



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

Exmo. Senhor
Professor Doutor Rui Vieira de Castro
Reitor da Universidade do Minho

N/Refª:Dir:MGA/0130/22

05-08-2022

Assunto: Posição do SNESup ao Projeto de Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador em Regime Privado da Universidade do Minho. Pedido de reunião.

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, apresentar a sua posição relativamente ao Projeto de Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador em Regime Privado da Universidade do Minho e solicitar o agendamento de uma reunião para expor a posição vertida no documento, de modo a colaborar no encontro de soluções para melhorar o regulamento.

I – Observações genéricas

O projeto de Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador do Pessoal Investigador em Regime Privado da Universidade do Minho promove o desequilíbrio entre os direitos e os deveres dos investigadores a favor dos deveres, extravasando o poder regulamentar das Instituições de Ensino Superior. Trata-se de um documento que ao pretender conjugar Leis e decreto-Lei desenhadas para realidades distintas, adensa a complexidade ao documento, dificultando a racionalização da sua utilização pelos investigadores e pela instituição. Salientamos que do exercício da pretendida conjugação resultou a inclusão na proposta de normas regulamentares manifestamente contrárias a normas legais de natureza imperativa, tal como as relativas ao período experimental. Este facto para além das implicações legais que pode acarretar no âmbito dos poderes de fiscalização que assistem ao Ministério Público, apresenta um potencial de litigância a médio prazo que não foi considerado.



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

Em termos de Carreira, a Universidade do Minho deveria ter como referência o previsto no Estatuto da Carreira de Investigação Científica (DECRETO-LEI N.º 124/99). Salientamos que a possibilidade de uma carreira de investigação em Regime de Direito Privado nas Universidades Fundação resulta do facto do Estatuto da Carreira de Investigação Científica nunca ter sido atualizado, ao contrário do que aconteceu com os Estatutos das Carreiras de Docentes do Ensino Superior. Proficiente seria o atual projeto de regulamento contemplar as condições necessárias para que os investigadores contratados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, alterado pela Lei n.º 57/2017, de 19 de julho, sejam integrados na carreira com direitos e deveres subjacente ao previsto no Estatuto da Carreira de Investigação Científica. Sublinhamos que os encargos resultantes da contratação de muitos destes investigadores são suportados pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT). Relativamente ao Decreto-Lei n.º 63/2019, de 16 de maio que define regime jurídico aplicável às instituições que se dedicam à investigação científica e desenvolvimento tecnológico, tem como um dos seus objetivos principais: “Promover condições adequadas de emprego científico e de emprego qualificado nas instituições de I&D, potenciando o rejuvenescimento da comunidade científica e o desenvolvimento de carreiras científicas”; (sublinhado nosso).

Em termos de avaliação de desempenho importa salvaguardar uma avaliação de carácter trianual (ou pelo menos bianual), um sistema de pontuação e alteração de posicionamento remuneratório compatível com a do regime da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e o papel do Conselho Científico enquanto órgão com competência material para realizar a avaliação de desempenho. Importa também que exista um regime de complementaridade e articulação (não sobreposição) entre os regimes de avaliação de desempenho de docentes e de desempenho de investigadores. Tal é reforçado dado que a função de lecionação de unidades curriculares não é parte integrante das funções dos investigadores. Mais ainda a Universidade do Minho deve promover a equidade de tratamento a todos os investigadores, pelo que o regulamento de avaliação de desempenho deve ser o mesmo para os investigadores em regime de direito público e contratados ao abrigo do código do trabalho.

Dado a complexidade da matéria subjacente ao presente regulamento, apresentamos abaixo apenas algumas propostas de alteração, disponibilizando-nos para participar numa reunião, presencial ou por videoconferência, com vista ao exercício do direito de negociação colectiva da proposta de regulamento para a sua melhoria. Com efeito, constituindo as normas da proposta de regulamento apresentada para análise, do ponto de vista do direito publico materialmente actos normativos equiparáveis na sua natureza e alcance a normas legais, assiste ao SNESup enquanto associação sindical o direito à negociação colectiva em nome dos seus representados, sendo certo que tal direito lhe assiste igualmente na perspectiva do direito privado à luz do Código do Trabalho, por estarmos em presença de um instrumento materialmente normativo, de relevância jurídica superior a qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, atentas as limitações de âmbito destes últimos.



II – Propostas de Alteração

Artigo 2.º - Âmbito

...

4. (Eliminar)

Justificação: Ao prever a possibilidade dos investigadores da Universidade do Minho contratados em regime público serem transferidos para o Regime Privado, o Regulamento pode ser usado para justificar putativos comportamentos de coação sobre os investigadores contratados em regime público.

