

## **Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho**

### **Ata n.º 6 /2023**

Aos dezassete dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, pelas dezasseis horas, reuniu a Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho (CT-UMinho), na Sede da CT-UMinho, na Vivenda Sameiro da Universidade do Minho, no Campus de Gualtar, com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Informações;
2. Falta de auscultação (ou auscultação com prazos de resposta muito curtos) da CT-UM pela Reitoria relativamente a assuntos que, por lei, são de auscultação obrigatória;
3. SIADAP – Convergência entre Regimes Público (Contrato de Trabalho em Funções Públicas) e Privado (Contrato Individual de Trabalho);
4. Revisão dos Estatutos da Universidade do Minho;
5. Parecer jurídico sobre progressão dos docentes (RAD-UM). Análise da situação da contagem dos pontos em caso de promoção ou obtenção do título de agregado e concursos de promoção pessoal docente;
6. Avaliação de biénio desconhecida de trabalhadores integrados via PREVPAP;
7. Ponto da situação da revisão do Regulamento do Pessoal Dirigente da Universidade do Minho;
8. Ponto de situação dos Concursos de promoção na Carreira Informática;
9. Ponto de situação da migração de contratos da USSIC, passagem de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas para Contrato Individual de Trabalho propostos pela RT;
10. Ponto de situação do processo de Mobilidade intercarreiras e categorias (não cumprimento dos prazos estabelecidos);
11. Doutorados e progressões para técnico de grau de complexidade 3, etc. Situação dos funcionários em Contrato de Trabalho Regime de Direito Privado em comparação com os funcionários em Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Artigo 39.º-B do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho.
12. Ponto da situação da Proposta apresentada pela CT sobre a isenção das propinas de mestrado e doutoramento para trabalhadores da UMinho;
13. Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho;
14. Outros assuntos.

Estiveram presentes os seguintes membros efetivos, António Gaspar Lopes Cunha, António Ovidio Marques Domingues, Custódio Fernando Rodrigues Carvalho, João Luís Marques Pereira Monteiro, José

Rui Pereira Gomes, Luís Carlos Ferreira Fernandes, Marta Cidália Simões Ferreira, Sílvia Correia Monteiro.

Justificaram a ausência nesta reunião os membros, Francisco Manuel Ferreira Azevedo Mendes, Carlos Eduardo Almeida Abreu Amorim e Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque. A folha de presença encontra-se anexa à presente ata e dela faz parte integrante **(Anexo I)**.

Estiveram também presentes os seguintes membros suplente, Carlos Gil Correia Veloso Veiga, José Emilio Costa Palmeira, Miguel Jorge Alves Miranda Bandeira Duarte.

### **1. Informações.**

Foram prestadas as seguintes informações pelo Secretariado Executivo:

- a)** O Secretariado Executivo informou os presentes sobre a forma como tem vindo a decorrer as reuniões mensais com o Senhor Reitor. Prestou informações detalhadas de todos os assuntos tratados na última reunião com o Senhor Reitor.
- b)** Foram também apresentados os assuntos que vão fazer parte da agenda da próxima reunião com o Senhor Reitor e que na sua maioria ainda não foram resolvidos.
- c)** Por se tratar da primeira reunião do ano de dois mil e vinte e três, consensualizou-se entre os presentes, algumas ações a levar a cabo durante o ano.

### **2. Falta de auscultação (ou auscultação com prazos de resposta muito curtos) da CT-UM pela Reitoria relativamente a assuntos que, por lei, são de auscultação obrigatória.**

O Secretariado Executivo informou que a falta de auscultação (ou auscultação com prazos de resposta muito curtos) da CT-UMinho pela Reitoria, relativamente a assuntos que, por lei, são de auscultação obrigatória, deve ser objeto de apreciação. Lançou um repto aos presentes para que reflitam sobre a postura que a CT-UMinho tem tido, e deve adotar, seja na sua forma de atuação ou mesmo de comunicação com a Reitoria, e qual a melhor forma de se manifestar sobre este assunto junto da Reitoria.

