



UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

Reitoria

Despacho n.º 5753/2022

Sumário: Regulamento sobre os Efeitos da Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores Integrados nas Carreiras do Pessoal Não Docente e Não Investigador em Regime de Contrato de Trabalho e dos Titulares de Cargos de Direção Intermédia ao Abrigo do Código do Trabalho da Universidade Nova de Lisboa.

Regulamento sobre os Efeitos da Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores Integrados nas Carreiras do Pessoal Não Docente e Não Investigador em Regime de Contrato de Trabalho e dos Titulares de Cargos de Direção Intermédia ao Abrigo do Código do Trabalho da Universidade Nova de Lisboa.

A Universidade Nova de Lisboa foi instituída como fundação pública com regime de direito privado, nos termos do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro, se rege 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 princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade, tendo em conta o disposto no artigo 266.º da Constituição e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), em conjugação com o n.º 1 do artigo 1.º do atrás citado diploma que instituiu a fundação.

Considerando que, nessa senda, a Universidade aprovou o seu Regulamento relativo às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho de pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho (Regulamento n.º 577/2017, de 13 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 210, de 31 de outubro, alterado pelo Despacho n.º 6509/2019, de 14 de junho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 136, de 18 de julho) e o Regulamento dos seus dirigentes (Regulamento n.º 578/2017, de 13 de outubro, publicado no *Diário da República*, n.º 210, 2.ª série, de 31 de outubro, alterado pelo Despacho n.º 7753/2018, de 23 de julho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 155, de 13 de agosto).

Na sua sequência foi também aprovado o Regulamento de avaliação do desempenho de trabalhadores não docentes e não investigadores em regime de contrato de trabalho e dos titulares dos cargos de direção intermédia ao abrigo do Código do Trabalho da Universidade Nova de Lisboa (Regulamento n.º 694/2020, de 30 de julho, publicado no *Diário da República*, n.º 163, 2.ª série, de 21 de agosto).

A vigência dos referidos Regulamentos, acarreta, forçosamente, a necessidade de criação de um quadro que regule, especificamente, os efeitos da avaliação de desempenho dos trabalhadores integrados nas carreiras do pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho e dos titulares de cargos de direção intermédia ao abrigo do Código do Trabalho da Universidade Nova de Lisboa, sendo necessário aprovar tal regulamentação.

Foi promovida a consulta pública pelo período de 30 dias úteis, nos termos do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo e do n.º 3 do artigo 110.º do RJIES e foram ouvidas as associações sindicais.

Tendo obtido parecer favorável do Colégio de Diretores e ao abrigo do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, dos n.ºs 3 a 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro, e no exercício da competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º dos Estatutos da Universidade Nova de Lisboa, publicados em anexo ao Despacho Normativo n.º 3/2020, de 22 de janeiro, aprovo o seguinte Regulamento.

29 de abril de 2022. — O Reitor, *João Sàágua*.

ANEXO

Regulamento sobre os Efeitos da Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores Integrados nas Carreiras do Pessoal Não Docente e Não Investigador em Regime de Contrato de Trabalho e dos Titulares de Cargos de Direção Intermédia ao Abrigo do Código do Trabalho da Universidade Nova de Lisboa.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

O presente regulamento tem por objeto a regulamentação dos efeitos da avaliação de desempenho dos trabalhadores integrados nas carreiras não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho e dos titulares de cargos de direção intermédia ao abrigo do Código do Trabalho da Universidade Nova de Lisboa.

Artigo 2.º

Princípios gerais

São princípios gerais da gestão e do desenvolvimento de carreiras dos trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento:

- a) A dependência do sistema de avaliação do desempenho, com base no mérito;
- b) O planeamento, quer orçamental por parte das entidades constitutivas, quer dos próprios trabalhadores, que podem planear a sua evolução profissional;
- c) A transparência, garantindo que o processo de evolução profissional e na carreira, e as consequências da avaliação do desempenho, são claros e transparentes para todos os seus intervenientes;
- d) O sistema de incentivos, promovendo uma gestão baseada na valorização das competências e do mérito e garantindo a diferenciação do desempenho.

