

Universidade da Madeira

Distribuição do ETI docente pelas Unidades Orgânicas para 2011

Conselho Geral, 3 Dezembro 2010

Introdução

Um dos documentos a sujeitar à apreciação do Conselho Geral, na sua reunião de Dezembro de cada ano, é aquele que contém as medidas de política geral relativas aos recursos humanos.

Em Dezembro de 2009 foi assim apresentado o documento “Recursos Humanos da Universidade da Madeira” (doravante designado por RH1) que serviu de base à política de gestão de recursos humanos e de novas contratações da Universidade durante o ano de 2010.

O presente documento (RH2) contém a proposta de acção neste campo para o ano de 2011, bem como um relatório sobre a forma como foram cumpridas as principais medidas preconizadas em RH1.

Entre RH2 e RH1 existem diferenças substanciais de metodologia, essencialmente motivadas por duas ordens de razões:

1. A redução das dotações orçamentais da Universidade, em consequência da grave crise que o país atravessa;
2. O conjunto de alterações significativas que o sistema de financiamento poderá vir a sofrer nos próximos anos.

Estas duas ordens têm um impacto significativo na gestão da Universidade e, por isso, convém que lhes dediquemos alguma atenção, de modo a podermos enquadrar o que é apresentado nas diversas secções deste documento.

Redução das Dotações Orçamentais – A Universidade sofreu, por comparação com o ano de 2010, um corte de cerca de **10,23%** da sua dotação orçamental proveniente do Orçamento de Estado (OE). A esta redução deverá acrescentar-se uma redução significativa da sua receita própria proveniente das propinas dos estudantes, resultante das alterações sofridas pelo sistema de atribuição de bolsas de estudo. Os estudos preliminares efetuados pelos Serviços de Ação Social (SASUMa) apontam para uma redução provável de **40%** do número total de bolseiros. Atendendo a que cerca de **37%** dos nossos estudantes são bolseiros, esta redução permite-nos estimar como possível a redução, em cerca de **12%**, dos montantes de propinas arrecadados. Estes dois factos apontam pois para uma redução do Orçamento total da Universidade que poderá variar entre os **9%** e os **12%** por comparação com o ano de 2010.

Parte da redução da dotação orçamental proveniente do OE está associada à redução dos salários da função pública, de modo que o impacto sobre o funcionamento da Universidade pode não parecer tão gravoso. Mas convém salientar que a redução de **10,23%**, não foi acompanhada da redução dos salários passíveis de serem suportados por OE, que pelo contrário tiveram um aumento de **1,11%**, pelo que existe um agravamento real da situação orçamental da Universidade. Este acréscimo resulta do aumento da contribuição para a ADSE (**2,5%**) e das recentes contratações que não oneraram significativamente o orçamento de 2010 mas têm impacto durante todo o ano 2011.

Uma vez que a dotação do OE não é suficiente para assegurar a totalidade dos salários, a redução nesta transferência agrava a utilização da receita própria da Universidade para o pagamento de salários.

Por outro lado, a redução previsível desta receita própria, resultante do decréscimo do número de bolseiros, diminui os montantes totais disponíveis. A consequência imediata deste facto é o aumento do peso da componente salarial na nossa receita própria, que atinge proporções preocupantes e torna imperativo um conjunto de decisões que nos permitam reequilibrar a situação nos próximos anos.

Alterações do Sistema de Financiamento – O Contrato de Confiança, assinado em Janeiro de 2010, provocou alterações profundas no financiamento das instituições de ensino superior (IES), uma vez que a dotação orçamental das Universidades para 2010 acabou por ser igual à de 2009, acrescida de cerca de **14,28%** justificados pelo referido contrato. Em termos práticos, pode pois dizer-se que o financiamento das Universidades para 2010 não resultou da fórmula de financiamento. A preparação e aprovação do orçamento de 2011 que, novamente, tomou como ponto de partida o orçamento do ano anterior, diz-nos que poderão estar para surgir alterações profundas na filosofia que serve de base ao financiamento do sistema de ensino superior.