Artigo 3º - Fontes Específicas do contrato de trabalho (Eliminar)

Justificação: Esta matéria, salvo melhor opinião, não integra o poder regulamentar das Instituições de ensino superior, dispondo imperativamente sobre a matéria (hierarquia das fontes) as normas dos artigos 1º a 3º do Código do Trabalho (CT). Ora, a autonomia regulamentar das Instituições de Ensino Superior não pode servir para esvaziar os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, que são instrumentos negociais que sem oposição das normas legais, estabelecem outras que dispõem em sentido mais favorável ao trabalhador e que são negociadas com as associações sindicais.

Artigo 4.º - Direitos e deveres

...

5. (Eliminar)

Justificação: Em matéria de deveres, o nº 4 do presente artigo já estabelece que são aplicáveis ao pessoal investigador em regime de direito privado as regras legais e regulamentares vigentes para o pessoal em regime público, designadamente em matéria de acumulações, incompatibilidades e impedimentos. Portanto, em defesa da equidade esta alínea é redundante por isso não é necessária; não se pode exigir deveres suplementares aos investigadores abrangidos por este regulamento em comparação com os investigadores com relação jurídica de emprego público.



Artigo 7º - Pessoal Investigador Contratado a termo resolutivo

....

3. **(Alterar)** A categoria da carreira a que é equiparado o investigador convidado em regime de direito privado é fixada pelo conselho científico/conselho técnico-científico, ~~atentos os elementos curriculares~~ **considerando as funções que o investigador irá desempenhar e os conteúdos funcionais e requisitos previstos no Estatuto da Carreira de Investigação Científica para cada uma das categorias, nomeadamente Investigador coordenador, Investigador principal e Investigador auxiliar**, e consta no respetivo contrato de trabalho.

***Justificação** – Devem ser as funções que o investigador convidado irá desempenhar a ditar a categoria da carreira à qual é equiparado. O CV investigador convidado deve ser usado para verificar se cumpre os requisitos necessários para a respetiva categoria. Note-se que categoria profissional é um pressuposto essencial dos candidatos à contratação.*

Artigo 8.º - Funções do pessoal investigador

1.

c. **(Alterar)** Gestão e outras tarefas **nos termos definidos no artigo 11º;**

***Justificação:** a Terminologia “outras tarefas” por si só não é adequada pois abre a possibilidade da inclusão de todo o tipo de atividades que as lideranças definirem. Assim, será necessário indicar que as “outras tarefas” são as previstas no artigo 11º.*

2. **(alterar)** As funções do pessoal investigador podem ainda integrar, em complemento das vertentes referidas no ponto anterior, atividades de ~~docência~~ e formação **previstas no ECIC para o conteúdo funcional das três categorias dos investigadores, incluindo atividades de formação em cursos avançados de curta duração, as orientações de estudantes de licenciatura, mestrado e doutoramento, a participação em júris de provas académicas e de concursos** quando aplicável e nos termos do artigo 12.º.

***Justificação:** a docência regular de Unidades Curriculares não faz parte dos conteúdos funcionais dos investigadores, pelo que a terminologia “docência” não é adequada.*

Artigo 12º - Vertente ~~docência~~ e formação (Alterar)



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

1. **(Alterar)** A atividade de ~~docência~~ e formação aplica-se ao pessoal de investigação de carreira e ao pessoal de investigação doutorado contratado a termo **nos termos do nº 2.** ~~quando prevista no edital de abertura do concurso ou com a concordância do próprio.~~

***Justificação:** Não se encontrando definidas as condições em que pode constar do edital esta especificação abre a porta à inclusão sistemática da vertente de docência na contratação de investigadores, subvertendo as vertentes típicas da função.*

2.
 - a) **(Eliminar)**

***Justificação:** a docência regular de Unidades Curriculares não faz parte dos conteúdos funcionais dos investigadores, pelo que a terminologia “docência” não é adequada e a colaboração na docência também não.*

3. **(Alterar)** As atividades realizadas ao abrigo das alíneas a) ~~e b)~~ do número anterior não podem exceder um máximo de quatro horas por semana e ~~um valor médio anual de três horas semanais por semestre, nos termos a definir pelo conselho científico/ técnico científico da UO,~~ e a atividade a desenvolver deverá ser compatível com a respetiva atividade de investigação.

***Justificação:** Não se alcança quais os termos a definir pelo conselho científico/técnico-científico da UO em face da definição da carga máxima semanal de 4 horas, sendo que a média por semestre não está prevista na lei, mas as atividades de formação não devem comprometer as atividades de investigação.*

Artigo 13º - Funções do pessoal investigador de carreira

1.

