



Para Consulta Pública em:

O Reitor

## Projeto de

# **Regulamento sobre princípios e regras de progressão, promoção e atribuição de prémios de desempenho ao pessoal da carreira do pessoal técnico, administrativo e de gestão, em regime de contrato de trabalho, da Universidade de Aveiro**

## Preâmbulo

Nos termos do disposto no artigo 18.º do Regulamento interno de carreiras, retribuições e contratação do pessoal técnico, administrativo e de gestão da Universidade de Aveiro em regime de contrato de trabalho, foi deferido para momento ulterior a aprovação de um regulamento próprio, estabelecendo as regras relativas à alteração da posição retributiva, a aprovar pelo órgão competente.

Por outro lado, o art.º 19.º, n.º 2, do mesmo Regulamento remete igualmente para um posterior Regulamento a atribuição de prémios de desempenho ao mesmo universo de trabalhadores, sendo certo que a progressão dos trabalhadores não pode ser dissociada da avaliação do desempenho e desta, por sua vez, pode resultar a atribuição de prémios de desempenho.

Importa, ainda, considerar que, não tendo sido aprovado o Regulamento de Avaliação de Desempenho, mencionado no art.º 17.º do Regulamento interno de carreiras, retribuições e contratação do pessoal técnico, administrativo e de gestão da Universidade de Aveiro em regime de contrato de trabalho, os trabalhadores abrangidos por este último Regulamento encontram-se sujeitos, desde o momento da constituição do respetivo vínculo, à avaliação de desempenho nos termos e com os efeitos previstos no Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (na sua versão atualizada).

Naturalmente, a eventual aprovação posterior de um Regulamento de Avaliação de Desempenho, sobretudo se com critérios avaliativos e classificações distintos dos previstos no SIADAP, poderá ditar uma revisão dos efeitos de tal avaliação na progressão, circunstância esta também acautelada no presente Regulamento.

Por fim e embora o presente Regulamento possua efeitos predominantemente prospetivos, urgia resolver a manifesta iniquidade daqueles trabalhadores que, nomeadamente por força da transição do regime público para o regime privado, não beneficiam de qualquer progressão ou alteração do posicionamento remuneratório há já diversos anos.

Em face das considerações anteriores, aprova-se o Regulamento sobre princípios e regras de progressão, promoção e atribuição de prémios de desempenho ao pessoal da carreira do pessoal técnico, administrativo e de gestão, em regime de contrato de trabalho, da Universidade de Aveiro, dando cumprimento ao disposto nos art.ºs 18.º e 19.º, n.º 2, do Regulamento interno de carreiras, retribuições e contratação do pessoal técnico, administrativo e de gestão da Universidade de Aveiro em regime de contrato de trabalho.

#### **Artigo 1.º Objeto**

O presente Regulamento estabelece os princípios e regras de progressão, promoção e atribuição de prémios de desempenho ao pessoal da carreira do pessoal técnico, administrativo e de gestão, em regime de contrato de trabalho, da Universidade de Aveiro, em obediência ao disposto nos art.ºs 18.º e 19.º, n.º 2, do Regulamento interno de carreiras, retribuições e contratação do pessoal técnico, administrativo e de gestão da Universidade de Aveiro em regime de contrato de trabalho.

#### **Artigo 2.º - Âmbito de aplicação**

O presente Regulamento é aplicável ao pessoal técnico, administrativo e de gestão em regime de contrato de trabalho da Universidade de Aveiro, conforme melhor delimitado no art.º 2.º, n.ºs 1 e 2, do Regulamento interno de carreiras, retribuições e contratação do pessoal técnico, administrativo e de gestão da Universidade de Aveiro em regime de contrato de trabalho.

### **Artigo 3.º Promoção**

1 — A promoção é a mudança para a categoria imediatamente seguinte àquela que o trabalhador se encontre da respetiva carreira, operando-se para o nível retributivo imediatamente superior da nova categoria.