O Secretariado Executivo manifestou ainda a sua preocupação sobre a falta de acolhimento, por parte da Reitoria, das propostas que sucessivamente têm sido apresentadas pela CT-UMinho, quando solicitadas, em diversos assuntos relativos ao desempenho e funcionamento da UMinho.

### **3. SIADAP – Convergência entre Regimes Público (Contrato de Trabalho em Funções Públicas) e Privado (Contrato Individual de Trabalho);**

Foi dado início ao processo de regularização do SIADAP referente aos biénios de 21/22, decorrendo a fase de preenchimento das fichas de autoavaliação. A CT-UMinho ciente da complexidade deste processo e das expectativas que estão a ser criadas junto de todos os Trabalhadores, está disponível para prestar esclarecimentos que as pessoas pretendam quer sobre a sua posição sobre este assunto, quer sobre outras dúvidas que possam ter sobre a melhor forma de levar este processo a bons fins.

No que diz respeito à convergência entre Regimes Público (Contrato de Trabalho em Funções Públicas) e Privado (Contrato Individual de Trabalho) em questões de SIADAP e tendo em consideração a evolução orgânica que vem transformando a Administração Pública que conduziu a que, funções públicas sejam hoje exercidas também por trabalhadores com Contrato Individual de Trabalho, o que acontece na UMinho, onde vigoram atualmente dois regimes para avaliação de desempenho, SIADAP para Trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas e SIADAP para Trabalhadores com Contrato Individual de Trabalho, regulamentados de forma diferente. Importa, pois, rever esta situação no sentido de consagrar expressamente e em condições de igualdade a harmonização do SIADAP entre os dois regimes de relação de emprego.

A CT-UMinho vai apresentar uma proposta neste sentido à Reitoria, proposta que permita a harmonização destes dois regimes distintos (público e privado), nesta matéria de sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, por forma a garantir o princípio da tendencial convergência com os princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, conforme previsto no artigo 134.º, n. os 1 e 2, da Lei nº 62/2007, de 10 de setembro.

#### **4. Revisão dos Estatutos da Universidade do Minho;**

Reforçando as ideias bases que devem refletir na proposta final desta Comissão já afloradas em anteriores reuniões, a CT-UMinho e o grupo redator do documento enviado para o Conselho Geral da Universidade, aguarda que sejam apresentadas as propostas finais de alteração. A CT-UMinho, manifestou junto do Vice-Reitor, Professor Luís Amaral, a sua surpresa pela não inclusão de um representante do corpo de investigadores no grupo de trabalho EstUM, entendendo que é prejudicial para a representatividade dos diferentes corpos existentes na UMinho. Ficou também desapontada pelo facto de nenhum representante da CT-UMinho fazer parte deste grupo, pois já foi demonstrado que a CT é uma mais-valia na vida da UMinho, facilitando a revisão de posições da Reitoria e da Administração que foram acolhidas de bom-grado. A CT-UMinho irá pronunciar-se oportunamente sobre a proposta final de alteração de Estatutos da UMinho. Podendo intervir neste processo, através de pareceres ou outro tipo de intervenção mais ou menos visível.

#### **5. Parecer jurídico sobre progressão dos docentes (RAD-UM). Análise da situação da contagem dos pontos em caso de promoção ou obtenção do título de agregado e concursos de promoção pessoal docente.**

Foi abordada novamente a questão da progressão remuneratória dos docentes, resultante da aplicação do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho (RAD-UM), foram referenciados os problemas que tem surgido na interpretação que USRH fez do Artigo 23º do RAD-UM. Não tendo a CT-UMinho obtido nenhuma resposta da Reitoria sobre este assunto.

#### **6. Avaliação de biénio desconhecida de trabalhadores integrados via programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP).**

Sobre este assunto a CT-UMinho já fez as diligências possíveis junto da Reitoria, aguardando que seja analisada a situação e apresentadas soluções legais para os Trabalhadores nestas situações. De referir que outras questões se colocam sobre a situação destes Trabalhadores, tais como:

- a)** Se os trabalhadores integrados no âmbito do PREVPAP, que reúnem os requisitos para aplicação da avaliação curricular, prevista no artigo 43º do SIADAP, entram no universo de trabalhadores para aplicação das percentagens máximas das avaliações finais de Desempenho Relevante e Desempenho Excelente.
- b)** Se o exercício de funções na situação que deu origem a regularização extraordinária compreender vários ciclos avaliativos, a avaliação atribuída em sede de avaliação curricular, terá em consideração cada ciclo avaliativo, ou a avaliação atribuída poderá relevar para todos os ciclos objeto de avaliação;
- c)** Se o requisito de um ano de exercício de funções na situação que deu origem à regularização extraordinária se aplica nestas situações.

