino, invoque o direito a uma alteração do posicionamento remuneratório com fundamento na acumulação de menções ou pontuação de avaliação de desempenho, importa apurar, em regra:

a) se o direito invocado se encontra caducado;
b) se a atividade curricular / os pontos de avaliação em que o docente se apoia já foram consumidos na promoção categorial entretanto operada, obstando a nova valorização;
c) qual o escalão de ingresso correto na categoria de destino, à luz do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 408/89, de 18 de novembro;
d) se, tudo ponderado, assiste ao docente o direito ao reposicionamento peticionado e com que efeitos temporais.

Estes quatro pontos constituíram o roteiro de análise para cada situação individual, a aplicar de forma uniforme pelo Grupo de Trabalho.

I.2. Quadro normativo

A avaliação de desempenho e o posicionamento remuneratório do pessoal docente universitário encontram-se regulados, essencialmente, pelo Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio, que aditou os artigos 74.º-A a 74.º-C, nos termos dos quais a alteração do posicionamento remuneratório tem lugar em função da avaliação do desempenho, é obrigatória sempre que o docente obtenha a menção máxima durante seis anos consecutivos, e está sujeita ao limite dos encargos financeiros fixado anualmente por despacho governamental e às disponibilidades orçamentais da instituição.

Para a correta datação dos períodos de avaliação relevantes, importa recordar a evolução histórica do regime: até 2005 vigorava uma progressão automática por antiguidade, com mudança de escalão a cada três anos de permanência (artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 408/89); a Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, suspendeu essa contagem automática (suspensão prorrogada até 31 de dezembro de 2007 pela Lei n.º 53-C/2006, de 29 de dezembro); o SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, associou pela primeira vez a alteração do posicionamento remuneratório aos resultados da avaliação de desempenho individual; e a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), consolidou esse pressuposto avaliativo, cuja aplicação à carreira docente universitária apenas se concretizou com a republicação do ECDU pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto.

Importa notar que o regulamento de avaliação do desempenho aprovado ao abrigo do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 205/2009 (RADDUÉ) foi sucessivamente revisto ao longo do período

relevante para os pedidos em análise, pelo que a pontuação e o limiar acumulado aplicável devem ser apurados em função do triénio a que se reporta cada avaliação invocada, e não presumidos por referência a uma única versão do regulamento.

Na versão inicial do RADDUÉ (Despacho n.º 1038/2011, de 12 de janeiro, com a alteração meramente procedimental introduzida pelo Despacho n.º 18/2015, de 30 de janeiro, que se limitou a rever as regras de autoavaliação), aplicável às avaliações dos triénios de 2011-2013 e 2014-2016, as menções qualitativas do triénio correspondiam à seguinte pontuação: nove pontos a "Excelente", seis a "Relevante", três a "Adequado" e um ponto negativo a "Insuficiente", exigindo-se um total acumulado de nove pontos na posição remuneratória em que o docente se encontra para a alteração facultativa (dez pontos, no regime transitório fixado para as avaliações de 2004 a 2010), e a obtenção da menção máxima em dois triénios consecutivos para a alteração obrigatória, nos termos do artigo 74.º-C, n.º 4, do ECDU.

O RADDUÉ foi integralmente substituído pelo regulamento aprovado pelo Despacho n.º 6052/2017, de 7 de julho, aplicável às avaliações a partir do triénio de 2017-2019, o qual abandonou a distinção por menções qualitativas em favor de uma escala numérica de zero a cem e de quatro menções finais - Excelente, Bom, Adequado e Inadequado - sem, todavia, fixar no seu próprio texto uma pontuação-limiar equivalente para efeitos de alteração facultativa do posicionamento remuneratório.

Essa matéria foi remetida para os indicadores, pontos base e fatores de ponderação aprovados por despacho reitoral autónomo (Despacho n.º 63/2017, de 8 de junho, alterado pelo Despacho n.º 32/2018, de 11 de abril, e complementado, para o triénio 2020/2022, pela Adenda aprovada pelo Despacho n.º 94/2020, de 30 de junho).

A partir do triénio de 2023-2025, vigora o regulamento aprovado pelo Despacho n.º 6049/2022, de 16 de maio (com as retificações técnicas introduzidas pelo Despacho n.º 2394/2025, de 20 de fevereiro, que não incidem sobre a matéria de posicionamento remuneratório), o qual fixou uma nova correspondência entre a classificação final e a pontuação anual relevante para a alteração de posicionamento remuneratório - três pontos por ano de classificação de Excelente, dois de Bom, um de Adequado e um ponto negativo de Inadequado -, exigindo um total acumulado de dezoito pontos na posição remuneratória em que o docente se encontra para a alteração facultativa (artigo 11.º, n.os 2 e 3, do referido regulamento), o dobro do limiar fixado na versão de 2011 do RADDUÉ.

Os sucessivos regulamentos mantiveram, em toda esta evolução, a regra segundo a qual, uma vez operada uma alteração de posicionamento remuneratório, apenas contam para o total acumulado futuro os pontos correspondentes a avaliações posteriores a essa alteração, regra que constitui suporte normativo adicional ao princípio jurisprudencial da proibição de dupla valorização (cf. II.2 infra).

O regime de promoção do pessoal docente universitário para categoria superior consta do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 408/89, de 18 de novembro, que prevê a colocação do docente promovido: a) no escalão 1 da categoria para que se promove; b) no escalão a que, na estrutura remuneratória da categoria de destino, corresponda o índice superior mais aproximado, sempre que o docente já auferisse remuneração igual ou superior à do escalão 1; ou no escalão seguinte, sempre que a remuneração que caberia em caso de progressão na categoria de origem fosse superior.

Entre 2011 e 2017, o legislador orçamental vedou a prática de atos de que resultassem valorizações remuneratórias, incluindo alterações de posicionamento, progressões e mudanças de nível ou escalão - proibição sucessivamente prorrogada pelas Leis do Orçamento do Estado para 2012 a 2017 - até à sua cessação pelo artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (LOE 2018), que permitiu, a partir de 1 de janeiro de 2018 e sem efeitos em data anterior, as valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão.

