

DELIBERAÇÃO (Conselho de Gestão) N.º 6/2022

Assunto: Transição dos trabalhadores não docentes em contrato de trabalho em funções públicas para o regime de contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho

De acordo com o disposto no artigo 45.º do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação de Pessoal Técnico e de Gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho (doravante Regulamento), n.º 304/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 1 de abril de 2019, os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado que exercem funções no IPCA podem transitar para o regime de contrato de trabalho, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho.

Considerando que o Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Técnico e de Gestão em Regime de Contrato de Trabalho do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave foi recentemente aprovado, e tendo em consideração que este regulamento estabelece condições de progressão mais vantajosas que aquelas que estão previstas para os trabalhadores em LGTFP, o Conselho de Gestão, em reunião de 31 de março de 2022, aprovou o processo de transição de trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas para contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho, ao abrigo do referido artigo, que se realiza por iniciativa do trabalhador, mediante requerimento dirigido à Presidente do IPCA, até ao próximo dia 14 de abril, de acordo com os princípios gerais constantes do Anexo I ao presente Despacho.

Barcelos, 31 de março de 2022

A Presidente do IPCA

(Professora Doutora Maria José Fernandes)



Anexo I

Princípios gerais para a transição de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas para contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho

1. O processo de recrutamento ao abrigo do artigo 45.º do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação de Pessoal Técnico e de Gestão do IPCA realiza-se, por iniciativa do trabalhador, mediante requerimento dirigido à Presidente do IPCA, via iportal;
2. O processo de recrutamento deve assegurar os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade e depende da titularidade de habilitação adequada dos trabalhadores às funções a desenvolver;
3. Os trabalhadores que optem pelo contrato de trabalho em regime privado, devem cessar, nos termos legalmente previstos, o vínculo de emprego público, sendo garantida a manutenção da antiguidade do trabalhador;
4. Os efeitos associados à avaliação do desempenho, designadamente a contabilização dos pontos, serão os seguintes:
 - 4.1. Não são tidos em conta no novo contrato de trabalho em regime privado, nos casos em que haja alteração de posição retributiva;
 - 4.2. Serão tidos em conta no novo contrato de trabalho em regime privado, nos casos em que não haja alteração carreira/categoria e de posição retributiva;
5. A alteração do vínculo contratual afasta o período experimental, quando esteja devidamente comprovado que o trabalhador já se encontra a desempenhar funções com idêntica caracterização à categoria/carreira que irá integrar;
6. Os trabalhadores que optem pelo regime privado estão sujeitos ao regime do contrato de trabalho, nos termos do Código do Trabalho, e nos termos do referido Regulamento, designadamente:
 - 6.1. O previsto no artigo 34.º, do Regulamento, em relação ao período normal de trabalho e horário de trabalho;
 - 6.2. O regime de férias, faltas e licenças;



- 6.3.O regime de proteção social é o regime geral da segurança social e a possibilidade de ser beneficiário da ADSE;
7. Existe a possibilidade de alteração da posição retributiva na qual o trabalhador será posicionado ou alteração da categoria/carreira, mediante acordo, em situações excecionais e devidamente justificadas, de harmonia com o disposto no Anexo II ao presente Despacho;
8. Após a alteração do regime de contrato, a avaliação de desempenho e a alteração da posição retributiva obedecem aos normativos legais e regulamentos internos próprios aplicáveis;
9. A opção pelo regime do contrato de trabalho em regime privado é feita mediante acordo e depende de aprovação do Conselho de Gestão do IPCA;
- 10.O Conselho de Gestão solicitará, caso entenda, informação e/ou parecer do(s) responsável(eis) do(s) serviço(s)/unidade(s) onde o trabalhador exerceu funções;
- 11.A correta instrução do pedido é da responsabilidade do trabalhador, sendo apenas considerada a informação devidamente comprovada.



Anexo II

Critérios de ponderação para determinação da posição retributiva de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas no IPCA que solicitem a celebração de contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho

Trabalhadores não docentes

O pedido de transição de trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas para contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho, nos termos do referido artigo, realiza-se por iniciativa do trabalhador.

O ponto 7 do Anexo I do presente Despacho determina a possibilidade de alteração da posição retributiva na qual o trabalhador será posicionado, mediante acordo com o IPCA.

Para avaliar cada processo, estabelecem-se os seguintes critérios que, conjugados entre si, permitirão aferir de forma objetiva e fundamentada a posição retributiva na qual o trabalhador será posicionado:

I. Casos em que o trabalhador integra a mesma carreira/categoria que detinha no regime em CTFP

1. Experiência profissional - serão tidos em consideração os seguintes fatores:

- a)** Grau de complexidade e qualidade das tarefas desenvolvidas nos últimos 10 anos.