Ignoramos, naturalmente, em que sentido evoluirá esta questão, mas julgamos que é da maior importância considerarmos as diversas possibilidades que poderão vir a ser consideradas e, analisando-as, encontrarmos modos de responder às possíveis evoluções da situação nos próximos anos.

1. Manutenção de uma “Fórmula de Financiamento” – A ideia fundamental por detrás de um tal procedimento é a de que, através de uma fórmula que contenha informação sobre o tamanho, a estrutura e a qualidade, se pode determinar o montante “justo” a atribuir a cada IES
2. Passagem a um sistema contratual – Já em vigor em diversos países, este sistema de financiamento é tipicamente plurianual. A ideia fundamental é a de que cada Universidade discute com o Ministério da tutela o seu projeto plurianual. Uma vez atingido um entendimento, o Estado compromete-se a pagar as verbas acordadas durante o período do contrato, desde que os objetivos fixados, monitorizados periodicamente, sejam atingidos;

A estas duas alternativas, a crise atual aconselha que se junte uma terceira:

3. Manutenção dos níveis de financiamento atuais, pelo menos até que a crise passe – o que poderá significar, à semelhança do que aconteceu com 2011, uma redução progressiva das dotações do OE.

A primeira alternativa tem, do ponto de vista das instituições, a grande vantagem de ser “justa” e permitir uma planificação típica de setor público. Tem, naturalmente, alguns defeitos sérios. Ao indexar o financiamento ao número de estudantes e à sua natureza, este procedimento torna os orçamentos das universidades muito sensíveis ao número de alunos e, sobretudo, à sua variação de ano para ano. Associada ao facto dos compromissos salariais das Universidades não poderem ser alvo de reduções substanciais, esta alternativa pode conduzir, em fase de redução do número de alunos, a crises orçamentais graves. No caso português, por

estas razões, o factor “número de alunos” da fórmula teve sempre uma importância desmedida em relação aos restantes fatores, em particular ao da qualidade.

Convém salientar, finalmente, que ao se ter pretendido obter uma fórmula para os orçamentos das Universidades (que, em última análise, ao determinar o montante global dedicado ao ensino superior, anulava o principal instrumento de intervenção política), criou-se a ilusão de que o sistema de ensino superior seria, de algum modo, imune às medidas políticas dos governos. Parte do conflito dos últimos anos relativamente ao financiamento encontra a sua origem aqui. Acresça-se que a lei se torna totalmente inoperativa em caso de crise grave, como é o caso atual.

A segunda alternativa, a dos contratos plurianuais, deu os seus primeiros passos em Portugal com o Contrato de Confiança que, recorde-se, foi um contrato com o sistema de Ensino Superior no seu todo, para a duração da legislatura. Como afirmado atrás, o seu contributo para a dotação global de cada instituição foi apenas de aproximadamente **14,28%**, mas não deixa de ser um primeiro passo para isso. A nosso ver, estamos ainda muito longe de podermos operar através deste tipo de sistema, por duas razões fundamentais. A primeira tem a ver, sobretudo, com os compromissos das instituições e do Estado com docentes e funcionários, que inviabilizam a aplicação de um puro sistema de contratos plurianuais, baseados em objetivos quantificados e na sua monitorização. A segunda resulta da crise atual que, pela incerteza que acarreta, aumenta os riscos de incumprimento do contratualizado (por ambas as partes) para lá do que seria aceitável. No entanto, convém salientar que a eventualidade de virem a operar-se alterações estruturais profundas da organização do Estado, precisamente em virtude da crise, poderá tornar esta alternativa em algo de viável mais cedo do que o imaginado.