#### **7. Ponto da situação da revisão do Regulamento do Pessoal Dirigente da Universidade do Minho.**

A CT-UMinho, pronunciou-se sobre este assunto no âmbito das suas competências, enviou o documento **(Anexo II)**. Aguardando que este processo tenha um desenvolvimento rápido.

#### **8. Ponto de situação dos Concursos de promoção na Carreira Informática.**

Foi abordada a questão das verbas do Orçamento de Estado (OE) para 2022, mais concretamente o Decreto-Lei n.º 53/2022 de 12 de agosto de 2022, que estabelece as normas de execução do Orçamento de Estado para 2022. Foram apontadas as implicações que este Decreto-Lei poderá ter na abertura de concursos de promoção e progressão nas Carreiras de Informática.

No que se refere ao Decreto-Lei de execução orçamental de 2022, o artigo 136º, mantem-se igual em termos de texto ao artigo 156º do documento de 2019. Significa isto que para a abertura de concursos de promoção e progressão nas carreiras de informática. Neste contexto a Reitoria solicitou autorização a tutela (Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior) e a área da Administração Pública e das Finanças **(Anexo III)**, para a abertura de concursos internos de acesso limitado para o preenchimento de categorias das carreiras de Especialistas de Informática e Técnicos de Informática da UMinho.

Debateu-se o facto de que estes pedidos de autorização, possam ser mais um argumento para “encalhar” a abertura de concursos para o pessoal de informática. A CT-UMinho teve conhecimento de mais alguns informáticos que vão abandonar a instituição, uns por transferência para outros locais e em caso mais extremos por rescisão com a Função Pública. Tratando-se de pessoas com muitos anos de experiência profissional na UMinho, e que são fundamentais para o bom funcionamento dos serviços prestados a comunidade Académica a situação apresenta-se como preocupante. Ficou estabelecido que este assunto vai ser novamente abordado na próxima reunião com o Reitor, pois é urgente que a Reitoria tome uma atitude mais pró-ativa e condizente com a gravidade da situação.

**9. Ponto de situação da migração de contratos da USSIC, passagem de Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas para Contrato Individual de Trabalho propostos pela Reitoria.**

Análise da Deliberação do Conselho de Gestão, CG-18/2022, do dia 8 de setembro de 2022. A CT-UMinho, no âmbito das suas competências, questionou a o Vice-Reitor responsável por esta área, no sentido de obter mais informações sobre este assunto, nomeadamente;

- a) Se esta prerrogativa se aplicava a todos os Trabalhadores de Informática da USSIC de uma forma linear e que para tal bastava fazer o pedido de migração do contrato;
- b) Se a incrementação das posições até três posições superiores da Tabela Remuneratória de Direito Privado, se efetuava de forma automática ou com restrições;
- c) A CT-UMinho questionou o facto de este regime se aplicar apenas aos Trabalhadores de um serviço (USSIC) e não ser aplicado aos restantes Trabalhadores da área de Informática que existem na UMinho.

**10. Ponto de situação do processo de Mobilidade Intercarreiras e Categoria, não cumprimento dos prazos estabelecidos.**

Permitindo a Lei de Trabalho em Funções Publica que qualquer trabalhador seja colocado em mobilidade e atendendo a que o Decreto-Lei n.º 53/2022 de 12 de agosto de 2022, que estabelece as normas de execução do Orçamento de Estado para 2022, no artigo 136º, possibilita a situação da mobilidade intercarreiras ou intercategorias. A CT-UMinho esta atenta e preocupada com este processo, mais concretamente com cumprimento dos prazos já apresentados pela Reitoria e definidos na Deliberação do Conselho de Gestão n.º 13/2022.

