

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

A **Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho** (CT-UMinho) vem, nos termos do disposto no art.º 327.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no art.º 21.º dos Estatutos da CT, emitir parecer sobre o *“Projeto de Revisão do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho de Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho”*.

Apreciação geral

É com agrado que a **Comissão de Trabalhadores da UMinho** constata que há um esforço de sistematização e unificação de diferentes regulamentos num só, bem como se tenha procedido às alterações legislativas, entretanto ocorridas, e que este documento acautela.

É também positivo que se tenha verificado, pontualmente, uma orientação no sentido de assegurar o princípio da tendencial da convergência com a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas. Destacamos questões como a duração do tempo de trabalho, o paralelismo nos conteúdos funcionais das diferentes carreiras, o facto de desaparecer a 1.ª posição na carreira Técnica superior, a aproximação a vantagens diversas que existem no setor público, entre outras.

No entanto, vemos com preocupação que na estrutura das carreiras propostas seja apresentada uma visão em que a determinado conteúdo funcional esteja associada uma estrutura de remunerações que varia em função do grau académico detido pelo trabalhador. Efetivamente, diversamente do que acontece no setor público, em que para determinado conteúdo funcional é exigida uma habilitação mínima, nesta proposta isso não acontece. E isto permite, por exemplo, que no caso da carreira de especialista de informática, para um mesmo conteúdo funcional, o trabalhador que é recrutado, dependendo de ser mestre ou licenciado, pode ser remunerado, na posição de entrada na carreira, em €2.258,00 mensais ou €1.476,00 mensais, respetivamente. Ou seja, verifica-se um diferencial de mais de 34% entre estas duas posições, o que é manifestamente desajustado. Parece que se trata, efetivamente, de duas carreiras paralelas.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Por outro lado, a proposta não explicita quais os requisitos de promoção previstos para as carreiras pluricategoriais, ficando em aberto a possibilidade de aplicação dos instrumentos de mobilidade intercategorias e intercarreiras legalmente previstos para os trabalhadores em funções públicas.

A proposta da **CT-UMinho** é que a fixação da remuneração no recrutamento seja determinada em função do perfil do candidato, da sua experiência profissional, grau académico, formação especializada detida, entre outros.

Relativamente à criação da carreira de **Gestor de Ciência e Tecnologia** com grau de complexidade 5, com o conteúdo funcional descrito no anexo, parece-nos semelhante ao conteúdo funcional previsto para a carreira de Técnico Superior, ficando por isso aquém daquilo que se poderá ser expectado para as funções de um doutorado. Julgamos que se torna necessário identificar um conteúdo funcional mais rico e complexo que justifique a exigência do grau de doutor para acesso a esta nova carreira, tal como sugerido no anexo I deste parecer.

De igual modo, se propõem uma pequena alteração ao conteúdo funcional da carreira de Assessor, Consultor e Auditor.

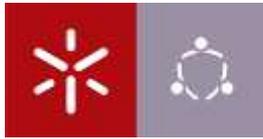
No capítulo da **Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores**, verifica-se uma diferenciação dos requisitos necessários para a mudança de posição remuneratória entre o regime público e o privado, sendo este último muito mais favorável, já que necessita apenas de seis anos da menção de adequado para a mudança de posição, o que não se compara com os dez anos dos trabalhadores em funções públicas, para além da inexistência de quotas para as menções mais elevadas.