Relevam ainda, para a apreciação da tempestividade de cada pretensão, dois prazos distintos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos (CPTA): (i) o artigo 58.º, n.º 1, alínea b), que fixa em três meses, a contar da notificação, o prazo para a ação de impugnação de um ato administrativo expresso (quando exista decisão expressa de indeferimento); e (ii) o artigo 69.º, n.º 1, alínea d), que fixa em um ano, a contar da data em que devesse ter sido praticado o ato omitido, o prazo para a ação de condenação à prática de ato devido (em caso de omissão).

Releva também, quanto à eventual concorrência de regimes gerais e especiais, o disposto nos n.os 2 e 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Por fim, cumpre ter presente que, a partir do triénio avaliativo de 2023-2025, a Universidade de Évora ponderou deixar de considerar a promoção por concurso como facto interruptivo da

contagem do período de avaliação para efeitos de reposicionamento remuneratório, nos termos da Circular n.º 15/2023, mas tal opção não ficou consagrada no Regulamento de avaliação.

Cumpre ainda assinalar que, para o pessoal de investigação, o regime de posicionamento remuneratório assenta em bases estatutárias distintas: o Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril, entretanto revogado pela Lei n.º 55/2025, de 28 de abril.

Não obstante, a Universidade de Évora tem sustentado, também quanto a este pessoal, a aplicabilidade do regime de suspensão da Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto e, até à aplicação do ECIC de 2025, o regime de avaliação da carreira docente universitária (por analogia).

Caso o Grupo de Trabalho venha a apreciar pedidos formulados por investigadores (em particular, investigadores auxiliares, cujo posicionamento se estrutura em tabela própria de quatro escalões), a metodologia ora proposta deverá ser adaptada às especificidades do respetivo regime estatutário, não sendo diretamente transponível sem mais o quadro normativo da carreira docente.

Importa ainda ter presente que os pedidos de reposicionamento remuneratório são, em regra, acompanhados de pedido de pagamento das diferenças salariais correspondentes, acrescidas de juros de mora à taxa legal (atualmente 4% ao ano), contados desde a citação ou desde a constituição em mora, consoante o caso.

Esta circunstância deve ser considerada na apreciação da alínea d) do roteiro de análise (cf. I.1 supra), tanto para efeitos de quantificação do impacto financeiro de cada situação, como para a ponderação, sempre que aplicável, de vias de resolução que mitiguem a acumulação de encargos com juros (cf. III.1 infra).

I.3. Quadro jurisprudencial

A jurisprudência administrativa relevante para a matéria organiza-se, essencialmente, em torno de três eixos: (i) a proibição de dupla valorização da mesma atividade curricular para fundamentar, sucessivamente, uma promoção categorial e um reposicionamento remuneratório, fixada pelo Tribunal Central Administrativo Norte no Acórdão n.º 00344/19.8BECBR, de 19 de janeiro de 2024, e igualmente acolhida no Acórdão n.º 00129/19.1BECBR, de 25 de fevereiro de 2022; (ii) a controvérsia sobre a natureza da expectativa de progressão na categoria de origem, para efeitos de aplicação da hipótese do escalão seguinte prevista no artigo 3.º, alínea

b), do Decreto-Lei n.º 408/89, apreciada pelo Acórdão do TCA Sul, Processo n.º 10867/14, de 20 de abril de 2017, e pelo Acórdão do TCA Norte, Processo n.º 02838/10.1BEPRT, de 6 de novembro de 2014; e (iii) a jurisprudência entretanto formada em primeira instância sobre os pedidos de reposicionamento apresentados contra a Universidade de Évora, que tem aplicado ambos os critérios anteriores, para além da exceção de caducidade do direito de ação, com resultados diversos consoante a data do facto constitutivo do direito e a existência ou não de promoção categorial intercalada (cf. III.2 infra, onde se sistematiza o panorama processual).

Cada um destes três eixos corresponde a uma das questões do roteiro de análise fixado em I.1 e é depois operacionalizado como critério autónomo na secção II, pelo que a sua leitura conjunta com II.1 a II.4 e com III.2 infra é indispensável à aplicação da presente Nota Técnica a cada caso concreto.

No primeiro eixo, o Acórdão do TCA Norte n.º 00344/19.8BECBR, de 19 de janeiro de 2024, foi proferido em processo relativo ao ensino superior politécnico, mas o seu critério - a "consumação", pela promoção categorial, dos pontos e menções que a fundamentaram - revela-se transponível, por identidade de razão, para a carreira docente universitária (cf. II.2 infra), por assentar numa lógica de proibição de duplo aproveitamento de mérito que não depende da natureza politécnica ou universitária da carreira em causa.

Este critério tem, além disso, dupla fonte - jurisprudencial e normativa -, encontrando suporte autónomo no artigo 156.º, n.os 2 e 7, da LTFP e nas sucessivas versões do RADDUÉ (cf. I.2 supra), o que reforça a sua aplicabilidade e afasta a possibilidade de o docente invocar a natureza meramente regulamentar da regra para pretender afastá-la.

No segundo eixo, os Acórdãos do TCA Sul (Processo n.º 10867/14, de 20 de abril de 2017) e do TCA Norte (Processo n.º 02838/10.1BEPRT, de 6 de novembro de 2014) incidem sobre a hipótese do escalão seguinte prevista no artigo 3.º, alínea b), do Decreto-Lei n.º 408/89, dilucidando se a possibilidade de progressão na categoria de origem configura uma expectativa jurídica ou uma mera expectativa de facto (cf. II.3 infra). Este eixo articula-se com a tese, sustentada por alguns docentes, de que o artigo 3.º, alínea b), 2.ª parte, do mesmo diploma constitui lei especial não revogada - tese com fonte jurisprudencial mais direta no Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo n.º 903/10, de 14 de dezembro de 2011 -, e com o contra-argumento sistemático oposto pela Universidade de Évora, assente na possibilidade de não homologação da menção máxima em ciclos avaliativos consecutivos, prevista em todos os

regulamentos de avaliação sucessivamente aprovados (cf. II.3 infra). É pacífico, em qualquer caso, que a Lei n.º 43/2005 fez cessar as expectativas de progressão automática por antiguidade a partir de 2005, pelo que a invocação da hipótese da alínea b) em pedidos reportados a datas posteriores deve ser objeto de escrutínio reforçado. Acresce que o n.º 1 do artigo 119.º da Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2008) revoga a progressão por antiguidade, nomeadamente a prevista no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 408/89.