..

- e) **(Alterar)** ~~Poder colaborar na docência~~ e participar em programas de formação da instituição

***Justificação:** A formulação "poder colaborar" não é clara, ou lhe cabe colaborar ou não. Se o sentido da formulação é caracterizar a colaboração como eventual em função de determinadas condições, devem ser indicadas as condições. Salieta-se mais uma vez que a docência de Unidades Curriculares não faz parte dos conteúdos funcionais dos investigadores. Neste sentido a alínea e) do nº 2 e do nº 3 do presente artigo também têm que ser alteradas tal como as respetivas alíneas no artigo 14º.*

4. Cabe também aos investigadores doutorados de nível inicial, investigadores auxiliares, principais e coordenadores em regime de direito privado:

- a) Orientar estudantes do ensino superior, designadamente de licenciatura, de mestrado e de doutoramento;



b) *Exercer as funções para que tenham sido eleitos ou nomeados nos órgãos colegiais da instituição a que pertencam.*

Justificação: *Estas funções não devem constar uma vez que o artigo 13º respeita taos investigadores com vínculo por tempo indeterminado e tem por epígrafe é “Funções do pessoal investigador contratado a termo resolutivo”.*

Artigo 18º - Abertura de concursos

2. **(Alterar)** Deve ser incluída uma alínea g) com indicação dos critérios objetivos de seleção, conforme previsto no artigo 27º infra.

Justificação: *a inclusão no edital do concurso dos critérios objetivos de seleção/seriação dos candidatos é fundamental para garantir a transparência do concurso.*

Artigo 23.º - Competência

1.

c) **(Eliminar)** Aprovação ou não aprovação dos métodos de seleção;

Justificação: *Estes métodos/ critérios devem ser indicados no edital do concurso pelo que a competência para a sua aprovação cabe ao CC ou CTC nos termos do nº2 do artigo 18º*

Artigo 39.º - Modalidades de contratação

1. **(Alterar)** A contratação dos investigadores em regime de direito privado efetua-se por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto, nos termos admitidos no Código do Trabalho ~~em conjugação com os limites temporais estabelecidos no ECIC e no presente Regulamento,~~ observando-se, quando aplicável, a legislação especial, designadamente o regime de contratação de doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico.

Justificação: *Entendemos que a matéria da presente disposição não integra a competência regulamentar conferida às instituições de ensino superior ainda que apenas reproduzisse o que está na lei. No entanto, a formulação da própria disposição presta-se a equívocos pela formulação "em conjugação com os limites temporais..." sendo ilegal a previsão por regulamento de prazos para a contratação a termo em regime de direito privado que ultrapassem o disposto no Código do trabalho ou em legislação especial.*



Artigo 40.º - Período experimental

1. (**Alterar**) Os investigadores de carreira em regime de direito privado são contratados por tempo indeterminado com período experimental ~~de três anos~~ previsto no Código do trabalho para funções de especial complexidade e responsabilidade, exceto se já forem detentores de um contrato por tempo indeterminado com a UMinho, ou com qualquer outra instituição de ensino superior, caso em que o contrato é por tempo indeterminado, sem período experimental.

***Justificação:** Consideramos que o período experimental dos investigadores contratados por contrato de trabalho por tempo indeterminado não pode ir para além daquele que está estabelecido no CT para funções de especial complexidade e responsabilidade.*

Artigo 41.º - Avaliação do período experimental

2. (**Alterar**) O relatório referido no número anterior é apresentado pelos investigadores de carreira ao conselho científico / técnico-científico da UO até ~~90~~ 30 dias antes do termo do período experimental, contendo a atividade desenvolvida durante o período compreendido entre o início do contrato e a data de entrega do relatório.

***Justificação:** 90 dia é um prazo demasiado extenso face ao período experimental máximo permitido por lei para funções de especial complexidade e responsabilidade.*

Artigo 42.º - Critérios de avaliação

Nota: Os critérios de avaliação têm que ser adaptados considerando o tempo máximo previsto no código do trabalho para o período experimental e o tempo necessário para se obterem indicadores de natureza científica como o desenvolvimento de um trabalho científico e a publicação de um artigo.

d) (**Alterar**) ~~Docência~~ e formação.



Justificação: a vertente da docência não integra tipicamente as funções dos investigadores, a sua apreciação para efeitos da atividade desenvolvida no período experimental não deve ser considerada.