Quanto aos **Métodos de Seleção para Contratos de Trabalho por Tempo Indeterminado**, estamos em crer que a seleção deverá permitir recrutar os candidatos mais capacitados para o exercício da atividade do posto de trabalho. Desta forma, propõem-se o seguinte articulado:

Artigo 34.º

Métodos de seleção

1. A seleção deve ser adequada às exigências funcionais do posto de trabalho.



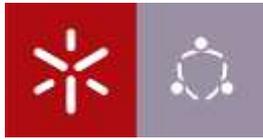
COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

2. Constituem métodos de seleção obrigatórios a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica.
3. A prova de conhecimentos, que pode compreender mais do que uma fase, incide sobre a capacidade dos candidatos para aplicar os conhecimentos técnicos necessários para o exercício da atividade do posto de trabalho.
4. A avaliação psicológica visa avaliar, através de testes e técnicas adequadas, as características comportamentais e competências cognitivas e de memória dos candidatos necessárias para o exercício da atividade do posto de trabalho.
5. Constituem métodos de seleção complementares, designadamente:
 - a) A avaliação curricular, que atende a todo o percurso profissional funcionalmente relevante;
 - b) A entrevista, que incide sobre o perfil pessoal dos candidatos.
6. Os candidatos são convocados individualmente para a aplicação dos métodos, nos termos gerais.

A proposta apresentada e a prática na **UMinho** relativa a remunerações dos trabalhadores do regime privado enferma de alguns perigos e são, inclusive, de legalidade duvidosa porquanto se afasta de forma significativa do regime previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, podendo levantar questões de violação da Constituição da República Portuguesa.

A este propósito, deixamos um excerto do **Acórdão 10032/16.1T8LSB.L1-4 do Tribunal da Relação de Lisboa** sobre esta matéria:

“Não nos permitem os dados de que dispomos considerar que não estamos perante tratamento discriminatório, violador do princípio da igualdade salarial? Redundando, pois, em verdadeira discriminação entre trabalhadores de um e outro regime (relação jurídica de emprego público/contrato individual de trabalho), por violação do princípio constitucional “a trabalho igual, salário igual.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

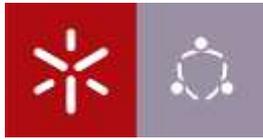
Por se tratar de um direito (direito à equidade retributiva, contida no mencionado princípio) de natureza análoga, por força do disposto pelo art.º. 17º, é diretamente aplicável, tal como os direitos liberdades e garantias, vinculando entidades públicas e privadas (cfr. art.º. 18º, ambos da Constituição). Ou, como assinala João Leal Amado “...o princípio da igualdade retributiva não compreende apenas um conteúdo negativo (a proibição de discriminações), mas comporta também uma vertente positiva, reclamando a igualdade substantiva de tratamento dos trabalhadores que prestam o mesmo tipo de trabalho (trabalho igual ou de valor igual), aferido este pelos critérios da quantidade, natureza e qualidade, critérios objetivos e sufragados pela CRP.”

Sem prejuízo do que acima é referido, julgamos que uma forma de debelar as diferenças entre o regime do contrato de trabalho em funções públicas e o regime de direito privado que agora se propõe, poderia passar pela possibilidade de permitir ao trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, por sua iniciativa, e a todo o momento, optar pelo regime de contrato tutelado pelo Código de Trabalho, nos termos genericamente previstos para ingresso, nesta proposta de Regulamento.

Anexo I

1. Sugestões para acrescento ao conteúdo funcional da carreira “**Gestor de Ciência e Tecnologia**”:

1. Apoio à definição e implementação de estratégias de comunicação e difusão do conhecimento e da cultura científica e tecnológica;
2. Planeamento de atividades de natureza técnico-científica enquadrados na missão dos centros de investigação;
3. Apoio na análise de fontes possíveis de financiamento e na afetação de equipas de investigação a essas fontes;
4. Apoio à elaboração e submissão de candidaturas no âmbito de programas de financiamento nacionais e internacionais, nomeadamente ao nível de apoio técnico, administrativo e financeiro na escrita e revisão de propostas;



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

5. Realização de relatórios de atividades técnico-científicas dos centros de investigação, incluindo análise de dados e de métricas relativos à produtividade dos centros de investigação

2. Sugestões para acréscimo ao conteúdo funcional da carreira “Assessor, Consultor, Auditor”:

Auditor:

1. Apoio à tomada de decisões político-estratégicas dos órgãos de decisão.