Por estas razões, acreditamos que, enquanto a crise durar, a dotação da Universidade no OE será essencialmente a atual, com a introdução de cortes ou incrementos em consequência de medidas orçamentais gerais que venham a ser tomadas. Isto é, o cenário de 2011 repetir-se-á sem alterações significativas. Mas acreditamos também que a gravidade da atual situação acabará por forçar a introdução de alterações estruturais profundas na organização do Estado e que, em consequência destas, se tornará viável a adoção do sistema de financiamento plurianual das Universidades (que, inclusive, poderá vir acompanhado do financiamento direto aos estudantes).

Este cenário coloca à Universidade dois desafios fundamentais. Por um lado, a manter-se a situação atual por mais dois ou três anos, a não alteração da política de recursos humanos provocará um crescimento progressivo do contributo da receita própria para o pagamento de salários. Este crescimento poderá conduzir-nos a uma situação insolúvel muito rapidamente, se tivermos em conta os números atuais. Por outro lado, o modelo de financiamento por contrato plurianual torna cada universidade num caso, contrariando o igualitarismo da lei de financiamento e, quando acompanhado do financiamento direto aos estudantes, não contempla a diferença de tratamento destes. Num tal sistema, as Universidades competirão umas com as outras sem a almofada de segurança que a lei de financiamento proporciona. A Universidade só poderá responder aos desafios que um tal sistema colocará, sem pôr em risco os que nela trabalham, se conseguir equilibrar a sua estrutura e reduzir o peso excessivo que a componente salarial tem no seu orçamento total.

Tal só é possível se a Universidade adoptar uma política de contenção e reforma da sua oferta educativa. Por esta razão, o presente documento deve ser encarado como assumindo um papel mais importante do que o de mero documento de trabalho sobre as novas contratações para 2011. É neste sentido que, tal como o ano passado, o Reitor sujeita o

presente documento à aprovação, salientando que o mesmo deve ser entendido tendo em conta a proposta de Orçamento para 2011, as Regras de Execução do mesmo e o Programa de Redução de Despesas, documentos submetidos a esta mesma reunião do Conselho Geral.

1. Situação orçamental

Tal como afirmado na introdução, a Universidade sofreu para 2011, cortes substanciais na sua dotação proveniente do OE, prevendo-se igualmente uma redução da receita própria, em virtude das alterações dos critérios de atribuição de bolsas de estudo que poderá contribuir para uma redução efetiva e substancial da propina arrecadada. O quadro seguinte contém os dados pertinentes do orçamento para 2011 e compara-os com os dados de 2010.

Quadro 1. Transferências de OE (funcionamento) e Receitas Próprias* (RP)

	2010 (€)	2011 (€)	Variação (%)
OE	12.772.273	11.465.714	-10.23
RP	3.861.232	3.675.940	-4.80
Total	16.633.505	15.141.654	-8.97

*Foram consideradas além das propinas, as prestações de serviço, juros, parques e rendas.

A redução do OE resulta, no essencial, de um corte de **1,6%** resultante do termo do financiamento da FCCN e da B-On, e de um corte de **8,6%** da dotação, resultante, em parte, da redução salarial da função pública. Esta redução impõe a necessidade de procedermos a uma comparação em termos relativos. O quadro seguinte contém a informação sobre os compromissos salariais para os anos de 2010 e 2011 (previsão).

Quadro 2. Percentagem de OE e de receitas próprias utilizadas para pagar salários

	2010 (€)	2011 (€)
OE – Salários	12.990.733	13.135.487
OE – Total	12.772.273	11.465.714
RP – Salários	306.415	262.794
RP – Total	3.861.232	3.675.940
Défice de salários OE pagos por RP	218.640	1.669.773

A totalidade do OE é utilizada para pagar os salários. Não sendo tal suficiente, é necessário recorrer às receitas próprias, das quais serão utilizadas **13,55%** em 2010 e previsivelmente **52,57%** em 2011.

