

CONSULTA PÚBLICA
PROJETO DE REGULAMENTO DE CARREIRAS, RECRUTAMENTO, CONTRATAÇÃO E AVALIAÇÃO
DE PESSOAL TÉCNICO, ESPECIALISTA E DE GESTÃO DA UNIVERSIDADE DO PORTO

POSIÇÃO DA CTUP

A 25 de fevereiro de 2022, a Comissão de Trabalhadores emitiu um parecer quanto à contratação de trabalhadores em lugar equiparado a técnico superior, ao abrigo do Código do Trabalho https://ct.up.pt/download/ct_22-25/Posicao-CT_Contratacao_Tecnicos_superiores_CIT_fev_2022.pdf

No decurso dos meses seguintes, nas reuniões mensais com a Administração da UP, esta foi uma matéria recorrente, nomeadamente pela necessidade de encontrar a maior convergência possível entre os trabalhadores contratados ao abrigo do Código do Trabalho e os trabalhadores com contrato em funções públicas, como de resto preconizam os artigos 134.º, n.ºs 1 e 3, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, o artigo 4.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de abril.

A Universidade do Porto, enquanto fundação pública com regime de direito privado, rege-se pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão de pessoal, devendo, porém, na definição do regime de carreiras próprias do pessoal promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com as regras de direito público.

Tendo por base esse objetivo e decorrente das questões acordadas nas referidas reuniões, a 27 de julho de 2022, a Comissão de Trabalhadores forneceu à Administração uma proposta de Regulamento de Carreiras, Contratação e Avaliação do Pessoal Não Docente e Não Investigador em Regime de Contrato de Trabalho – (**ver no quadro infra o resumo das propostas**).

Ao fundamento da entrega desta proposta, com as matérias já acordadas, acrescia ainda o facto de, mais de dez anos volvidos após a aprovação do Regulamento para a Gestão de Carreiras do Pessoal não Docente Contratado no âmbito do Código do Trabalho da Universidade do Porto, Regulamento n.º 101/2011, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 28, de 9 de fevereiro, se verificar a necessidade de proceder à sua adequação à nova realidade e exigências vivenciadas em matéria de recursos humanos, de modo a fazer face a questões entretanto suscitadas, nomeadamente na área das tecnologias de informação e comunicação e, portanto, da necessidade de adoção destas carreiras especiais, existentes na Universidade.

Por outro lado, a compilação de todos os articulados relativos aos trabalhadores contratados ao abrigo do Código do Trabalho, com a revogação dos Regulamentos n.ºs 101/2011, publicado no

Diário da República, 2.ª série, n.º 28, de 9 de fevereiro, Despacho n.º 3437/2013, publicado no Diário da República 2.ª série, n.º 44, de 4 de março, Despacho n.º 13207/2013, publicado no Diário da República 2.ª série, n.º 200, de 16 de outubro, permitia o acesso a um novo documento mais atual, completo e funcional.

Convém reiterar que a matéria que levou a CTUP ao início de todo este processo, e a um grande esforço por parte dos seus membros foi, de facto, a questão da contratação de trabalhadores em lugar equiparado a técnico superior, ao abrigo do Código do Trabalho uma vez que, no caso dos trabalhadores com licenciatura ou grau superior, em funções públicas, na carreira técnica superior, posicionados no primeiro nível, após a o período experimental e/ou o período em mobilidade intercarreiras na carreira passam imediatamente ao segundo nível.

Já os trabalhadores com licenciatura ou grau superior, do regime privado, na mesma situação, têm sido muito prejudicados relativamente aos trabalhadores em funções publicas, uma vez que a grande maioria dos recrutados ao abrigo do Código do trabalho têm sido mantidos na 1.ª posição remuneratória por períodos de 6/7 anos.

Nesse sentido e com vista a um justo paralelismo, a Comissão de Trabalhadores propôs, e foi aceite pela Administração da UP, que os trabalhadores nestas situações só se encontrassem dois anos na primeira posição, sendo contabilizado para esse efeito o tempo dos períodos experimental e/ou consolidação na carreira de técnico superior.

Esta posição, de mesmo entendimento e concordância por parte da Administração, manteve-se inalterada até dezembro de 2022.