Artigo 43º. - Efeitos da avaliação do período experimental (**Eliminar**)

Justificação: Esta disposição é em nosso entender ilícita por dispor sobre matéria que não integra o poder regulamentar das instituições de ensino superior, bem como por contrariar disposições imperativas do Código do trabalho.

Artigo 48º - Dispensa de prestação de serviço na instituição de origem

5. (**Eliminar**) Os beneficiários de dispensa de prestação de serviço ficam impedidos de denunciar o contrato de trabalho durante o ano subsequente ao da licença.

Justificação: Esta disposição é em nosso entender ilícita por contraria o direito de denúncia com observância do prazo de aviso prévio indexado à antiguidade do trabalhador nos termos previstos no Código do trabalho, devendo por isso ser eliminada.

Artigo 52.º - Cessação do contrato de trabalho

1. (**Alterar**) A cessação do contrato de trabalho **por iniciativa da entidade empregadora** é da competência do Reitor.

Justificação: A competência do Reitor é exclusivamente relativa à cessação do contrato por decisão ou vontade da entidade empregadora.

3. (**Alterar**) A decisão de despedimento por facto imputável ao investigador é antecedida de procedimento de inquérito **prévio**, nos termos previstos no Código do Trabalho, sendo a decisão de abertura do procedimento de inquérito da competência do Reitor.

Justificação: A terminologia correta é procedimento de inquérito prévio (artigo 352º do CT) por preceder o processo disciplinar e ser necessário para fundamentar a nota de culpa

6. (**Eliminar**)

Justificação: A decisão por facto imputável ao trabalhador em direito privado só pode ocorrer por via de processo disciplinar, no âmbito do qual lhe devem ser conferidas todas as garantias de defesa. Nesse sentido a previsão da audiência prévia é desnecessária e poderá levar a



equivocos quanto aos direitos que assistem ao trabalhador no âmbito do processo disciplinar com vista a despedimento.

Artigo 55.º - Periodicidade e requisitos de avaliação

1. **(Alterar)** A avaliação do desempenho do pessoal investigador é, em regra, de carácter ~~anual~~ **bianual** e respeita ao desempenho ~~do ano civil anterior~~ de dois anos civis anteriores.

***Justificação:** Dada a tendência para a paridade com os investigadores em regime de CT em funções públicas, a periodicidade a considerar deveria ser bianual por aplicação da LTFP de acordo com o estabelecido no artigo 41.º da Lei nº35/2014 de 20/06. Acresce que do ponto de vista estritamente operacional, com avaliações anuais os investigadores passam em cada ano cerca de 6 meses preocupados com o processo de avaliação, o que poderá ser pouco compatível com o desenvolvimento de atividade científica de elevada qualidade e relevância.*

Artigo 63.º - Ponderação dos parâmetros de avaliação

b. iv) **(Alterar)** A ponderação do parâmetro apoio à criação de empresas pode variar entre 0% e ~~100%~~ 40%;

***Justificação:** Não se alcança qual o fundamento subjacente à possibilidade de sobrevalorização deste parâmetro relativamente aos demais incluídos na Vertente Transferência e valorização do conhecimento. Adicionalmente, não está definido qual o significado de Apoio à criação de empresas.*

Artigo 79.º - Efeitos da avaliação

1.
 - a) **(eliminar)**

***Justificação:** Esta norma é incompatível com o período experimental máximo previsto no CT e por isso deve ser eliminada. Os efeitos que se pretendem atribuir com esta norma devem ser alcançados por via da consideração dos efeitos disciplinares possíveis em face da avaliação negativa reiterada.*

5. **(Alterar)** Poderá ser instaurado procedimento de inquérito **prévio**, nos termos do Código do Trabalho, após avaliação negativa durante o período de seis anos, no caso dos investigadores de carreira, e após avaliação negativa no ano avaliado, no caso do pessoal contratado a termo



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

Justificação: A terminologia correta é procedimento de inquérito prévio (artigo 352º do CT) por preceder o processo disciplinar e ser necessário para fundamentar a nota de culpa.

Artigo 80.º - Alteração do posicionamento retributivo (alterar)

Justificação: Promover a alteração deste artigo para que os termos e requisitos necessários para que ocorra alteração do posicionamento remuneratório dos investigadores contratados a termo sejam iguais aos aplicados aos investigadores de carreira. De facto, não existem razões objetivas a sua exclusão, designadamente face ao que dispõe o artigo 18º do Dec.-Lei 57/2017 alterado pela Lei 57/2018. Estes critérios devem ser elaborados considerando a Lei nº35/2014 de 20/06.

Com os melhores cumprimentos

A Direção

Professora Doutora Mariana Gaio Alves
Presidente da Direção