CAPÍTULO II

Efeitos da avaliação

SECÇÃO I

Disposição comum

Artigo 3.º

Efeitos

1 — A avaliação de desempenho dos trabalhadores não docentes e não investigadores tem, para além dos definidos nas alíneas a) e b) do artigo 33.º do Regulamento n.º 694/2020 da Universidade Nova de Lisboa, os seguintes efeitos:

- a) Progressão na carreira mediante alteração do posicionamento remuneratório dentro da mesma categoria;
- b) Promoção na carreira mediante mudança de categoria dentro da mesma carreira ou para carreira diferente;
- c) Atribuição de remunerações acessórias, designadamente sob a forma de prémios de desempenho.

2 — A avaliação de desempenho dos titulares de cargos de direção intermédia tem, para além dos definidos nas alíneas a) e b) do artigo 33.º do Regulamento n.º 694/2020 da Universidade Nova de Lisboa, os seguintes efeitos:

- a) Termos da renovação e manutenção da comissão de serviço;
- b) Progressão na categoria de origem;
- c) Atribuição de remunerações acessórias, designadamente sob a forma de prémios de desempenho.

SECÇÃO II

Pessoal não docente e não investigador

Artigo 4.º

Evolução na carreira

1 — A evolução na carreira pode ser horizontal ou vertical.

2 — A evolução horizontal é designada por progressão e corresponde à alteração do posicionamento remuneratório do trabalhador dentro da categoria profissional em que se insere.

3 — A evolução vertical é designada por promoção e corresponde à alteração de categoria, dentro da mesma carreira, ou para carreira diferente, em sentido ascendente da tabela de caracterização das carreiras e categorias e graus de complexidade funcional correspondentes, constantes do Anexo I ao Regulamento n.º 577/2017.

Artigo 5.º

Orçamento e fixação do universo para as progressões, promoções e prémios

1 — O Reitor, quanto à Reitoria e aos SASNOVA, e o Diretor, quanto à respetiva unidade orgânica, estabelecem as verbas destinadas a suportar os encargos com as alterações previstas no artigo anterior, através de despacho anual.

2 — O despacho referido no número anterior fixa, de forma fundamentada, o montante máximo dos encargos que a Reitoria, os SASNOVA ou a unidade orgânica se propõem suportar com progressões, promoções e prémios, bem como o universo das carreiras e categorias nas quais as alterações do posicionamento remuneratório e a atribuição de prémios podem ter lugar.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, em todas as categorias de uma mesma carreira ou relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou com determinada categoria.

4 — O despacho é tornado público através da divulgação na página eletrónica da Reitoria, dos SASNOVA ou da unidade orgânica, conforme o caso.

Artigo 6.º

Regras sobre progressão

1 — São elegíveis para alteração do posicionamento remuneratório, findo o ciclo avaliativo, os trabalhadores que tenham obtido nas últimas avaliações de desempenho nas funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- a) Uma menção de desempenho excelente; ou
- b) Duas menções consecutivas de desempenho relevante; ou
- c) Três menções consecutivas de desempenho adequado.

2 — No caso previsto no número anterior, o avaliador instrui o processo de avaliação com uma proposta concreta de alteração de posicionamento remuneratório, devidamente fundamentada e com indicação do novo posicionamento proposto para o trabalhador, dirigida ao Reitor ou ao Diretor da respetiva unidade orgânica.

3 — A ordenação dentro de cada universo é realizada pelo CCA, de acordo com os critérios previamente definidos no âmbito do processo de harmonização.

4 — Tendo em conta o disposto nos números anteriores e respeitando o limite do montante máximo dos encargos fixado para cada universo, é proferido despacho do Reitor ou do Diretor da unidade orgânica, consoante o caso, de alteração da posição remuneratória do trabalhador com o limite de três posições imediatamente seguintes àquela em que se encontra, salvo o disposto no número seguinte.

5 — A alteração de posicionamentos remuneratórios termina no trabalhador imediatamente anterior àquele que previsivelmente faça ultrapassar o limite máximo dos encargos fixado para o universo em causa no quadro da execução orçamental em curso.

6 — Quando, para os efeitos previstos no presente regulamento, for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final após a aplicação dos critérios fixados pelo CCA nos termos do n.º 3 do presente artigo, releva consecutivamente a última avaliação obtida no parâmetro «Resultados», a última avaliação de desempenho e o tempo de serviço relevante na carreira.

7 — Para efeitos do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1, são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.