Nas reuniões tidas no passado mês de janeiro, a administração comunicou à Comissão de Trabalhadores que, não obstante estivesse de acordo com a justiça da medida, a redação proposta pela CTUP, resultante da reflexão conjunta em várias reuniões, na qual o Administrador da Universidade se revê - e que previa a possibilidade de progressão horizontal obrigatória, em dois anos, de trabalhador titular de licenciatura ou de grau académico superior, colocado na primeira posição remuneratória da carreira de técnico superior, para segunda posição remuneratória dentro da mesma carreira e categoria - depois de analisado o impacto financeiro adicional, incumpria o artigo 24.º da LOE2023 que fixa limites ao crescimento do valor das despesas com pessoal, até 3%, e entre 3% e 5% carecendo de autorização do Ministério das Finanças.

Explica ainda a Administração que, desde o momento em que se iniciou a auscultação da CTUP em relação a este tema e o momento atual, o quadro orçamental da Universidade se agravou, nomeadamente pelas novas medidas remuneratórias, não asseguradas até ao momento com o correspondente aumento de dotação do Estado e que terá de ser dada prioridade ao cumprimento das alterações legais que têm impacto na massa salarial, pelo que se torna legalmente impraticável, pelo menos neste momento, e financeiramente inoportável a

passagem destes trabalhadores, em dois anos, para a segunda posição, propondo que esta progressão se dê ao fim de quatro anos.

QUANTO À TABELA SALARIAL DA CARREIRA DE TÉCNICO DE INFORMÁTICA

A Comissão de Trabalhadores considera que, quanto à tabela salarial da carreira de técnico de informática, devem ser seguidos os mesmos critérios de paralelismo com as da Função Pública, que se verificam nas restantes com as tabelas propostas.

- A carreira de técnico de informática na função pública (FP) começa no nível 11 (que passou a 12 na atual tabela única) e termina no nível 42 (é uma carreira especial não revista, cuja revisão se prevê para o primeiro trimestre de 2023).
- A carreira de especialista de informática na função pública (FP) começa no nível 19 (que passou a 20 na atual tabela única) e termina no nível 52 (é, igualmente, uma carreira especial não revista, cuja revisão se prevê para o primeiro trimestre de 2023).

Na tabela agora proposta pela Administração, para a carreira de técnico de informática, o topo da carreira atinge-se no nível 30A.

Se na carreira de especialista a tabela proposta ultrapassa em 8 níveis a da FP, já na tabela proposta para os técnicos, fica aquém 12 níveis salariais relativamente à da FP.

Isto significa que, por exemplo, um técnico de informática que se encontre contratado em funções públicas, colocado num nível salarial correspondente ao 30 da tabela única, se quiser mudar para o regime privado, não tem escalões correspondentes que lhe permitam progredir na carreira.

Ora,

Mediante o exposto, a Comissão de Trabalhadores considera que foi levado a cabo um extenso trabalho, obtido um documento que se traduz em convergência entre os trabalhadores dos regimes público e privado, capaz de perdurar no tempo e de ser exemplo para outras Universidades-Fundação mas que, contudo, na matéria que concerne ao tempo na primeira posição retributiva, de trabalhadores com licenciatura ou grau superior, na carreira de técnico superior, fica aquém do objetivo.

Na realidade, nenhum técnico superior em funções públicas está mais de dois anos na primeira posição da carreira. Já os técnicos superiores do regime privado da Universidade do Porto, na sua grande maioria, estarão quatro anos.

Considerado este facto, e a par das medidas recentemente acordadas para as carreiras da Função Pública quanto aos pontos sobrantes, a CTUP apela a que, para os trabalhadores colocados na 1.ª posição remuneratória há mais de quatro anos e que sejam agora colocados na 2ª posição remuneratória, os anos sobrantes lhes sejam considerados para a subida da 2ª para a 3ª posição.

Continuamos, pois, a solicitar que estas medidas sejam reconsideradas, que sejam feitos todos os esforços possíveis por parte da Administração e a que todos os trabalhadores participem neste período de [Consulta Pública](#).

Já no que concerne à tabela salarial da carreira de técnico de informática, entendemos que devem ser seguidos os mesmos critérios de paralelismo com as da Função Pública, que se verificam nas restantes com as tabelas constantes do documento, por isso mesmo, **propomos, pois, a alteração elencada no quadro infra**.