O grau de complexidade será avaliado tendo em consideração as tarefas desenvolvidas, ao longo deste período, bem como o nível de responsabilidade e de complexidade associados às mesmas, considerando para o efeito as funções de relevante interesse para o IPCA que extravasem as competências e/ou obrigações da carreira/categoria que integra atualmente, tais como, a participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, no período em que se encontra na atual categoria/carreira que detém.

A qualidade das tarefas desenvolvidas será avaliada pelo contributo que tais tarefas representaram para o IPCA, detalhando as funções e resultados



obtidos na participação do trabalhador em tais grupos de trabalho, estudos ou projetos.

Grau de complexidade das tarefas desenvolvidas	Valoração
Participação entre 4 a 5 grupos de trabalho/estudos/projetos no IPCA, com reconhecido mérito da sua participação no desenvolvimento dos trabalhos/estudos/projetos.	5 valores
Participação entre 4 a 5 grupos de trabalho/estudos/projetos no IPCA, com participação regular no desenvolvimento dos trabalhos/estudos/projetos.	3 valores
Participação entre 1 a 3 grupos de trabalho/estudos/projetos no IPCA, com reconhecido mérito da sua participação no desenvolvimento dos trabalhos/estudos/projetos.	2 valores
Participação entre 1 a 3 grupos de trabalho/estudos/projetos no IPCA, com participação regular no desenvolvimento dos trabalhos/estudos/projetos.	1 valor
Sem participação em grupos de trabalho/estudos/projetos no IPCA.	0 valores

b) Experiência profissional em funções, tarefas ou atividades que se relacionem com a categoria em que se encontra integrado, exercidas no IPCA:

Experiência profissional	Valoração
< 5 anos	0 valores
≥ 5 e < 10 anos	2 valores
≥ 10 anos	3 valores

Qualidade das tarefas e atividades desenvolvidas na categoria atual, exercidas no IPCA, através da emissão de parecer do(s) superior(es) hierárquico(s), podendo o mesmo ser valorado numa escala de 0 a 5 valores, mediante a evidência e fundamentação do nível de desempenho profissional do trabalhador, nos últimos 10



anos, bem como da sua participação em estudos, projetos e grupos de trabalho do IPCA.

- c) Em casos devidamente comprovados e fundamentados, poderá considerar-se a experiência profissional em funções informais de direção/coordenação de Serviços e equipas, exercidas no IPCA, nos últimos 10 anos, atribuindo-se a seguinte valoração:

Experiência profissional específica	Valoração
Sem experiência	0 valores
> 0 e < 2 anos	1 valor
≥ 2 anos	2 valores



2. **Habilitações académicas** - é avaliado se o trabalhador é detentor de:

Habilitações Académicas conferentes de grau	Valoração
Habilitações legalmente exigíveis	0 valores
Habilitações superiores às legalmente exigíveis	1 valor



3. **Avaliação final e posição retributiva** – após concluída a avaliação de cada parâmetro é possível proceder à alteração da posição retributiva de acordo com a tabela seguinte:

Avaliação final	Posição retributiva
≤ 4 valores	Não há alteração da posição para nível superior
≥ 5 valores e < 7 valores	Altera uma posição
≥ 7 valores	Altera duas posições



4. **Convergência com o procedimento adotado em início de 2020**

Nas situações em que o trabalhador esteja integrado na carreira de assistente técnico e detenha habilitação académica superior, mas esta não seja adequada



às funções desempenhadas atualmente, impossibilitando-o de solicitar a passagem para a carreira/categoria de técnico superior, será aplicado o mesmo procedimento que foi adotado em início de 2020, permitindo ao trabalhador a progressão, na mesma carreira/categoria, para a 5ª posição retributiva da categoria de assistente técnico.

O Conselho de Gestão deliberou, ainda, aplicar a 5ª posição retributiva da categoria de assistente técnico aos trabalhadores que estejam integrados nesta carreira/categoria há, pelo menos, 10 anos.

II. Casos em que o trabalhador pode integrar carreira/categoria superior à que detinha no regime em CTFP

Pode ser autorizada a alteração para uma carreira/categoria superior, sendo o trabalhador posicionado no nível retributivo imediatamente seguinte da nova carreira/categoria àquele que detinha na sua categoria/carreira de origem (no caso de passagem para a categoria/carreira de técnico superior, a alteração será para o nível retributivo 15-A, 2.ª posição), desde que comprovado o exercício de funções de complexidade inerentes à da carreira/categoria que vai integrar, bem como a adequação da habilitação académica às funções da nova categoria/carreira e às atividades desenvolvidas no serviço/unidade onde o trabalhador exerce funções.

