

Ponderação dos contributos no âmbito da discussão pública do Regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão em regime de contrato de trabalho do IPCA ao abrigo do código do trabalho

Contributo recebido Dr. Mário Ferreira	PONDERAÇÃO
<p>Pensamos que o IPCA é o instituto politécnico mais “adiantado” no que respeita a esta transição para Fundação Pública com regime de direito privado (desde 06 de agosto de 2018). Face ao exposto, não temos como referência legislativa outro politécnico, mas universidades em análogo enquadramento. Destarte, algo comum nos regulamentos da Universidade Nova de Lisboa, Universidade do Minho e Universidade do Porto é a existência da carreira “assessor, consultor, auditor”. Hierarquicamente, esta carreira situa-se verticalmente a seguir à carreira de técnico superior. Aferindo ao crescimento que o IPCA tem apresentado, cumulado ao facto de o legislador dever sempre ver mais além no tempo, não fará sentido considerar esta carreira também no regulamento aqui em discussão?</p>	<p>O IPCA é o único instituto politécnico que foi transformado em fundação pública. A dimensão do número de trabalhadores do IPCA não é comparável a qualquer uma das universidades referidas. Por outro lado, ainda não existem contratados ao abrigo do código do trabalho, uma vez que só se iniciará agora esse procedimento. A caracterização da carreira de assessor, consultor, auditor assenta nas “funções de investigação, conceção, consultoria, apoio e suporte no planeamento, organização, execução e controlo de ações de auditoria e outras de elevado nível de especialização técnica. “ que se enquadram nas funções de um técnico superior e por isso a posição remuneratória mais alta do técnico superior é a 57A, a que corresponde uma remuneração de 3.364,14€ para acautelar a diferenciação em função das especificidades e funções.</p>
<p>O preâmbulo deste documento refere que <i>“as fundações públicas regem-se pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão financeira, patrimonial e de pessoal, sem prejuízo da aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os <u>princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade</u>, atento o disposto nos números 1 e 2 do artigo 134º do RJIES”</i> (sublinhado nosso). Quando analisamos o presente diploma, no que respeita ao horário de trabalho ficamos com reservas no cumprimento destes princípios. Isto é, o artigo 34º do presente regulamento não refere nada em concreto no que respeita ao horário</p>	<p>O regulamento adota o mesmo horário que o pessoal contratado ao abrigo da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, sem prejuízo de, por acordo, ser adotado o horário do Código do Trabalho.</p>

<p>de trabalho, remetendo para o Código do Trabalho essa matéria. Analisando o artigo 203º nrº 1 da Lei 14/2018 de 19 de março (Código do Trabalho) percebemos que relativamente aos limites do horário de trabalho “o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.” Daqui interpretámos que o horário de trabalho no IPCA, para pessoal não docente e não investigador, ao abrigo de um contrato individual de trabalho pode não ter como limite as 7 horas diárias (presentemente em vigor para os trabalhadores que exercem funções públicas) mas as 8 horas legitimadas pelo Código do Trabalho. Pessoalmente achamos injusto que tal possa decorrer. Mais do que isso, parece-nos não só incongruente com o preâmbulo do documento, como paradoxal ao contido em outras normas do mesmo. A título de exemplo, o artigo 39º, referente ao subsídio de alimentação, faz uma analogia ao fixado para os trabalhadores que exercem funções públicas. No mesmo sentido vai o artigo 40º. No fundo parece uma aplicação <i>à la carte</i> das regras em vigor para os trabalhadores que exercem funções públicas. Considerando que o artigo 34º (aqui em análise) prevê “sem prejuízo da existência de regimes legalmente estabelecidos no presente Regulamento e no Código do Trabalho”, cumulado com o facto de o Código do Trabalho não o inviabilizar, pensamos que os princípios da igualdade e da proporcionalidade ficariam salvaguardados se o horário de trabalho para estes trabalhadores fosse o mesmo limite de horas fixado para os trabalhadores que exercem funções públicas (e tal ficar regulamentado).</p>	
<p>Professamos ter dúvidas no anexo II do presente regulamento e, não querendo arrogar que está incorreto (até porque no âmbito de aplicação do direito privado há discricionariedade para fixação dos respetivos valores), apelamos à sua reanálise, ou pelo menos, atender ao ponto que seguidamente apontaremos. Pela interpretação do documento, pareceu-nos que existiu uma tentativa de aproximar os valores futuros ao abrigo do direito privado (por</p>	<p>É uma opção regulamento. Se não há diferenças no regime de direito privado então de pouco serviria a possibilidade desta carreira. Cumprir os princípios da igualdade e da proporcionalidade não nos parece que seja tratar tudo da mesma forma.</p>