Os acontecimentos dos últimos tempos tornam difícil a previsão da evolução destes números nos próximos anos. É no entanto claro que existe um sério risco de, a nada ser feito, os próximos anos verem o peso da componente da receita própria dedicada a salários crescer para números que poderão inviabilizar o funcionamento da Universidade ou, no mínimo, impossibilitar uma política de investimentos absolutamente necessária para que a instituição possa enfrentar a eventual adopção do sistema de financiamento plurianual.

Sendo claro que a atual situação não pode ser corrigida em apenas um ano, a Universidade deverá desenvolver os maiores esforços para reduzir o peso da componente salarial na sua receita própria nos próximos três a quatro anos. A situação ideal a atingir é aquela em que a receita própria é dedicada apenas ao lançamento de novas iniciativas estratégicas, não devendo a componente salarial ultrapassar uma percentagem relativamente pequena do total.

Qual deverá ser esta percentagem e qual deverá ser o tempo necessário para atingirmos tal situação são questões complexas que carecem de uma análise cuidada. O Reitor assume o compromisso de, na reunião de Maio de 2011, apresentar respostas a estas duas questões. Mas este facto não obsta a que, para o próximo ano algumas medidas sejam desde já tomadas. Propomo-las mais adiante.

2. Resultados da Implementação da Política de Contratações prevista para 2010

O documento RH1, elaborado num contexto substancialmente diferente do atual, baseou-se, no que diz respeito ao corpo docente, na combinação de dois critérios de avaliação das necessidades das diversas unidades orgânicas: rácios dos cursos (que ligam o número de docentes diretamente ao número de alunos) e quantidade de trabalho (que ligam as necessidades de docentes ao trabalho letivo real).

A utilização destes dois critérios pressupõe, como é claro, uma estabilidade mínima do sistema e, sobretudo, que o financiamento da Universidade tem como base fundamental uma regra de financiamento na qual o número de alunos tem um papel preponderante (através do conceito de rácio).

Elaborado com este enquadramento, o documento RH1, propunha o ETI total para cada unidade orgânica para 2010 e, em cada caso, propunha um conjunto de novas contratações, algumas delas condicionadas a reduções, sobretudo no número de docentes convidados. A comparação dos números propostos para 2010 com os números reais atingidos em Novembro de 2010 consta do quadro seguinte:

Quadro 3. Evolução do ETI docente, real e proposto, por Centro de Competência

	AH			CEE			CS			CV			TS			Totais		
	09	P	10	09	P	10	09	P	10	09	P	10	09	P	10	09	P	10
C	0	0	0	2	3	2	2	3	2	1	2	1	-	-	-	5	8	5
CC	0	0	0	0	0	0	0,2	0,2	0,3	0	0	0	-	-	-	0,2	0,2	0,3
A	4	4	4	10	12	12	3	4	3	3	3	3	-	-	-	20	23	22
AC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Cd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2
CdC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0
Ax	32	33	33	34	41	42	20	22	20	13	13	11	-	-	-	99,0	109	106
AxC	3	2	2	5	0	1	0,8	0	0,2	1	1	1	-	-	-	9,8	3	4,2
Ad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	12	7,2	8	12	7,2
AdC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	6,3	3	1	6,3
At	4	4	4	11	11	10	7	7	7	1	1	1	0	0	1	23	23	23
AtC	5,3	5	5	6	3	5,2	7,4	4,9	5,6	7,1	5	6,9	4,4	3	1,8	30,1	20,9	24,3
L	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	-	-	-	2	2	2
E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
M	0	0	0	1,1	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	1,1	0	0
T	49,3	49,0	49,0	69,1	70	72,2	41,3	42	39,1	26,1	25	23,9	17,4	18	18,3	203,1	204,0	202,3

C=Catedrático, A=Associado, Cd=Coordenador, Ax=Auxiliar, Ad=Adjunto, At=Assistente, L=Leitor, E=Estagiário e M=Monitor. O Segundo C indica os convidados. Os números a azul, nas colunas indicadas com 09 indicam a situação de cada unidade em 2009. As colunas P contêm os dados constantes da proposta do documento RH1. Finalmente, as colunas 10 contêm, a vermelho carregado, a situação atual.