8 — A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

Artigo 7.º

Regras sobre promoção

1 — São elegíveis para promoção para categoria imediatamente superior dentro da mesma carreira ou para carreira diferente, findo o ciclo avaliativo, os trabalhadores que tenham obtido nas últimas avaliações de desempenho nas funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- a) Duas menções consecutivas de desempenho excelente; ou
- b) Três menções consecutivas de desempenho relevante.

2 — A elegibilidade depende adicionalmente:

- a) Da existência de vaga no mapa de pessoal; e
- b) Do cumprimento dos requisitos de acesso à categoria e/ou carreira para a(s) qual(is) a alteração é pretendida, quando aplicável.

3 — No caso previsto no número anterior, o avaliador instrui o processo de avaliação com uma proposta concreta de alteração de categoria e/ou de carreira, devidamente fundamentada e com indicação da nova categoria e/ou carreira e posição remuneratória propostas para o trabalhador, dirigida ao Reitor ou ao Diretor da respetiva unidade orgânica.

4 — De entre os trabalhadores a que se referem os números anteriores, e dentro de cada universo, cabe ao Reitor ou ao Diretor, consoante o caso, decidir quais os trabalhadores que transitam para a nova categoria, até ao limite máximo do montante fixado no n.º 1 do artigo 5.º, mediante despacho quantificado e fundamentado, com base nos pareceres dos respetivos avaliadores.

5 — Para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1, são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.

6 — O Reitor ou o Diretor, consoante o caso, pode, a título excecional, ouvido o CCA, alterar a carreira/categoria do trabalhador, mesmo que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do presente artigo, desde que se verifique um desfasamento entre as funções do trabalhador e a carreira/categoria em que está inserido.

7 — A alteração de categoria ou carreira e eventual alteração do respetivo posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.



SECÇÃO III

Titulares de cargos de direção intermédia

Artigo 8.º

Renovação e cessação da comissão de serviço

1 — A renovação da comissão de serviço depende da classificação obtida na avaliação de desempenho.

2 — É condição necessária da renovação da comissão de serviço a obtenção de menção mínima de desempenho adequado ou relevante.

3 — A atribuição da menção de desempenho inadequado em sede de avaliação intercalar constitui fundamento para a cessação da respetiva comissão de serviço antes do respetivo termo.

Artigo 9.º

Efeitos na categoria de origem

1 — A avaliação de desempenho dos dirigentes vinculados, na sua carreira e categoria de origem, por contrato de trabalho em regime de direito privado, à Universidade Nova de Lisboa, produz efeitos nessa mesma categoria.

2 — Por cada três anos de exercício de funções dirigentes com avaliação de desempenho positiva (adequado ou relevante), os dirigentes progridem uma posição remuneratória na categoria em que se encontrem integrados ou duas em caso de desempenho excelente.

3 — Para os efeitos previstos no presente artigo, e no que respeita aos dirigentes contratados nos termos do n.º 4 do artigo 9.º do Regulamento da Universidade Nova de Lisboa n.º 578/2017, deve ser tido como referência o valor da posição remuneratória acordada para a sua integração como trabalhador em determinada categoria ou, na sua falta, o da primeira posição da respetiva categoria.

CAPÍTULO III

Remunerações acessórias

Artigo 10.º

Prémios de desempenho individuais

1 — Mediante despacho do Reitor, quanto à Reitoria e aos SASNOVA, e do Diretor, quanto à respetiva unidade orgânica, pode ser atribuído um prémio de desempenho anual, a título de remuneração acessória, aos trabalhadores que não tenham alterado o seu posicionamento remuneratório e aos titulares de cargos de direção intermédia que obtenham a menção de desempenho excelente ou relevante.

2 — O valor do prémio de desempenho, a pagar num único mês no ano da sua atribuição, não pode exceder o valor equivalente ao triplo da remuneração base mensal do trabalhador ou do dirigente ao qual é atribuído.

3 — Os fundos usados para pagar as remunerações acessórias devem provir exclusivamente de receitas próprias da Universidade Nova de Lisboa e dependem de disponibilidade orçamental.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 11.º

Dúvidas e casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação do presente regulamento são resolvidos por despacho do Reitor.



Artigo 12.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

1 — O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2 — A avaliação de desempenho dos trabalhadores e dirigentes realizada de acordo com o Regulamento da Universidade Nova de Lisboa n.º 694/2020, de 21 de agosto, ou com os princípios da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com referência aos anos de 2017 a 2021, releva para os efeitos regulados no presente regulamento.

315279706