O terceiro eixo é o que confere aplicação empírica aos dois primeiros: o panorama sistematizado em III.2 infra - processos identificados a 26 de maio de 2026, com resultados que vão da condenação da Universidade de Évora à absolvição da instância por caducidade, passando pela resolução por acordo - ilustra como a data do facto constitutivo do direito (relevante para a caducidade, cf. II.1 infra) e a existência ou não de promoção categorial intercalada (relevante para a dupla valorização, cf. II.2 infra) determinam, na prática, resultados distintos em situações que, à primeira vista, poderiam parecer semelhantes.

Note-se, por fim, que apenas três dos quatro pontos do roteiro de análise fixado em I.1 encontram, assim, suporte jurisprudencial direto e sistematizado nesta secção - a caducidade, a dupla valorização e o escalão de ingresso correto.

A questão relativa à articulação entre a avaliação invocada e a posição remuneratória em que foi obtida (cf. I.4, alínea d), e II.4 infra) decorre de um argumento sustentado num processo concreto movido contra a Universidade de Évora, sem correspondência direta na jurisprudência dos tribunais superiores acima referida, o que justifica particular cautela na sua aplicação a casos futuros.

I.4. Questões controvertidas identificadas

Da conjugação do quadro normativo, jurisprudencial e financeiro exposto em I.2 e I.3 resultam, para os pedidos de reposicionamento remuneratório submetidos ao Grupo de Trabalho, as seguintes questões, cujos critérios de decisão são desenvolvidos na secção II:

a) Caducidade do direito de ação ou do prazo para a sua propositura (cf. II.1);

b) Proibição de dupla valorização da mesma atividade curricular (cf. II.2);

c) Escalão de ingresso correto na categoria de destino (cf. II.3);

d) Articulação entre a avaliação de desempenho invocada e a posição remuneratória em que foi obtida (cf. II.4);

e) Admissibilidade de correção de atos de reposicionamento anteriormente praticados (cf. II.5);

f) Alcance da renúncia constante de adendas contratuais outorgadas em 2024 na sequência de controvérsias relativas a reposicionamento por promoção (cf. II.6).

A estas acrescem duas questões de alcance transversal, tratadas autonomamente: (g) os limites da invocação de razões de equidade ou de justiça material, para além da estrita aplicação dos critérios anteriores (cf. IV infra); e (h) o papel da sustentabilidade orçamental da instituição como critério de decisão sobre cada pedido (cf. V infra).

II - Critérios de decisão

II.1. Caducidade do direito de ação

Em cada situação, cumpre apurar qual o regime processual aplicável: se o pedido de reposicionamento foi objeto de indeferimento expresso, o prazo para reagir judicialmente é de três meses a contar da notificação (artigo 58.º, n.º 1, alínea b), do CPTA); se a instituição nada decidiu, o docente dispõe do prazo de um ano, a contar da data em que o ato devido deveria ter sido praticado, para propor ação de condenação à prática de ato devido (artigo 69.º, n.º 1, alínea d), do CPTA). Para cada processo, deverá identificar-se se existe ato expresso de indeferimento (e respetiva data de notificação) ou situação de omissão, e apurar a data em que se completaram os pressupostos do reposicionamento invocado, de modo a concluir se o prazo aplicável já decorreu.

Esta questão tem-se revelado central na apreciação judicial de pretensões análogas: em processos já decididos contra a Universidade de Évora, verificou-se a absolvição da instância por caducidade sempre que o docente não reagiu, dentro do prazo de um ano, contra a omissão do ato devido, contado da data em que os pressupostos do reposicionamento se completaram - ainda que essa data seja anterior à cessação do regime de congelamento das progressões pela Lei n.º 114/2017 (LOE 2018). O Grupo de Trabalho deverá, pois, apurar com precisão a data do facto constitutivo do direito em cada pedido, independentemente da data em que este haja sido formalmente apresentado à instituição.

Cumpre ainda ponderar uma segunda configuração possível da exceção, que a Universidade de Évora tem vindo a suscitar em contestações: quando o pedido de reposicionamento se funde em alegado erro do próprio ato de colocação em escalão praticado no momento da promoção (e não apenas na omissão de um ato devido posterior), a pretensão equivale, na substância, a uma impugnação tardia desse ato originário, sujeita não ao prazo de um ano do artigo 69.º, n.º 1, alínea d), do CPTA, mas ao prazo de três meses previsto no artigo 58.º, n.º 1, alínea b), conjugado com o artigo 69.º, n.º 2, do CPTA, a contar da data em que o docente tomou conhecimento do ato. Para este efeito, o conhecimento do ato pode resultar de qualquer meio, incluindo a intervenção do próprio interessado no procedimento ou a assinatura do contrato que o formaliza, sem que seja necessária notificação formal - orientação firmada, entre outros, no Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 26 de março de 2009 (Processo n.º 1053/08). Nestes casos, o prazo tende a esgotar-se muito antes de qualquer pedido de reposicionamento apresentado anos mais tarde.

Em qualquer dos casos, recorda-se que a caducidade do direito de ação constitui exceção dilatória insuprível, conducente à absolvição da instância, e de conhecimento oficioso pelo tribunal, nos termos do artigo 89.º, n.os 1, 2 e 4, alínea i), do CPTA.