A CT-UMinho constata que, no entanto, subsistem situações por regularizar, sem motivo devidamente fundamentado o que, no seu entender, constitui uma lacuna nos princípios de igualdade e proporcionalidade preconizados na lei.

Por outro lado, constata-se ainda que a situação se agrava no que respeita aos trabalhadores contratados ao abrigo do Código do Trabalho onde o número de situações “irregulares”, relativamente à possibilidade de recurso à mobilidade funcional de licenciados, assume maior dimensão. Em situação semelhante encontram-se os Assistentes Operacionais detentores do 12º ano de escolaridade, ou equivalente, cujas funções são passíveis de proporcionar uma mobilidade intercarreiras/mobilidade funcional para a Carreira de Assistente Técnico e que, no entanto, ainda não viram ser-lhes dada esta possibilidade.

A Comissão de Trabalhadores está a proceder ao levantamento destas situações, nas várias Unidades Orgânicas e de Serviços, com vista a uma análise caso a caso.

**11. Doutorados e progressões para técnico de grau de complexidade 3, etc. Situação dos funcionários em Contrato de Trabalho Regime de Direito Privado em comparação com os funcionários em Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Artigo 39.º-B do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho).**

A Lei nº 62/2007 (RJES -Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior), no n.º 2 do artigo 134.º determina que:

“O regime de direito privado não prejudica a aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade.”; (sublinhado nosso),

Por outro lado, o artigo 23.º do Código do Trabalho, determina:

1 – Para efeitos do presente Código, considera-se:

a) Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado (sublinhado nosso),

2 – Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.

Ainda, no artigo 31.º do CT:

1 – Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2 – A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma (sublinhado nosso).

Assim,

e de acordo com os princípios destes articulados, é entendimento da CT-UMinho que, um trabalhador contratado em regime de direito privado deverá ter como referência a retribuição mensal e demais direitos – para idêntico conteúdo funcional e responsabilidade e por força do princípio da equiparação ao

regime da administração pública – a dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Com a existência destes dois regimes distintos (público e privado) deverá ser feita a harmonização em matéria de valorização retributiva de trabalhadores Técnicos, Administrativos e de Gestão da UMinho em regime privado, por forma a garantir o princípio da tendencial convergência com os princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, conforme previsto no artigo 134.º, n. os 1 e 2, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;”

Nas reuniões mensais, decorrida com o Senhor Reitor, a CT-UMinho solicitou informação quanto a calendarização prevista para a harmonização (regularização) das situações laborais dos trabalhadores, com licenciatura e doutoramento, contratados ao abrigo do Código do Trabalho, no que respeita ao seu posicionamento remuneratório da Carreira Técnica Superior, à semelhança do que acontece com os trabalhadores contratados em funções públicas.

A informação obtida, aponta para que a efetivação das medidas acordadas decorra no início do próximo ano civil (2023).

A CT-UMinho fornecerá ulteriores informações sempre que se justifique e no sentido de manter informados todos os trabalhadores ao abrigo destas medidas.

## **12. Ponto da situação da Proposta apresentada pela CT sobre a isenção das propinas de mestrado e doutoramento para trabalhadores da UMinho.**

A CT-UMinho apresentou uma proposta para a redução do valor de propinas, para os cursos de 2.º ciclo e 3.º ciclo (**Anexo IV**), aguardando pelo parecer da Administração.

## **13. Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho.**

Na sequência do plasmado nos artigos 424, 423 e 427 do Código do Trabalho (CT) a CT-UMinho solicitou informação ao Senhor Reitor sobre o seguinte assunto:

Considerando:

- a)** que de acordo com o Art.º 281.º do CT, “Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, competindo ao empregador assegurar estas condições em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente através da aplicação de todas as medidas necessárias tendo em conta os princípios gerais de prevenção e da organização de serviços de segurança e saúde no trabalho em conformidade com a lei.”
- b)** as obrigações gerais do empregador referidas do Art.º 15.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro.
- c)** que de acordo com Artigos 73.º a 110.º da Lei 102/2009 deve existir na UMinho uma unidade com as competências definidas nos artigos anteriormente definidos.