<p>PROPOSTAS DA CT Discutidas e acordadas com a Administração da UP já constantes do documento</p>	<p>POSIÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO DA CT</p>
<p>Preâmbulo</p> <p><i>Compilação num só documento dos três segmentos de regulamentação relativa aos trabalhadores contratados ao abrigo do Código do Trabalho na Universidade do Porto</i></p>	<p>Considerando a existência de vários regulamentos, relativos aos trabalhadores contratados ao abrigo do Código do Trabalho na Universidade do Porto, a CTUP propôs a compilação do regulamento de carreiras e do regulamento de celebração de contratos.</p> <p>Por sua vez, a Administração da UP sugeriu que, do documento único, constasse ainda o regulamento da avaliação do desempenho, ficando assim, após entrada em vigor do novo regulamento, revogados os Regulamentos n.ºs 101/2011, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 28, de 9 de fevereiro, Despacho n.º 3437/2013, publicado no Diário da República 2.ª série, n.º 44, de 4 de março, Despacho n.º 13207/2013, publicado no Diário da República 2.ª série, n.º 200, de 16 de outubro.</p>
<p>Artigo 11.º, número 2, alíneas c) e d)</p> <p>Criação das seguintes categorias profissionais:</p> <p><i>c) Especialista de Informática</i> <i>d) Técnico de Informática</i></p>	<p>A proposta da CT teve em atenção a realidade vivenciada na UP, verificou-se a necessidade de, em matéria de recursos humanos, proceder à adequação às novas exigências, de modo a fazer face a questões que têm sido suscitadas, nomeadamente na área das tecnologias de informação, e a necessidade de adoção de carreiras especiais nesta área em paralelismo com as da Administração Pública.</p> <p>https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/97-2001-345277</p>
<p>Artigo 15.º Alteração de posição remuneratória e atualizações salariais (...)</p>	<p>A proposta da Comissão de Trabalhadores tem por base a atribuição das mesmas atualizações salariais para os trabalhadores dos regimes público e privado, ao abrigo do Código do Trabalho em vigor que estabelece, no artigo 270.º, os critérios relativos à determinação da retribuição, referindo que «deve ter-se em</p>

<p>4 — Os montantes correspondentes às posições remuneratórias do Anexo I, os suplementos remuneratórios e o valor do subsídio de refeição são revistos anualmente na mesma percentagem que as remunerações dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, sem necessidade de quaisquer formalidades.</p>	<p>conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual».</p> <p>https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46750875</p>
<p>Artigo 40.º Direito a férias</p> <p>2 — Ao período de férias previsto no número anterior acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado na U.Porto.</p>	<p>A proposta da Comissão de Trabalhadores teve como objetivo a harmonização entre trabalhadores dos regimes público e privado, relativamente ao direito a férias por antiguidade ao serviço da UP.</p> <p>(Por paralelismo ao art.º 126, n.º 4 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)</p>
<p>Artigo 59.º</p> <p>Consolidação da mobilidade funcional</p> <p>1 — A mobilidade funcional pode consolidar-se definitivamente mediante parecer prévio do superior hierárquico do trabalhador, desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:</p> <p>a) Tenha decorrido um período sequencial entre 6 e 18 meses de exercício de funções em mobilidade funcional;</p> <p>b) Exista acordo entre as partes;</p> <p>c) Exista posto de trabalho disponível, previsão orçamental e disponibilidade de massa salarial.</p> <p>2 — <i>Devem ainda ser observados todos os requisitos especiais, designadamente formação específica, conhecimentos ou experiência, legalmente exigidos para o recrutamento.</i></p> <p>3 — <i>A autorização para a consolidação da mobilidade funcional é da competência do Conselho de Gestão.</i></p> <p>4 — <i>O Conselho de Gestão pode estabelecer limitações em matéria de consolidação de mobilidade funcional.</i></p>	<p>As propostas da Comissão de Trabalhadores têm sempre como objetivo o paralelismo entre trabalhadores dos regimes público e privado.</p> <p>Relativamente ao período de consolidação da mobilidade funcional é importante que esta não exceda o número máximo de meses (18) da mobilidade intercarreiras.</p> <p>https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=e0be2782-533f-4438-9797-5ea9e481b110 (fonte DGAEP)</p> <p>A LGTFP refere prazos muito claros para as situações quer de recrutamento, quer de mobilidade intercarreiras, no que respeita a períodos experimentais ou de consolidação.</p> <p>No caso do recrutamento de trabalhadores em funções públicas o período experimental pode ser consultado aqui: https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=aab55bcf-ee13-4bb2-a43e-a413fb1d38ff (fonte DGAEP)</p> <p>Relembramos ainda o facto de que, no caso dos trabalhadores em funções públicas, da carreira técnica superior posicionados no primeiro nível, após a o período experimental e/ou após a consolidação na carreira passam imediatamente ao segundo nível (ou seja, num período máximo de 18 meses)</p> <p>Nos últimos anos, os trabalhadores do regime privado, na mesma situação, têm sido muito prejudicados relativamente aos trabalhadores em funções públicas. A grande maioria dos trabalhadores recrutados ao abrigo do Código do trabalho têm sido mantidos na 1.ª posição remuneratória por períodos de 6/7 anos.</p> <p>Assim, propôs-se, a plena harmonização entre os dois regimes contratuais, quer quanto ao período experimental, como no período para a consolidação na mobilidade intercarreiras/funcional.</p>
<p>Artigo 64.º Periodicidade</p>	<p>Considerando que avaliação bianual tem vindo a causar prejuízos a alguns trabalhadores do regime privado - pois perfazem 6 anos a meio de um biénio - o que obriga estes trabalhadores a subir para a posição remuneratória seguinte</p>