2 - A promoção para a categoria superior exige, como condição prévia, a previsão da necessidade do seu preenchimento no mapa de pessoal relativo ao ano em causa.

3 — A promoção opera-se desde que se verifiquem, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) habilitações literárias e profissionais para o posto de trabalho a ocupar;
- b) aprovação em processo de recrutamento, nos termos do art.º 20.º e seguintes do Regulamento de carreiras, retribuições e contratação do pessoal técnico, administrativo e de gestão da Universidade de Aveiro em regime de contrato de trabalho.

### **Artigo 4.º Progressão**

1 — As alterações da posição retributiva fazem-se por progressão.

2 — A progressão é a mudança para posição retributiva superior àquela que o trabalhador se encontre, dentro da mesma carreira e categoria.

### **Artigo 5.º Progressão obrigatória**

1 — A progressão obrigatória ocorre independentemente da fixação de valores específicos no orçamento anual, para quem satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) seis anos de permanência mínima no mesmo nível retributivo;
- b) valor médio da avaliação do desempenho de, pelo menos, 4,0 pontos nos seis anos anteriores;
- c) ausência de uma avaliação do desempenho negativa nos últimos seis anos.

2 — A progressão obrigatória poderá não ter lugar quando inviabilizada por disposição legal vinculativa para a Universidade de Aveiro ou, ainda, por decisão judicial ou arbitral.

## **Artigo 6.º - Progressão por opção gestonária normal e extraordinária**

1 — A progressão por opção gestonária pode ser normal ou extraordinária, consoante signifique, respetivamente, a passagem para o nível remuneratório seguinte àquele em que o trabalhador se encontra ou para um dos níveis subsequentes àquele.

2 — A progressão por opção gestonária apenas pode ocorrer, anualmente, para quem satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) proposta apresentada pelo superior hierárquico;
- b) três anos de permanência mínima no mesmo nível retributivo;
- c) valor médio da avaliação do desempenho de, pelo menos, 4,5 pontos em nos seis anos anteriores;
- d) ausência de avaliação do desempenho inferior a 3 pontos nos últimos seis anos;
- e) satisfação dos limites quantitativos e ou financeiros fixados pelo órgão estatutariamente competente, até 15 dias após o início da execução orçamental, para alterações da posição retributiva por opção gestonária no ano em que faz efeito a referida alteração.

3 — Para satisfação dos limites referidos na alínea e) do número anterior, os candidatos à transição para o nível retributivo seguinte serão seriados por ordem decrescente das médias das classificações quantitativas obtidas nos últimos quatro anos de avaliação.

4 — Para efeitos do previsto no número anterior considera -se que, em caso de empate, os candidatos à transição são ordenados em função da antiguidade, sucessivamente, na categoria e carreira.

5 — A progressão por opção gestonária extraordinária pode ocorrer por despacho do Reitor, mediante proposta fundamentada do responsável do Serviço, desde que, cumulativamente:

- a) o trabalhador preencha os requisitos das alíneas b), c) e d) do n.º 2;
- b) o trabalhador não tenha beneficiado de nenhuma progressão gestonária extraordinária nos últimos quatro anos.

6 — A progressão por opção gestonária extraordinária pode não ocorrer se, em cumprimento do disposto na alínea e) do n.º 2, os limites quantitativos e ou financeiros forem esgotados com as progressões por opção gestonária normal.

7 - As progressões por opção gestionária normal e extraordinária podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, cabendo ao Reitor defini-lo no prazo consignado na alínea e) do n.º 2.

### **Artigo 7.º Produção de efeitos da progressão**

As alterações da posição retributiva resultantes da progressão reportam-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

### **Artigo 8.º - Avaliação do desempenho**

1 – Enquanto não for aprovado o regulamento consagrado no art. 17.º do Regulamento interno de carreiras, retribuições e contratação do pessoal técnico, administrativo e de gestão da Universidade de Aveiro em regime de contrato de trabalho, os trabalhadores regime de pessoal da carreira do pessoal técnico, administrativo e de gestão, em regime de contrato de trabalho, da Universidade de Aveiro, permanecem sujeitos ao Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na redação que se encontrar em vigor no momento de cada avaliação.