Não tendo obtido qualquer resposta sobre o assunto, a CT-UMinho vai solicitar, novamente, informação sobre a unidade/serviço da UMinho com as competências na área da Segurança e Saúde no Trabalho plasmadas nos decretos lei anteriormente referidos.

A CT-UMinho vai retomar este assunto junto do Senhor Reitor, apresentando um Projeto de Regulamento Interno de Segurança e Saúde no Trabalho.

**14. Outros Assuntos.**

Não havendo mais assuntos a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata, que depois de aprovada vai ser assinada pelo Secretário Coordenador e pelo Secretário da CT.

João Luís Marques Pereira Monteiro



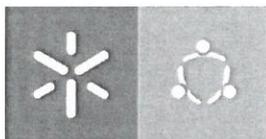
O Secretário Coordenador

António Ovidio Marques Domingues



O Secretário

Anexo I



Universidade do Minho

Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho

LISTA DE PRESENCAS

Reunião n.º 6/2023

17 de janeiro de 2023

Nome	Rubrica
António Gaspar Lopes Cunha	<i>António Cunha</i>
António Ovídio Marques Domingues	<i>Ata</i>
Carlos Gil Correia Veloso Veiga	<i>Carlos Gil</i>
Custódio Fernando Rodrigues Carvalho	<i>Cust. do fundo P. Carvalho</i>
João Luís Marques Pereira Monteiro	<i>Monteiro</i>
José Emílio Costa Palmeira	
José Rui Pereira Gomes	<i>JRPG</i>
Luís Carlos Ferreira Fernandes	<i>LCFF</i>
Marta Cidália Simões Ferreira	<i>MCSF</i>
Miguel Jorge Alves Miranda Bandeira Duarte	<i>Miguel</i>
Sílvia Correia Monteiro	

## **Anexo II**

### **Parecer da Comissão de Trabalhadores Projeto de Regulamento dos Dirigentes da Universidade do Minho**

#### **I Previsão do cargo de direção intermédia de 4.º grau**

- a) Medida positiva atento o aumento de responsabilidade do titular do cargo com funções de coordenação de equipa de carácter não permanente, constituída especificamente para executar um projeto cuja duração não exceda seis anos.
- b) Os titulares de cargos de direção intermédia de 4.º grau, responsáveis de equipas de projetos são designados por despacho do Reitor, de entre os trabalhadores da Universidade do Minho, dotados de competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequada ao exercício das funções a exercer.

Não concordamos com a designação (escolha). O processo de recrutamento deve ser idêntico ao dos restantes dirigentes intermédios - processo de recrutamento e seleção, conforme especificado no Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho, sem prejuízo do recrutamento, por escolha, nos termos do previsto nos Estatutos da Universidade do Minho e no Regulamento Orgânico das Unidades de Serviços da Universidade do Minho. Só assim é assegurada a garantia de igualdade de condições de acesso ao cargo; a transparência do processo; o mérito do candidato.

No entanto, para projetos com duração previsível inferior a um ano, a CT-UMinho, não se opõe a um processo de designação (escolha).

#### **II Alteração aos requisitos de recrutamento para os cargos de direção intermédia**

- a) Proposta positiva que converge com o regime público

#### **III Regime de contrato de trabalho dos dirigentes intermédios**

Refere a proposta que *Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a duração do contrato em comissão de serviço, incluindo renovações, não pode ser superior a seis anos, não podendo o dirigente ocupar o mesmo cargo da respetiva unidade orgânica ou serviço antes de decorridos três anos.*

Não se compreende a insistência em limitar a seis anos a duração do contrato, até porque a comissão de serviço pode, sempre, não ser renovada... Sugere-se a eliminação dos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 18.º.

#### **IV Retribuição e Suplementos dos dirigentes**

A RCM 112/2002, de 24 de agosto não prevê o reembolso de despesas com a utilização de telefones para os cargos de Direção Intermédia de 3.º e 4.º graus, devendo essa menção ser eliminada.

#### **V Regime remuneratório do secretariado pessoal de direção**

O Secretariado pessoal de direção não se enquadra nesta proposta por não ser pessoal dirigente. O acréscimo salarial resultante das funções deve ser remunerado através de um suplemento remuneratório.