II.2. Proibição de dupla valorização da mesma atividade curricular

O Tribunal Central Administrativo Norte, no Acórdão n.º 00344/19.8BECBR, de 19 de janeiro de 2024 (critério igualmente acolhido no Acórdão n.º 00129/19.1BECBR, de 25 de fevereiro de 2022), decidiu que o docente não pode fazer valer, por duas vezes, a mesma atividade curricular para fundamentar, sucessivamente, a promoção a categoria superior e um posterior reposicionamento remuneratório: os pontos e menções acumulados na categoria de origem consideram-se "consumidos" pela promoção.

Este princípio jurisprudencial encontra suporte adicional no próprio RADDUÉ (cf. I.2 supra). Em cada caso, importa verificar se a atividade curricular invocada foi já utilizada para fundamentar a promoção categorial e, sendo relevante, se essa promoção ocorreu antes ou depois da interpretação adotada a partir do triénio 2023-2025 (Circular n.º 15/2023).

A aplicação deste princípio já foi expressamente acolhida em processo instaurado contra a Universidade de Évora, com fundamento em que os pontos acumulados pelo docente enquanto pertencente à categoria de origem se consideram consumidos pela promoção à categoria de

destino, não podendo ser de novo invocados para sustentar um reposicionamento na nova categoria.

O Grupo de Trabalho deve, por isso, verificar sistematicamente se a promoção categorial invocada é anterior ou posterior à interpretação adotada pela Circular n.º 15/2023, uma vez que só nos casos anteriores a essa interpretação se coloca, em toda a sua extensão, a questão da dupla valorização.

Importa notar que a regra segundo a qual a mudança de posição remuneratória reinicia a contagem das avaliações relevantes para uma futura alteração encontra fundamento em norma geral e hierarquicamente superior, aplicável à generalidade do emprego público: o artigo 156.º, n.os 2 e 7, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), que já sucedia ao artigo 47.º, n.os 1 e 5, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR).

A circunstância de o princípio da proibição de dupla valorização ter, assim, dupla fonte - legal geral e regulamentar institucional - reforça a sua aplicabilidade e afasta a possibilidade de o docente invocar a sua natureza meramente regulamentar para pretender afastá-lo.

II.3. Escalão de ingresso na categoria de destino

Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 408/89, cumpre apurar em qual das três hipóteses se enquadra cada promoção: escalão 1 da nova categoria; escalão correspondente ao índice superior mais aproximado da remuneração já auferida; ou escalão seguinte, quando a remuneração que caberia por progressão na categoria de origem fosse superior. Esta última hipótese suscita controvérsia interpretativa relevante - se a possibilidade de progressão na categoria de origem configura uma expectativa jurídica ou uma mera expectativa de facto -, apreciada pelo Acórdão do TCA Sul, Processo n.º 10867/14, de 20 de abril de 2017, e pelo Acórdão do TCA Norte, Processo n.º 02838/10.1BEPRT, de 6 de novembro de 2014. Em cada caso, deverá verificar-se o escalão/índice de origem e o escalão/índice atribuído, confirmando se a colocação respeitou a hipótese legalmente correta.

Nesta matéria, alguns docentes têm sustentado, em juízo, que o artigo 3.º, alínea b), 2.ª parte, do Decreto-Lei n.º 408/89 - por conter regime específico da promoção do pessoal docente universitário - configura lei especial, não revogada expressa ou tacitamente, que deve prevalecer sobre as regras gerais aplicáveis às demais carreiras da Administração Pública.

Independentemente da posição que se venha a adotar quanto a este argumento, é pacífico que a Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, fez cessar as expectativas de progressão automática por antiguidade em que aquela hipótese se fundava, pelo que a sua invocação relativamente a pedidos reportados a datas posteriores a 2005 deve ser objeto de particular escrutínio.

A tese de que o artigo 3.º, alínea b), 2.ª parte, do Decreto-Lei n.º 408/89 configura lei especial prevalecente encontra a sua fonte jurisprudencial mais direta no Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo n.º 903/10, de 14 de dezembro de 2011.

A Universidade de Évora tem oposto a esta tese um argumento de ordem sistemática, que o Grupo de Trabalho ponderou: todos os regulamentos de avaliação sucessivamente aprovados (Despacho n.º 1038/2011, artigo 31.º; Despacho n.º 6052/2017, artigo 15.º; Despacho n.º 6049/2022, artigo 11.º) preveem a possibilidade de a comissão coordenadora ou o Reitor não homologar, ou de o docente não obter, a menção máxima em dois ciclos avaliativos consecutivos - nos termos, aliás, do princípio da diferenciação de desempenho consagrado na alínea h) do n.º 2 do artigo 74.º-A do ECDU.

Por essa razão, no momento da promoção não existe ainda uma expectativa jurídica consolidada de progressão na categoria de origem, mas apenas uma expectativa de facto, dependente de avaliações futuras incertas, pelo que faltaria norma habilitante para reposicionar o docente, desde logo, no escalão que corresponderia a essa progressão ainda não verificada - entendimento que converge com a alteração de paradigma reconhecida pelo Acórdão do TCA Norte, Processo n.º 00129/19.1BECBR, já referido, e que deve ser articulado com a exigência de conformidade legal da despesa desenvolvida em V infra.

II.4. Articulação entre a avaliação de desempenho e a posição remuneratória em que foi obtida

A alteração obrigatória de posicionamento remuneratório pressupõe, em regra, que as menções máximas relevantes tenham sido obtidas durante a permanência do docente na posição remuneratória de que se pretende progredir, tendo vindo a ser excecionadas dessa condição, por interpretação adotada em diversas universidades públicas portuguesas, as alterações decorrentes da obtenção do título de agregado por aprovação em provas públicas.

Em cada situação concreta, importa apurar a articulação entre as avaliações de desempenho invocadas e a posição remuneratória em que foram efetivamente obtidas, analisando se

abrangem períodos em que o docente se encontrava em posição ou categoria diversa, à luz do disposto no artigo 74.º-C, n.º 4, do ECDU e no artigo 11.º do RADDUÉ.