Verificamos rapidamente que a proposta foi integralmente cumprida no caso das Artes e Humanidades (AH) e das Ciências Exatas e da Engenharia (CEE) (aqui os dois ETI a mais resultam da aplicação da mobilidade a dois docentes que transitaram das Ciências da Vida (CV)) e nas Tecnologias da Saúde (TS). Os dois docentes que transitaram das CV para as CEE contribuíram para a redução do ETI daquela unidade. Finalmente, registou-se um decréscimo nas Ciências Sociais (CS). Das propostas de abertura de vagas de Associado e de Catedrático, apenas duas tiveram lugar, ambas nas Ciências Exatas, sendo que uma delas resultou da resolução de um litígio judicial antigo. Registou-se um acréscimo dos auxiliares de carreira, mas ainda assim inferior ao proposto. Em termos de estatuto (Carreira vs Convidados), os dados comparativos são os seguintes:

Quadro 4. Evolução do ETI docente, real, por Centro de Competência

	AH		CEE		CS		CV		TS		Totais	
	D09	D10	D09	D10	D09	D10	D09	D10	D09	D10	D09	D10
Carreira	40,0	41,0	57,0	66,0	32,0	32,0	18,0	16,0	10,0	9,2	157,0	164,2
Convidados	9,3	8,0	12,1	6,2	9,3	7,1	8,1	7,9	7,4	9,1	46,1	38,2
Total	49,3	49,0	69,1	72,2	41,3	39,1	26,1	23,9	17,4	18,3	203,1	202,3

Regista-se, pois, uma clara redução da percentagem de convidados, que passa de **23%** para **19%**. A subida mais significativa deste ponto de vista registou-se nas CEE. A situação das TS revelou-se um pouco mais complexa. Neste caso registou-se um progresso significativo (com a contratação de mais uma doutorada, por exemplo), mas este progresso não transparece nos números acima. Os dados de 2009 encerravam, neste caso, alguma ambiguidade, muito em virtude do facto de, no passado, a Universidade não ter procedido a uma distinção correta dos estatutos de convidado e de carreira, contando, por vezes, nesta última categoria, docentes que, de facto, pertenciam aos quadros de saúde regionais.

Um quadro final permite ainda ver a evolução em termos de habilitações académicas do corpo docente.

Quadro 5. Habilitações académicas dos docentes por Centro de Competência

	AH		CEE		CS		CV		TS		Totais	
	D09	D10	D09	D10	D09	D10	D09	D10	D09	D10	D09	D10
Doutor	35,0	37,0	54,0	57,1	24,0	24,9	18,0	16,0	3,0	3,2	134,0	138,1
Mestre	3,0	2,0	10,0	11,1	12,0	10,0	3,0	1,2	8,0	3,4	36,0	27,7
Licenc	12,0	10,0	4,0	4,0	13,0	4,2	3,0	6,7	6,0	11,7	38,0	36,5
Total	50,0	49,0	68,0	72,2	49,0	39,1	24,0	23,9	17,0	18,3	208,0	202,3

Os dados de 2009 foram, na altura, apresentados em números de pessoas e não em ETI, o que justifica a discrepância das colunas 12/09, quando comparadas com as do quadro anterior.