Apesar desta consideração, acrescentamos algumas questões relativas à despesa e à necessidade de promover a convergência dos regulamentos internos se esta solução vier a ser adotada.

É proposto que *a remuneração base mensal ilíquida para o exercício de funções de secretariado pessoal de direção é determinada em percentagem de 45% do valor padrão fixado para os titulares de cargos de*

*direção superior de 1.º grau, atendendo à disponibilidade permanente e exigência adicionais inerentes aquelas funções.*

Ao contrário do que acontece na Administração Central do Estado não é **fixado um suplemento remuneratório** para o exercício de funções de secretariado de direção, mas sim uma remuneração correspondente a 45% do valor padrão fixado para os titulares de cargos de direção superior de 1.º grau. Os titulares dos cargos de direção superior de 1.º grau podem ser apoiados por um trabalhador que exerça funções de secretariado **Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, n.º 2 do artigo 33.º.**

Não se alcança o sentido desta proposta que rompe com o estabelecido para o setor público que prevê a atribuição de um suplemento remuneratório... Importa lembrar que nos termos do n.º 5 do artigo 4.º do Decreto Lei n.º 4/2016, de 13 de janeiro, *Na definição do regime das carreiras próprias do pessoal docente, investigador e outro, a Universidade do Minho deve, nos termos do n.º 3 do artigo 134.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, **promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com os princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e à legislação especial aplicável às referidas carreiras.***

Por outro lado, ao contrário do que é referido na proposta de revisão o aumento de despesa pode, efetivamente, ser muito expressivo e incerto, dependendo do tipo de trabalhadores que forem convidados a desempenhar estas funções. Atendendo a que o n.º de trabalhadores em causa na proposta pode facilmente atingir as duas dezenas, entre secretariado da equipa reitoral e presidentes de UO, (lembramos que numa universidade pública este n.º não poderia ultrapassar os dois trabalhadores, correspondentes aos secretariados de direção do Administrador e do Reitor -dirigentes superiores de 1.º grau); e se essas posições fossem, em tese, ocupadas por assistentes técnicos posicionados na 2.ª posição remuneratória (809,13€) o aumento do encargo seria muito significativo. 45% do valor padrão fixado para os titulares de cargos de direção superior de 1.º grau corresponde a um vencimento 1700,54€. A diferença de vencimentos seria de 890.87€ por trabalhador/mês\*20 trabalhadores, num total de 17 817,4 €. Num ano o valor do encargo adicional poderia ultrapassar os 300 000€.

Diversamente, se os trabalhadores escolhidos tiverem já uma remuneração superior a 1700 € não terão qualquer tipo de vantagem salarial para fazer face à *disponibilidade permanente e exigência adicionais inerentes aquelas funções.*

A proposta da CT-UMinho é a de que seja atribuído um **suplemento remuneratório** para o exercício de funções de secretariado pessoal de direção. Esta foi, aliás, a opção seguida pela UPorto - Universidade Fundação (ver anexo).

## **VI Apoio de secretariado ao Reitor, Membros da Equipa Reitoral e Presidentes de Unidades Orgânicas**

**Finalmente, neste artigo, julgamos haver um lapso quando se remete para o artigo 24.º, devendo, efetivamente, ser indicado o artigo 25.º**

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário Coordenador

João Monteiro

## Anexo III



Universidade do Minho  
Lisboa

Universidade do Minho  
Lisboa

tel: +351 253 601 106

sec-reitor@reitoria.uminho.pt

Exma. Senhora  
Ministra da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior  
Prof.ª Doufóra Elvira Fortunato  
Estrada das Laranjeiras, 205  
1649-018 Lisboa

sua referência	sua comunicação de	nossa referência	data
		GRT-270/2022	27/09/2022

assunto

Mensagem

**Pedido de despacho prévio favorável à abertura de concursos internos de acesso limitado na carreira de Especialista de Informática e de Técnico de Informática**

*Sanhae Diniz*

As carreiras de informática consubstanciam carreiras não revistas reguladas pelo Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março – diploma que estabelece o estatuto das carreiras de informática, bem como as condições específicas de prestação de trabalho pelos respetivos trabalhadores.