2 – Os valores e avaliações a que se referem os anteriores art.ºs 5.º e 6.º reportam-se a avaliações efetuadas nos termos do SIADAP.

3 – Na eventualidade de o regulamento mencionado no n.º 1 introduzir critérios avaliativos ou classificações diversas das previstas no SIADAP, os critérios e classificações mencionadas nos anteriores art.ºs 5.º e 6.º do presente Regulamento serão objeto de adaptação.

### **Artigo 9.º Prémios de desempenho**

1 — O Reitor fixa, fundamentadamente, no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento, o universo das carreiras e categorias onde a atribuição de prémios de desempenho pode ter lugar.

2 – Os prémios de desempenho podem traduzir-se na atribuição de montantes pecuniários, previamente fixado, atendendo às verbas orçamentais anualmente destinadas a suportar este tipo de encargos.

3 – Apenas poderão beneficiar de prémios de desempenho os trabalhadores com classificação quantitativa máxima ou imediatamente inferior a ela.

4 – A atribuição dos prémios de desempenho é feita por ordem decrescente da classificação quantitativa máxima ou imediatamente inferior a ela.

5 – Uma vez notificado ao trabalhador do seu direito ao prémio de desempenho, pode este optar por comutar o montante pecuniário por dias de férias adicionais, com um limite máximo de mais cinco dias.

6 – A opção mencionada no número anterior deve ser exercida pelo trabalhador, através de comunicação ao Reitor, no prazo de 10 dias contados daquela notificação igualmente prevista no número anterior.

#### **Artigo 10.º Casos omissos e dúvidas**

Os casos de omissão e as dúvidas de interpretação e aplicação do presente Regulamento serão resolvidos por despacho do Reitor.

#### **Artigo 11.º Entrada em vigor**

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

#### **Artigo 12.º Disposição transitória**

1 - Os trabalhadores integrados na carreira de pessoal técnico, administrativo e de gestão em regime de contrato de trabalho da Universidade de Aveiro poderão gozar de um direito especial de progressão, desde que, cumulativamente:

a) não tenham beneficiado de nenhuma alteração do posicionamento remuneratório nos últimos 10 anos;

b) não tenham, no decurso dos últimos 10 anos, sido promovidos para uma categoria superior da mesma carreira ou transitado para carreira diversa, salvo se essa promoção ou transição não implicou um acréscimo remuneratório;

c) tenham permanecido ininterruptamente ao serviço da Universidade de Aveiro, desde a constituição do vínculo de contrato de trabalho em regime de direito privado;

2 – Os requisitos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 1 devem ser aferidos, relativamente cada trabalhador, na data de entrada em vigor do presente Regulamento.

3 – Para os trabalhadores anteriormente titulares de um vínculo de emprego público com a Universidade de Aveiro, contam-se as avaliações obtidas pelo trabalhador ao abrigo desse mesmo regime, desde que não contabilizados para qualquer progressão ao abrigo do mesmo.

4 – A progressão prevista no n.º 1 traduz-se passagem para o nível remuneratório seguinte àquele em que o trabalhador se encontra na data da entrada em vigor do presente Regulamento, salvo se o Reitor, na sequência de proposta apresentada pelo superior hierárquico, determine a passagem para um nível remuneratório subsequente, atendendo designadamente, ao número de pontos, superiores a 10, acumulados pelo trabalhador em sede de avaliação do desempenho.

5 – A progressão indicada no anterior não conta para efeitos da alínea b) do n.º 5 do art.º 6.º.

6 – O regime previsto no presente art.º não pode ser aplicado mais do que uma vez a cada trabalhador.

7 – O regime previsto no presente art.º aplicar-se-á no prazo de 1 ano a contar da entrada em vigor do presente Regulamento.