<p>A avaliação de desempenho é anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior.</p>	<p>não ao fim de 6, mas de 7 anos - a CT propôs que a avaliação do desempenho fosse anual.</p>
--	--

<p>PROPOSTAS DA CT Discutidas e acordadas com a Administração da UP</p> <p>sobre as quais se propõem alterações</p>	<p>POSIÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO DA CT</p>
<p>CAPÍTULO VIII EVOLUÇÃO PROFISSIONAL Artigo 83.º Progressão horizontal</p> <p>(...)</p> <p>4 — Para os trabalhadores posicionados na primeira posição remuneratória de técnico superior, a progressão horizontal obrigatória ocorre, independentemente da fixação de valores específicos no orçamento anual, para quem satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:</p> <p>a) Resultado global médio da avaliação de desempenho anual $\geq 3,0$ nos últimos quatro anos, na mesma posição remuneratória;</p> <p>b) Ausência de qualquer avaliação negativa nos últimos quatro anos, entendendo-se ausência de avaliação negativa como a inexistência de qualquer resultado quantitativo global anual, expresso à centésima da unidade, de valor $< 2,5$.</p>	<p>A 25 de fevereiro de 2022, a Comissão de Trabalhadores emitiu um parecer quanto à contratação de trabalhadores em lugar equiparado a técnico superior, ao abrigo do Código do Trabalho https://ct.up.pt/download/ct_22-25/Posicao-CT_Contratacao_Tecnicos_superiores_CIT_fev_2022.pdf</p> <p>No decurso dos meses seguintes, nas reuniões mensais com a Administração da UP, esta foi uma matéria recorrente, nomeadamente pela necessidade de encontrar a maior convergência possível entre os trabalhadores contratados ao abrigo do Código do Trabalho e os trabalhadores com contrato em funções públicas, como de resto preconizam os artigos 134.º, n.ºs 1 e 3, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, o artigo 4.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de abril.</p> <p><i>A Universidade do Porto, enquanto fundação pública com regime de direito privado, rege-se pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão de pessoal, devendo, porém, na definição do regime de carreiras próprias do pessoal promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com as regras de direito público.</i></p> <p>Tendo por base esse objetivo e decorrente das questões acordadas nas referidas reuniões, a 27 de julho de 2022, a Comissão de Trabalhadores forneceu à Administração uma proposta de Regulamento de Carreiras, Contratação e Avaliação do Pessoal Não Docente e Não Investigador em Regime de Contrato de Trabalho.</p> <p>Convém reiterar que a matéria que levou a CTUP ao início de todo este processo, e a um grande esforço por parte dos seus membros foi, de facto, a questão da contratação de trabalhadores em lugar equiparado a técnico superior, ao abrigo do Código do Trabalho uma vez que, no caso dos trabalhadores com licenciatura ou grau superior, em funções públicas, da carreira técnica superior posicionados no primeiro nível, após o período experimental e/ou após a mobilidade intercarreiras, passam imediatamente ao segundo nível.</p> <p>Já os trabalhadores do regime privado, na mesma situação, têm sido muito prejudicados relativamente aos trabalhadores em funções públicas, uma vez que a grande maioria dos recrutados ao abrigo do Código do trabalho têm sido mantidos na 1.ª posição remuneratória por períodos de 6/7 anos.</p> <p>Nesse sentido e com vista a um justo paralelismo, a Comissão de Trabalhadores propôs, e foi aceite pela Administração da UP, que os trabalhadores nestas</p>