Julgamos ser possível afirmar que, em termos gerais, as medidas de RH1 foram cumpridas de forma muito aceitável, registando-se, inclusive, uma diminuição de 1,7 ETI em relação ao que o documento propunha. A redução percentual do número de convidados e o aumento do número de doutorados são dois outros aspetos positivos da implementação das propostas do documento RH1. O aspeto menos positivo será, talvez, o da redução do número de mestres nas TS, com o consequente crescimento do número de licenciados. Muitos destes mestres pertenciam aos quadros dos serviços de saúde regionais. As novas regras de mobilidade da função pública trouxeram impedimentos concretos à continuação de alguns destes mestres. Este problema compõe-se com o dos convidados. As medidas tomadas este ano permitirão, a prazo, a redução efetiva do número de convidados e uma política de incentivos para os docentes de carreira desta área permitirá, igualmente a prazo, o crescimento do seu número de doutorados.

3. Problemas fundamentais para os próximos anos

Tal como salientado na introdução, o principal problema com que a Universidade se defrontará nos próximos anos será o do excessivo peso da massa salarial no seu orçamento, sendo necessário recorrer à receita própria para cumprir com todos os compromissos a este nível. As medidas a propor no sentido da resolução deste problema são, portanto, medidas de médio a longo prazo. Mas há, ainda, a acrescentar a este facto, para o ano de 2011, a imposição feita em sede de orçamento, que obriga as IES a não exceder, durante 2011, o inicialmente orçamentado para salários. Grosso modo, o que esta regra impõe é o princípio de que só será possível contratar quando se registarem saídas. Ora, uma análise rápida da situação atual mostra que o número de docentes que potencialmente se poderão aposentar durante 2011 é muito reduzido, não se registando sequer qualquer caso em que isso seja obrigatório.

Assim, a margem de manobra da Universidade fica essencialmente reduzida à gestão que venha a fazer do seu corpo de docentes convidados, a maioria dos quais tem contratos de um semestre ou dois com a instituição. Este facto aponta, naturalmente, para a introdução de medidas de contenção na contratação de convidados que, nos casos possíveis, deverão aplicar-se já a partir do 2º semestre letivo.

Finalmente, uma outra preocupação não pode ser perdida de vista. Estando em curso o processo de acreditação dos nossos cursos de 1.º e 2.º ciclos na agência nacional A3ES, é possível que venham a ser diagnosticados problemas com alguns deles. As informações disponíveis apontam para que os problemas que se venham a levantar tenham que ver com as habilitações do corpo docente. Em tais casos, a Universidade poderá escolher um de apenas dois caminhos:

1. Abandono do processo de acreditação com o consequente encerramento definitivo do curso em causa;
2. Reforço imediato do corpo docente, através do recrutamento de doutorados das áreas que venham a ser identificadas como carenciadas.

Naturalmente, não é de todo possível, neste momento, decidir qual dos caminhos a seguir, até porque a escolha estará certamente condicionada pelo nível de melhoramento que venha a ser exigido. Mas a não criação de uma reserva que possa vir a ser utilizada em tais casos conduz-nos inexoravelmente à opção pela primeira das vias indicadas acima.

4. Orçamentos de Base 0 para 2011

O cenário de contenção absoluta em que viveremos em 2011 poderá vir a ser mais grave do que o indicado pelos números do orçamento. De facto, não está excluída a possibilidade do Estado vir a proceder a cativações de verbas do OE, para além das que foram já decididas. Este facto recomenda uma alteração profunda da própria forma de preparação da divisão interna do orçamento disponível.

Assim, a Universidade optou, para o ano de 2011, pela preparação dos seus orçamentos sectoriais em Base 0. Quer isto dizer que os responsáveis pelos centros de custo deverão, até ao fim da segunda semana de Janeiro, elaborar as suas propostas de despesa para 2011 usando como ponto de partida apenas os objectivos que tenham sido traçados para esse ano. Caberá depois ao Conselho de Gestão da Universidade apreciar as diversas propostas, seleccionando do proposto o prioritário (de acordo com o Plano Estratégico da Universidade) e eliminando o resto para que, em cada área de despesa, não sejam ultrapassados os montantes consignados no orçamento da Universidade.