A este propósito, foi já sustentado, num processo movido contra a Universidade de Évora, um argumento de sentido distinto e potencialmente relevante para a resolução de casos-limite, segundo o qual a mera coincidência temporal entre o preenchimento dos requisitos avaliativos e o período em que as valorizações remuneratórias se encontravam legalmente vedadas (2011 a 2017) não obstaria, por si só, ao reconhecimento do direito, antes se impondo apurar em que posição remuneratória o docente viria a encontrar-se por efeito da alteração, uma vez cessada aquela vedação.

II.5. Admissibilidade de correção de atos de reposicionamento já praticados

Quando se conclua que um anterior ato de reposicionamento remuneratório foi praticado em desconformidade com os critérios legais e regulamentares acima expostos, o ato encontra-se viciado por invalidade, e não por mera inconveniência ou inoportunidade superveniente.

Importa, antes de mais, qualificar corretamente essa invalidade: nos termos do artigo 163.º, n.º 1, do CPA, os vícios dos atos administrativos geram, em regra, mera anulabilidade, só ocorrendo nulidade quando falte um elemento essencial do ato, quando a lei expressamente o determine, ou nas circunstâncias taxativamente enunciadas no n.º 2 do mesmo artigo - como sumariou o Acórdão do TCA Sul, de 21 de janeiro de 2021 (Processo n.º 2278/19.7BELSB).

Um alegado erro nos pressupostos de facto ou de direito na aplicação do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 408/89 ou do RADDUÉ não se enquadra em nenhuma dessas circunstâncias, pelo que gera mera anulabilidade.

Sendo esse o caso, a via processualmente adequada para o sanar não é, por isso, a revogação por razões de mérito a que se refere o artigo 167.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), mas sim a anulação administrativa prevista no artigo 168.º do CPA.

Nos termos desta disposição, a anulação administrativa está sujeita a um prazo de seis meses a contar do conhecimento da causa de invalidade pelo órgão competente, com o limite máximo de cinco anos a contar da emissão do ato, prazo que se reduz a um ano a contar da emissão sempre que o ato seja constitutivo de direitos - como sucede, em regra, com um ato de reposicionamento remuneratório favorável ao docente -, ressalvadas as exceções previstas nos

n.os 3 a 7 do mesmo artigo. Em qualquer caso, a anulação administrativa está sujeita à audiência prévia do interessado e aos demais requisitos procedimentais gerais.

O desenvolvimento desta questão, incluindo a sua articulação com a invocação de razões de equidade, consta da secção IV infra.

II.6. Alcance da renúncia constante de adendas contratuais de 2024

Um número de pedidos de reposicionamento na sequência de promoção por concurso tem sido resolvido por via de adenda ao contrato de trabalho em funções públicas, cujo modelo consta dos elementos disponibilizados ao Grupo de Trabalho. Nesse modelo, os considerandos identificam como fundamento da adenda: (i) a conclusão, pelo docente, de dois triénios de avaliação consecutivos com a menção de Excelente, com promoção à categoria superior operada antes de concluído o último ciclo avaliativo; (ii) a circunstância de a remuneração que caberia por progressão na categoria de origem, em consequência dessa dupla menção máxima, ser superior à do 1.º escalão da categoria de promoção, nos termos do artigo 3.º, alínea b), do Decreto-Lei n.º 408/89; e (iii) a existência de dotação orçamental para suportar o acréscimo de despesa, com efeitos a 1 de janeiro de 2024.

Resulta deste enquadramento que a finalidade das adendas de 2024 se cinge ao reconhecimento, a favor do docente, da progressão para a posição remuneratória que lhe seria devida em função dos pressupostos de avaliação já preenchidos, reportada ao momento em que tais pressupostos se confirmaram, e não a uma renúncia autónoma, desligada dessa causa.

A adenda altera, em conformidade, a cláusula relativa à remuneração e inclui uma declaração do docente no sentido de que a sua assinatura "contém um acordo que significa a renúncia a quaisquer outros pedidos de reposicionamento remuneratório, nomeadamente os pendentes em processos judiciais ou extrajudiciais já iniciados, (…) que se possam relacionar com a evolução da sua carreira profissional até à presente data".

Importa apurar se esta cláusula de renúncia obsta a que um docente que tenha outorgado adenda dessa natureza invoque, posteriormente, a via gestionária desenvolvida em V e VI infra, com fundamento em pontos do período de 2004 a 2010. Entende-se que não, pelas razões seguintes.

É princípio assente que as renúncias a direitos não se presumem e devem ser interpretadas restritivamente, circunscritas ao seu objeto e à sua causa, nos termos gerais de interpretação da declaração negocial fixados nos artigos 236.º e 238.º do Código Civil. A causa da adenda, tal

como resulta dos seus próprios considerandos, circunscreve-se à controvérsia especificamente identificada nas alíneas i) a iii) acima - a consumação de uma promoção por concurso antes de findo o ciclo avaliativo e a pretensão fundada no artigo 3.º, alínea b), do Decreto-Lei n.º 408/89 (matéria já tratada autonomamente em II.3 supra) -, pelo que uma cláusula de renúncia de redação ampla deve ser lida à luz desse objeto específico, e não como renúncia genérica e incondicionada a toda e qualquer pretensão remuneratória futura, independentemente da sua base legal.

O Grupo de Trabalho recomenda que se leiam as cláusulas de renúncia das adendas de 2024 de forma restritiva, circunscrevendo o seu alcance à matéria de reposicionamento na sequência de promoção que constituiu a respetiva causa, sem tratar a mera existência de tal adenda como obstáculo automático a um pedido distinto. Ressalva-se, naturalmente, que esta conclusão pressupõe a redação do modelo ora examinado; caso a redação concreta de uma adenda específica identifique expressamente os pontos do período transitório entre 2004 e 2010, a conclusão poderá ser diversa.