situações só se encontrassem dois anos na primeira posição, contabilizado para esse efeito o tempo dos períodos experimental e/ou consolidação na carreira de técnico superior.

Esta posição, de mesmo entendimento e concordância por parte da Administração, manteve-se inalterada até dezembro de 2022.

Nas reuniões tidas no passado mês de janeiro, a administração comunicou à Comissão de trabalhadores que, não obstante estivesse de acordo com a justiça da medida a redação proposta pela CTUP, resultante da reflexão conjunta em várias reuniões, na qual o Administrador da Universidade se revê - e que previa a possibilidade de progressão horizontal obrigatória, em dois anos, de trabalhador titular de licenciatura ou de grau académico superior, colocado na primeira posição remuneratória da carreira de técnico superior, para segunda posição remuneratória dentro da mesma carreira e categoria - depois de analisado o impacto financeiro adicional, incumpria o artigo 24.º da LOE2023 que fixa limites ao crescimento do valor das despesas com pessoal, até 3%, e entre 3% e 5% carecendo de autorização do Ministério das Finanças.

Explica ainda a Administração que, desde o momento em que se iniciou a auscultação da CTUP em relação a este tema e o momento atual, o quadro orçamental da Universidade se agravou, nomeadamente pelas novas medidas remuneratórias, não asseguradas até ao momento com o correspondente aumento de dotação do Estado e que terá de ser dada prioridade ao cumprimento das alterações legais que têm impacto na massa salarial, tornando legalmente impraticável, pelo menos neste momento, e financeiramente inoportável a passagem destes trabalhadores, em dois anos, para a segunda posição, propondo que esta progressão se dê ao fim de quatro anos.

Ora,

Na realidade, nenhum técnico superior em funções públicas, com licenciatura ou grau superior, está mais de dois anos na primeira posição da carreira;

Já os técnicos superiores do regime privado da Universidade do Porto, na sua grande maioria, estarão quatro.

Por esse mesmo motivo, continuamos a apelar a que esta medida seja reconsiderada, que sejam feitos todos os esforços possíveis por parte da Administração no sentido de ser atingido, também aqui, os desejáveis paralelismo e convergência.

ANEXO II

Carreira de Técnico de Informática

Já quanto à tabela salarial da carreira de técnico de informática, a Comissão de Trabalhadores considera que devem ser seguidos os mesmos critérios de paralelismo com as da Função Pública, que se verificam nas restantes com as tabelas propostas.

A carreira de técnico de informática na função pública (FP) começa no nível 11 (que passou a 12 na atual tabela única) e termina no nível 42 (é uma carreira especial não revista, cuja revisão se prevê para o primeiro trimestre de 2023).

Na tabela agora proposta pela Administração, o topo da carreira atinge-se no nível 30A.

Se na carreira de especialista a tabela proposta ultrapassa em 8 níveis a da FP, já na tabela proposta para os técnicos, fica aquém 12 níveis salariais relativamente à da FP.

Isto significa que, por exemplo, um técnico de informática que se encontre contratado em funções públicas, colocado num nível salarial correspondente ao 30 da tabela única, se quiser mudar para o regime privado, não tem escalões correspondentes que lhe permitam progredir na carreira.

Com vista a um maior paralelismo com a tabela salarial de FP propomos os seguintes níveis remuneratórios:

Posições retributivas

Carreiras	Categorias	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª
Técnico de Informática	Técnico de Informática	12A	14A	16A	18A	20A	22A	24A	26A	28A	30A	32A	34A