<p>categorias e carreiras), aos que atualmente se aplicam para os trabalhadores que exercem funções públicas. Todavia, encontramos discordâncias que achamos pertinente alertar. A carreira de Assistente Técnico, categoria Coordenador Técnico, no que respeita a posições remuneratórias parece ir apenas até à posição 24A. No entanto, neste regulamento tem mais uma posição. No mesmo sentido vai a carreira e categoria de Assistente Técnico, em que a posição remuneratória parece ir até à posição 17A e, no presente regulamento, vai até à 19A. Isto aplica-se ainda, à carreira e categoria de Assistente Operacional, onde a posição remuneratória vai até à posição 12A mas no presente regulamento vai até à 14A.</p>	
<p>O artigo 19º nº 3 alínea f) refere que na abertura de aviso de procedimento de recrutamento, deve estar mencionada (entre outros) a posição retributiva ou intervalo da posição retributiva. Mais adiante, no artigo 38º nº 5 refere <i>“o posicionamento inicial do trabalhador num dos níveis retributivos da categoria é objeto de negociação com o IPCA, de acordo com o perfil e a experiência do trabalhador”</i>. A conjugação destes artigos parece-nos perigosa porque, no limite, diz que na abertura de um concurso de recrutamento não tem de ser fixado um valor remuneratório (tão só, por exemplo, o intervalo) e que a retribuição vai ser objeto de negociação entre o candidato e o IPCA. Sendo certo que isto é um pouco o que se pratica no direito privado, não deixa de ser igualmente certo que esse mesmo direito privado não está subjugado aos princípios da proporcionalidade e igualdade, que fazem parte deste diploma e das entidades públicas (o IPCA mantém-se como Fundação Pública). Mesmo que assim não fosse, até por uma questão de transparência parece-nos que a retribuição deveria ser um dos elementos obrigatórios no aviso de abertura de um procedimento de recrutamento.</p>	<p>A Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas também prevê a possibilidade de negociação, pelo que é uma opção prevista na lei e neste regulamento e, mais uma vez, a diferenciação é uma das vantagens desta carreira ao abrigo do regime privado.</p>
<p>Acusámos desconhecimento, mas aceitamos como possível que no regime fundacional a contratação de pessoal não docente e não investigador tenha de ser</p>	<p>A proposta de um regulamento não pode conter regras que contrariem normas legais, no caso, o RJIES ou do DL instituidor da</p>

<p>necessariamente no âmbito do direito privado (mesmo não fazendo muito sentido quando nesse mesmo regime a contratação de pessoal docente possa ser opcional). Todavia, não parece resultar de uma obrigação legal que os trabalhadores que tenham a expectativa legítima e progredir verticalmente na carreira, tenham de alterar o seu vínculo de trabalhador que exerce de funções públicas para contrato individual de trabalho, <u>cessando</u> os direitos que dispunham com o vínculo anterior (como resulta do artigo 45º nrº 3). Isto é, o regulamento poderia perfeitamente prever que esse mútuo acordo fosse uma realidade (como prevê) mas o contrato em funções públicas poderia ficar <u>suspense</u> (não cessando) e podendo o trabalhador voltar ao mesmo quando lhe fosse mais vantajoso (mesmo que estabeleça que seja apenas por uma vez).</p>	<p>Fundação IPCA. Aliás os regulamentos das IES em regime fundacional também não têm regras diferentes nos seus regulamentos. Se assim não fosse a lei referiria isso, o que não acontece no DL 63/2018.</p>
<p>Não é necessariamente um contributo mas antes um esclarecimento/dúvida. Colegas que neste momento estejam num período transitório entre duas carreiras (imaginemos Assistente Técnico e Técnico Superior), aquando da consolidação da posição remuneratória, o vínculo contratual responde a que momento? Ao momento em que se iniciou a transição ou ao momento da consolidação? Este ponto é particularmente relevante porque pensamos ter colegas nesta situação e temos reservas (daí o pedido de esclarecimento) se a consolidação irá mantê-los com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas, ou se os poderá levar a ter de decidir de voltam “à base” ou se consolidam com contrato individual de trabalho.</p>	<p>Este regulamento aplica-se às carreiras, recrutamento e contratação de pessoal não docente e não investigador, aqui designado de pessoal técnico e de gestão, em regime de contrato de trabalho do IPCA. As questões específicas ou particulares dos trabalhadores que estejam em mobilidade podem e devem ser questionadas junto dos dirigentes. A LGTFP contem as regras sobre a consolidação da mobilidade, sendo que também a Lei do Orçamento consagra normas específicas.</p>
<p>Considerámos que reforçaria o documento se o mesmo contivesse artigos relativos às progressões horizontal e vertical, não apenas invocando a que correspondem, mas enunciando os requisitos necessários às suas decorrências (por exemplo, período temporal, avaliação de desempenho, etc).</p>	<p>As regras sobre a avaliação de desempenho ou sobre a progressões constam da legislação aplicável. Também neste regulamento se refere que essas matérias serão objeto de regulamento interno, seguindo os princípios do SIADAP.</p>