III - Análise dos casos concretos

III.1. Pedidos administrativos pendentes de decisão

Relativamente aos dezoito pedidos recebidos, o Grupo de Trabalho tipificou/identificou as seguintes situações:

- Docentes que, no decorrer de dois triénios consecutivos, alteraram categoria e posição remuneratória na sequência de concurso, no total de catorze;

Sobre estes, tem sido interpretação de que os sucessivos regulamentos mantiveram a regra segundo a qual, uma vez operada uma alteração de posicionamento remuneratório, apenas contam para o total acumulado futuro os pontos correspondentes a avaliações posteriores a essa alteração, regra que constitui suporte normativo adicional ao princípio jurisprudencial da proibição de dupla valorização (cf. II.2 supra);

- Docentes que requerem que sejam contabilizados os pontos ou menções avaliativas correspondentes não utilizadas que tenham acumulado até 31 de dezembro de 2024 por referência aos despachos conjuntos n.º 3830/2025 e n.º 3894/2025, no total de três (um dos quais integra igualmente o grupo anterior);

Sobre estes, o Grupo de Trabalho apresenta uma proposta nas Recomendações do presente documento no ponto VI;

- Docente que requer que seja contabilizado para efeitos de alteração remuneratória na carreira docente de avaliação de desempenho enquanto investigador em regime de CTFP a termo resolutivo certo;

Sobre este pedido entende o Grupo de Trabalho não haver suporte legal uma vez que as alterações de posicionamento remuneratório apenas se aplicam ao pessoal em regime de carreira (vínculo de emprego público por tempo indeterminado);

- Docente que requer a aplicação do regime de avaliação previsto no artigo 25.º da Lei n.º 55/2025, de 28 de abril (Estatuto da Carreira de Investigação Científica - ECIC), considerando o n.º 3 do artigo 3.º;

Sobre este pedido, e sem prejuízo de outras questões que se possam suscitar na interpretação da expressão "matérias equivalentes" prevista no novo ECIC, entende o Grupo de Trabalho que uma norma que iniciou a sua produção de efeitos em 29 de maio de 2025 apenas se aplicará para o futuro quanto aos efeitos da avaliação de desempenho.

Na falta de resposta inequívoca nas normas legais e regulamentares aplicáveis a cada pedido, a apreciação de cada situação pode ainda ser iluminada pelos princípios gerais de direito administrativo com assento no artigo 266.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa - designadamente os princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé -, nos termos e limites desenvolvidos em IV infra.

Nos casos em que o direito ao reposicionamento seja reconhecido, dever-se-á ainda quantificar, sempre que possível, o montante das diferenças salariais devidas e dos juros de mora associados (cf. I.2 supra), sem prejuízo da possibilidade de, em situações de menor complexidade jurídica e de valor moderado, se tentar chegar a uma solução por acordo, como propõe o Grupo de Trabalho, alternativa que se tem revelado adequada para prevenir a acumulação de encargos com juros de mora em cenários de reconhecimento provável do direito (cf. III.2 infra).

Recomenda-se, em qualquer caso, que as conclusões adotadas para cada tipologia de situação sejam aplicadas de forma uniforme a todos os pedidos com contornos fácticos equiparáveis, de modo a evitar tratamentos diferenciados entre docentes em posição comparável (cf. IV infra).

III.2. Processos judiciais pendentes ou decididos

A presente subsecção sistematiza, a título de elemento de contexto, o panorama agregado dos litígios judiciais pendentes ou decididos em matéria de reposicionamento remuneratório que opõem a Universidade de Évora a membros do seu pessoal docente, com referência à data de 26 de maio de 2026. A informação que se segue tem origem no memorando jurídico elaborado pelo Gabinete Jurídico com essa mesma data e deverá ser atualizada em função da evolução processual entretanto ocorrida.

Encontravam-se, nessa data, identificados catorze processos, distribuídos pelo Tribunal Administrativo e Fiscal de Beja (onze), pelo Tribunal Administrativo e Fiscal de Loulé (um), pelo Tribunal Administrativo e Fiscal de Sintra (um) e pelo Tribunal Central Administrativo de Lisboa (um), a que acresciam cinco processos em fase de recurso perante o Tribunal Central Administrativo Sul. Quanto ao estado processual, sete processos aguardavam ainda decisão em primeira instância, quatro encontravam-se em recurso interposto pela Universidade de Évora, dois em recurso interposto pelos autores, um havia sido resolvido por acordo homologado judicialmente e um transitara em julgado.

Das sentenças já proferidas em primeira instância, cinco foram condenatórias da Universidade de Évora, três absolveram a instância por caducidade e uma homologou acordo entre as partes.

IV - Revisão de posicionamentos por equidade ou justiça: admissibilidade no emprego público

É frequente que, perante a multiplicidade de situações e o desfasamento temporal entre a decisão de diferentes pedidos, se pondere a possibilidade de o Grupo de Trabalho recorrer a razões de equidade ou de justiça material, quer para nivelar o tratamento entre docentes cujos processos venham a ser decididos em momentos diferentes, quer para reconhecer situações que, não preenchendo em rigor os requisitos legais, sejam entendidas como merecedoras de tutela. Importa, por isso, fixar os limites em que a invocação de tais razões é juridicamente admissível no âmbito do emprego público.

Os princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé têm assento no artigo 266.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa e nos artigos 5.º a 10.º do CPA, e constituem parâmetros gerais de atuação da Administração Pública. Estes princípios gerais funcionam sobretudo (i) como critério de integração de lacunas, perante situações não

expressamente reguladas pela lei ou pelo regulamento aplicável, e (ii) como limite ao exercício de poderes discricionários - não, porém, como fundamento autónomo para afastar regras legais expressas, por força do princípio da legalidade ou juridicidade a que a atuação administrativa está constitucionalmente vinculada (artigo 3.º do CPA e artigo 266.º, n.º 2, da CRP).

Sempre que a invocação de equidade se traduza, na prática, em pretender a extensão a um docente de um tratamento concedido a outro em desconformidade com os critérios legais fixados em II - por exemplo, um reposicionamento anteriormente atribuído com base numa aplicação incorreta do RADDUÉ ou do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 408/89 -, rege o princípio, consolidado na doutrina e na jurisprudência administrativa portuguesa, segundo o qual não existe um direito à igualdade na ilegalidade, como reconheceu o Tribunal Central Administrativo Sul no Acórdão de 8 de julho de 2010 (Processo n.º 02722/07).

O princípio da igualdade tem relevo autónomo, essencialmente, no exercício de poderes discricionários; não pode ser invocado para exigir da Administração a reiteração de uma ilegalidade, sob pena de se subverter o princípio da legalidade a que esta está vinculada.

Consequentemente, a circunstância de um docente em situação alegadamente comparável ter beneficiado, no passado, de um reposicionamento não sustentado nos critérios fixados em II não constitui, por si só, fundamento para conceder o mesmo benefício a outro docente cujo pedido não os preencha.

A alternativa lógica - a de a Universidade de Évora sanar a assimetria não através da extensão do benefício, mas através da correção do ato anteriormente mal praticado - está sujeita aos limites temporais da anulação administrativa expostos em II.5 supra.

Nos termos do artigo 168.º, n.º 2, do CPA, tratando-se de um ato constitutivo de direitos, como sucede com um reposicionamento remuneratório favorável, a anulação administrativa só é possível dentro do prazo de um ano a contar da emissão do ato, ressalvadas as exceções previstas nos n.os 3 a 7 do mesmo artigo (designadamente a existência de fraude do interessado).

Na generalidade dos casos em que o ato de reposicionamento a corrigir tenha mais de um ano, a Universidade de Évora está, pois, materialmente impedida de o anular unilateralmente, ainda que reconheça a sua desconformidade com os critérios fixados em II.

Do exposto resulta que a invocação de razões de equidade ou de justiça, no âmbito dos pedidos de reposicionamento remuneratório, é admissível apenas:

a) como critério de integração de lacunas, perante situações não expressamente reguladas pela lei ou pelo regulamento aplicável (cf. II supra); e
b) como fundamento para assegurar tratamento uniforme entre docentes em situação legal e factualmente equiparável, decidindo casos idênticos de forma idêntica à luz dos critérios fixados em II (cf. III.1 supra) - nunca, porém, como fundamento autónomo para conceder um benefício não sustentado nesses critérios, nem para justificar a inércia perante um ato anteriormente mal praticado fora do prazo de correção admissível.

A eventual disparidade de tratamento entre docentes decorrente de decisões anteriores desconformes com a lei, e que já não possam ser corrigidas por via de anulação administrativa, não é sanável por extensão do erro a novos casos, sendo essa uma consequência que o ordenamento jurídico-administrativo português aceita como preço da vinculação da Administração ao princípio da legalidade.

V - Sustentabilidade orçamental como critério de realização da despesa

O artigo 74.º-C, n.os 2 e 3, do ECDU subordina a alteração do posicionamento remuneratório ao limite de encargos financeiros fixado anualmente por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças, da Administração Pública e do Ensino Superior, e às disponibilidades orçamentais da instituição.

Esse despacho conjunto, em falta desde 2009, foi finalmente publicado em 2025.

O n.º 2 dos artigos 74.º-C do ECDU e 35.º-C do ECPDESP exige a fixação anual, por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e do ensino superior, do montante máximo dos encargos financeiros afetável à alteração do posicionamento remuneratório do pessoal docente. O próprio Despacho n.º 3830/2025 reconhece, nos seus considerandos, que, desde a entrada em vigor desta exigência em 2009, aquele despacho nunca havia sido exarado, qualificando essa omissão como “situação que se visa regularizar”.

Em 27 e 28 de março de 2025 (Diário da República, 2.ª série, n.os 61 e 62), os Ministros de Estado e das Finanças e da Educação, Ciência e Inovação publicaram, em conjunto, dois

despachos que colmatam essa omissão, com regimes distintos e complementares. O Despacho n.º 3830/2025 institui um mecanismo transitório de regularização do período em falta: o seu artigo 1.º remete a fixação do montante máximo para decisão de cada instituição, "em percentagem da massa salarial total do pessoal docente"; o artigo 2.º reconhece, sem prejuízo do direito à alteração obrigatória, os direitos que os docentes detenham nos termos das regras próprias das respetivas carreiras, quanto às demais alterações resultantes da aplicação dos regulamentos de cada instituição; e o artigo 3.º determina expressamente que, para esse efeito, "são considerados os pontos ou menções avaliativas correspondentes não utilizadas que os docentes tenham acumulado até 31 de dezembro de 2024". O artigo 4.º fixa em 1 de janeiro de 2025 a data a partir da qual é devida a remuneração correspondente ao novo posicionamento, o artigo 5.º admite o faseamento do pagamento em função da disponibilidade orçamental de cada instituição, e o artigo 6.º limita a vigência deste despacho transitório ao período necessário à conclusão do procedimento de regularização.

O Despacho n.º 3894/2025, por seu turno, fixa o regime ordinário e prospetivo, aplicável a partir do exercício de 2025: o seu artigo 1.º estabelece o limite máximo dos encargos financeiros anualmente afetáveis à alteração de posicionamento remuneratório em até 1 % da massa salarial total do pessoal docente de cada instituição; o artigo 2.º condiciona esse limite, sem prejuízo da alteração obrigatória, à disponibilidade de cada instituição no quadro da respetiva execução orçamental; e o artigo 3.º fixa os respetivos efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

Da leitura conjugada dos dois despachos resulta que o Despacho n.º 3830/2025 opera como norma de regularização do período de omissão (2009-2024), remetendo para decisão gestionária de cada instituição - a exercer no âmbito dos respetivos regulamentos, nos termos do seu artigo 2.º - a fixação do montante aplicável a esse período, e admitindo expressamente, para o efeito, a consideração de pontos ou menções avaliativas não utilizados independentemente da sua antiguidade, desde que acumulados até 31 de dezembro de 2024.