Na elaboração destes orçamentos, para além dos projetos que pretendam realizar, as unidades entrarão em linha de conta com os gastos fixos que têm, quer com pessoal, quer com instalações, quer com despesas correntes. Por esta razão, é necessário, desde já, esclarecer o papel que, nestes documentos será desempenhado pelos compromissos salariais, tendo em conta que os compromissos fundamentais são aqueles que temos com os docentes de carreira.

A redução do ETI docente necessária, face às restrições orçamentais, tem impacto no funcionamento das unidades envolvidas. Assim, em paralelo com esta redução, poderá ser necessário proceder a uma reforma efetiva do funcionamento dos cursos, nomeadamente racionalizando a oferta das FCCSE e das disciplinas optativas. A análise da necessidade de tal reforma compete aos Presidentes dos Centros de Competência.

5. Procedimentos

O cenário de contenção absoluta em que viveremos em 2011 poderá ser mais grave do que o indicado pelos números do orçamento, atendendo às indicações, muitas já constantes do OE, sobre cativações em diversos capítulos do orçamento.

Em suma, teremos de desenvolver a atividade da Universidade no seguinte quadro de restrições:

1. Redução da dotação do OE de 12.772.273€ para 11.465.714€, representando um decréscimo de 10,2%;
2. Redução das receitas próprias, estimada em 4,8%, num total de 185.000€;
3. Cativações num conjunto de capítulos do orçamento, que atingem:
 - a. 2,5% do total das verbas de funcionamento da rubrica «Outras despesas correntes - Diversas - Outras - Reserva»;
 - b. 10,0% das dotações iniciais da rubrica «Encargos das instalações», da rubrica «Limpeza e higiene», da rubrica «Conservação de bens» e da rubrica «Comunicações»;
 - c. 12,5% das despesas afectas ao Programa de Investimentos e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central (PIDDAC);
 - d. 20% das dotações iniciais da rubrica «Combustíveis e lubrificantes», da rubrica «Material de escritório», da rubrica «Outros bens», da rubrica «Seminários, exposições e similares» e da rubrica «Publicidade»;

- e. 30% das dotações iniciais da rubrica «Deslocações e estadas», da rubrica «Outros trabalhos especializados» e da rubrica «Outros serviços»;
 - f. 60% das dotações iniciais da rubrica «Estudos, pareceres, projetos e consultadoria».
- 4. Previsível cativação de 20% da receita própria da Universidade;
 - 5. Previsível necessidade de utilização de cerca de 52% da receita própria para assegurar salários.

Tendo em conta estas restrições, a política de gestão de recursos humanos para 2011, consiste nas duas medidas seguintes:

Medida 1. Manutenção, para cada Unidade Orgânica, do ETI de carreira atualmente ocupado;

Medida 2. Dotação global de 700,000 € para eventuais necessidades de contratação.

A primeira destas medidas sendo óbvia, resta a questão de como serão utilizados os fundos reservados na medida 2.

Atendendo às responsabilidades do Conselho de Gestão e às penalizações a que estará sujeito no caso de não cumprir com o disposto na Lei do orçamento, nomeadamente com a necessidade de solicitação de parecer, ao Ministro da Ciência e ao Ministro das Finanças, e a observância dos *plafonds* orçamentais estabelecidos, serão respeitados os seguintes critérios:

- 1. As propostas de contratações, com o conjunto de vagas a preencher, são subscritas pelos Presidentes dos Centros de Competência, sendo instruídas de acordo com os artigos 28.º a 33.º do *Regulamento e Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal Docente da Universidade da Madeira*, e acompanhadas da identificação do curso cujo funcionamento fique em causa, caso ela não se efetue, cabendo a decisão final ao reitor;
- 2. Não podem ser apresentadas propostas referentes a contratações para lecionação de UCs de áreas disciplinares, nas quais os docentes de carreira habilitados para as lecionar tenham, no seu conjunto, uma média de UCS letivas, consideradas as distribuições de serviço do 2.º semestre de 2010/2011 e do 1.º semestre de 2011/2012, inferior a 72 UCS.
- 3. Na sua tomada de decisão de solicitação de parecer ao Ministro de Ciência e ao Ministro das Finanças, o Reitor poderá ainda solicitar qualquer outra informação que julgue necessária, reservando-se, em qualquer dos casos, a capacidade para recusar as propostas que lhe sejam feitas, nomeadamente por motivos de ordem orçamental, de cumprimento do contrato confiança ou de enquadramento no plano estratégico da Universidade.