Ambas as carreiras de Pessoal Informática têm registado uma estagnação nos últimos anos, contrarcorrentes com a atual dinâmica do mercado de emprego do sector privado, que têm atraído estes profissionais com melhores condições salariais e de desenvolvimento profissional, circunstância que tem originado a perda de vários profissionais ao longo dos últimos anos.

A promoção nos termos definidos no Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, é o mecanismo existente de desenvolvimento da carreira de informática, sendo essencial que seja aplicado para contrariar as melhores condições oferecidas pelo privado e permitir a retenção destes profissionais altamente qualificados e competentes para assegurar e desenvolver a infraestrutura tecnológica da Universidade do Minho.

Neste contexto e em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 136.º do Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto, que estabelece as normas de execução orçamental do Orçamento de Estado para 2022, vem esta Universidade solicitar a Vossa Excelência despacho prévio favorável para abertura de concursos internos de acesso limitado para o preenchimento de categorias das carreiras de Especialista de Informática e de Técnico de Informática desta Universidade, nas seguintes condições:

- Concurso de promoção interno de acesso limitado na carreira de Especialista de Informática da categoria de Grau 1 para a categoria de Grau 2, com 11 vagas;
- Concurso de promoção interno de acesso limitado na carreira de Especialista de Informática da categoria de Grau 2 para a categoria de Grau 3, com 11 vagas;
- Concurso de promoção interno de acesso limitado na carreira de Técnico de Informática da categoria de Técnico de Informática-Adjunto para a categoria de Técnico de Informática do Grau 1, com 3 vagas;
- Concurso de promoção interno de acesso limitado na carreira de Técnico de Informática da categoria de Grau 1 para a categoria de Grau 2, com 2 vagas;
- Concurso de promoção interno de acesso limitado na carreira de Técnico de Informática da categoria de Grau 2 para a categoria de Grau 3, com 16 vagas.

*[Handwritten mark]*

Solicita-se ainda que, após a emissão do competente despacho, o presente pedido seja submetido para autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das Finanças.

Com os melhores cumprimentos, *também felizes.*

O Reitor

*Rui Vieira de Castro*  
Rui Vieira de Castro

## **Anexo IV**

### **Proposta de redução do valor das propinas de mestrado e doutoramento para os trabalhadores da UMinho**

*Refere o Decreto Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, que A aposta na valorização da carreira geral de técnico superior, enquanto elemento de atratividade no sentido de oferecer um percurso profissional com futuro, deve fazer-se em paralelo com a valorização das qualificações desta carreira, que tem um papel fulcral na ampliação da massa crítica da Administração Pública. Nesse sentido, aumenta-se o valor pecuniário de ingresso na carreira de técnico superior, de forma a tornar mais atrativa a opção pelo vínculo de emprego público, e valoriza-se quem já é, ou venha a ser detentor do grau de doutor.*

A Universidade do Minho, por seu lado, elegeu como prioridade a necessidade de atrair e reter trabalhadores qualificados, conforme definido na Deliberação do Conselho de Gestão n.º 20/2022, de 15 de setembro.

São reconhecidas as dificuldades financeiras e outras que permitam à UMinho valorizar e reconhecer os seus trabalhadores no desenvolvimento das suas carreiras, pelo que o apoio à sua valorização académica e profissional adquirem, neste contexto, particular relevo.

Neste sentido, propõe a Comissão de Trabalhadores da UMinho:

A redução em 50% do valor das propinas de doutoramento e de mestrado para os trabalhadores da Universidade do Minho, sem prejuízo do pagamento do valor mínimo estabelecido para as propinas do 1.º ciclo;

Esta redução pressupõe que o mestrado ou doutoramento a frequentar pelo trabalhador seja em área de interesse para a UMinho ou suas Unidades Orgânicas, devendo ser evidenciado de que modo essa formação se traduz em vantagem para a Universidade;

A eventual aprovação da redução da propina é sempre antecedida de parecer da Unidade Orgânica a que o trabalhador está afeto.

Universidade; A eventual aprovação da redução da propina é sempre antecedida de parecer da Unidade Orgânica a que o trabalhador está afeto.