Já o Despacho n.º 3894/2025 fixa o limite ordinário de 1 % da massa salarial, aplicável aos exercícios a partir de 2025. Esta articulação normativa constitui o enquadramento direto das recomendações identificadas pelo Grupo de Trabalho na secção VI do presente documento - **o aproveitamento de pontos do período de 2004 a 2010 não utilizados noutra progressão** quer por via de proposta de acordo perante os litígios judiciais pendentes ou decididos em matéria de reposicionamento remuneratório que opõem a Universidade de Évora a membros do

seu pessoal quer no âmbito de decisão gestionária com enquadramento no Despacho n.º 3830/2025.

Cumpre ainda assinalar que esta exigência não é específica da carreira docente, decorrendo de norma mais antiga e transversal à administração financeira do Estado: o artigo 22.º, n.º 1, alínea a), e n.º 2, do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, sujeita toda a autorização de despesa pública - incluindo o processamento de salários - à verificação prévia do requisito da conformidade legal, entendida como a existência prévia de norma que a autorize. Esta exigência de conformidade legal é distinta da questão da disponibilidade orçamental tratada nos parágrafos seguintes: mesmo perante uma alteração obrigatória, que não está condicionada por disponibilidade orçamental, a Universidade de Évora deve sempre confirmar que dispõe de norma habilitante que sustente a despesa antes de a autorizar, o que se articula com a exigência de escrutínio da base normativa de cada pedido desenvolvida em II.3 supra.

Na versão do RADDUÉ em vigor entre 2011 e 2016 (Despacho n.º 1038/2011), esta distinção resulta expressamente do artigo 31.º: a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório - devida sempre que o docente obtenha a menção máxima durante seis anos consecutivos (n.º 5) - não está condicionada, no texto do regulamento, à disponibilidade da verba fixada no despacho governamental anual; já a alteração facultativa dos docentes não abrangidos pelo n.º 5, fundada na acumulação de nove pontos (dez, no regime transitório), está expressamente sujeita a essa disponibilidade, prevendo o regulamento um mecanismo de desempate por antiguidade (n.º 9) e, em caso de insuficiência da verba fixada, o diferimento da alteração para os dois anos seguintes (n.os 6 a 8).

O regulamento aprovado pelo Despacho n.º 6049/2022, aplicável a partir do triénio de 2023-2025, mantém a mesma lógica distintiva: a alteração obrigatória (artigo 11.º, n.º 2) não é, no texto do regulamento, condicionada por limitações orçamentais; a menção a "limitações orçamentais" surge apenas a propósito do desempate entre docentes com igual pontuação no âmbito da alteração facultativa (artigo 11.º, n.os 3 e 4).

Segue-se que a sustentabilidade orçamental da instituição constitui um critério legítimo de faseamento e de prioritização da despesa relativamente às alterações facultativas de posicionamento remuneratório, mas não pode ser invocada para recusar, condicionar ou diferir uma alteração obrigatória cujos pressupostos legais se encontrem preenchidos: esta última constitui um direito do docente diretamente emergente da lei, cuja satisfação não depende de

prévia verificação de disponibilidade orçamental, sem prejuízo da inscrição da correspondente dotação no orçamento da Universidade, nos termos gerais.

Acresce que a Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro (Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso), disciplina a assunção de novos compromissos financeiros pelas entidades públicas, exigindo a verificação prévia de fundos disponíveis, mas não pode ser invocada para extinguir ou postergar indefinidamente uma obrigação de pagamento já constituída por força da lei: a eventual insuficiência de dotação orçamental pode determinar um atraso na satisfação do direito reconhecido, com as consequências patrimoniais próprias da mora (incluindo os juros de mora referidos em I.2 supra), mas não afasta a sua exigibilidade.

VI - Recomendações

Após análise de todos os considerandos legais e princípios constitucionais, designadamente os princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé, o Grupo de Trabalho nomeado pelo Despacho n.º 219/2026 reconhece que em algumas situações poderá existir em alguns docentes um sentimento de injustiça por comparação com outros docentes detentores de carreiras similares. **Contudo, com base no enquadramento legal existente, não se afigura possível, pela interpretação da lei, propor recomendações que solucionem todas as questões potencialmente geradoras de sentimentos de injustiça de diversa natureza.**

Por tudo o acima exposto, em síntese, as **recomendações** do Grupo de Trabalho ao Magnífico Reitor são as seguintes:

1. Para os casos pendentes em Tribunal recomenda-se propor um acordo quando o docente tenha acumulado, pelo menos, 10 pontos no período entre 2004 e 2010 não utilizados noutra progressão (regime transitório previsto na versão inicial do RADDUÉ publicada pelo Despacho n.º 1038/2011, de 12 de janeiro). Na amostra analisada, dos treze processos considerados, seis respeitam a docentes que reúnem, pelo menos, dez pontos não utilizados no período de 2004 a 2010.

2. Para os restantes casos em que os docentes tenham, pelo menos, 10 pontos acumulados no período entre 2004 e 2010 não utilizados noutra progressão, pode ser exercida a opção gestionária prevista no Despacho n.º 3830/2025. **Para tal terá de existir disponibilidade orçamental** (que não existe) e, pela amostra trabalhada pelo Grupo de Trabalho, poderá eventualmente criar um sentimento de injustiça noutros que não tenham aquele número de pontos acumulado no regime transitório. Destacam-se alguns exemplos onde se constata que os docentes com 10 ou mais pontos são os que requereram ponderação curricular nos termos previstos no n.º 2 do artigo 32.º do Despacho n.º 1038/2011, de 12 de janeiro (RADDUÉ). Na amostra analisada, de catorze docentes, cinco reúnem dez ou mais pontos não utilizados no período de 2004 a 2010, situando-se os restantes nove abaixo desse limiar.

3. Considera-se muito importante, para evitar no futuro situações dúbias e geradoras de sentimentos de injustiça, rever o atual Regulamento de Avaliação, clarificando diversos aspetos que permitem múltiplas interpretações, nomeadamente o artigo 11.º tanto no

que diz respeito às alterações de posicionamento remuneratório obrigatórias como por opção gestionária.

Évora, 19 de outubro de 2026

Documento de trabalho elaborado no âmbito do Grupo de Trabalho constituído pelo Despacho n.º 219/2026