São estabelecidos os seguintes prazos:

- i) 31 de Janeiro de 2010 para apresentação da oferta formativa nos termos descritos no ponto acima (orçamento de Base 0 para 2011);

ii) 31 de Janeiro para as propostas de abertura de concurso ou indicação de individualidades a convidar para o ano lectivo de 2011/12.

6. Conclusão

A importância da planificação e da gestão dos recursos humanos advém da necessidade de uma melhor utilização dos recursos existentes, além de responder às necessidades futuras de natureza estratégica, por contraposição à resposta impulsiva a factores imprevistos. Também é importante que as unidades orgânicas promovam o potencial e a melhoria de desempenho dos seus colaboradores, escolhendo, no âmbito da sua competência as pessoas mais capazes para a consecução dos objetivos fixados nos seus planos específicos de desenvolvimento.

Anexo I. Artigo 42.º da Lei do Orçamento para 2011

Artigo 42.º

Recrutamento de trabalhadores nas instituições do ensino superior públicas

- 1 - Durante o ano de 2011, para os trabalhadores não docentes e não investigadores, as instituições do ensino superior públicas não podem proceder à abertura de procedimentos concursais com vista à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável, para carreira geral ou especial e carreiras que ainda não tenham sido objecto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, destinados a candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, se os referidos procedimentos concursais implicarem o recrutamento de um número de trabalhadores não docentes e não investigadores que ultrapasse o número dos mesmos existente a 31 de Dezembro de 2010.
- 2 - Em situações excepcionais, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e do ensino superior, nos termos do disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, podem dar parecer prévio favorável à abertura de procedimentos concursais a que se refere o número anterior, desde que cumulativamente observados os seguintes requisitos, fixando, caso a caso, o número máximo de trabalhadores a recrutar:
 - a) Existência de relevante interesse público no recrutamento, ponderada a eventual carência dos recursos humanos no sector de actividade a que se destina o recrutamento;
 - b) Impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho em causa nos termos previstos nos n.ºs 1 a 5 do artigo 6.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade.
- 3 - Durante o ano de 2011, o recrutamento excepcional de trabalhadores docentes ou investigadores por instituições do ensino superior públicas é obrigatoriamente precedido de autorização do reitor ou do presidente, conforme os casos e nos

termos legais, desde que observado o requisito previsto na alínea *a*) do número anterior, fixando, caso a caso, o número máximo de trabalhadores a recrutar.

- 4 - Durante o ano de 2011, as instituições de ensino superior públicas, independentemente da sua natureza, que se encontrem em situação de desequilíbrio financeiro, só podem proceder à abertura de procedimentos concursais com vista à constituição de relações jurídicas de emprego, se os referidos procedimentos concursais forem precedidos de parecer prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e do ensino superior, nos termos do disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.
- 5 - As contratações de trabalhadores efectuadas na sequência de procedimentos concursais realizados em violação do disposto no presente artigo são nulas e fazem incorrer os seus autores em responsabilidade civil, financeira e disciplinar.
- 6 - É aplicável às instituições do ensino superior públicas o regime previsto nos n.ºs 2 a 4.º do artigo 125.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro.
- 7 - O presente artigo não se aplica às instituições do ensino superior militar e policial.
- 8 - O disposto no presente artigo tem carácter excepcional e prevalece sobre todas as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias.