

## Despacho n.º 4/2021

### Orçamentação de despesas de Pessoal para o ano de 2021

Considerando que, nos termos previstos no artigo 31º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), o orçamento dos órgãos ou serviços deve prever os encargos relativos a remunerações, a postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal aprovados e para os quais se preveja recrutamento, a alterações de posicionamento remuneratório e a prémios de desempenho;

Considerando que compete ao dirigente máximo do serviço, no início de cada ano económico, decidir sobre a verba máxima a afetar a cada um destes encargos;

Após audição do Conselho Coordenador de Avaliação, decido:

1. As dotações orçamentais máximas relativas às remunerações com pessoal durante o ano de 2021, são de € 6.677.133, distribuídas da seguinte forma:

- i) Encargos relativos a remunerações -€ 6.275.338;
- ii) Encargos relativos aos postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal aprovados e para os quais se preveja recrutamento - € 56.795;
- iii) Encargos com alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório - € 29.000;
- iv) Encargos com alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária - € 316.000;
- v) Prémios de desempenho – não será afeta qualquer dotação para este fim no ano de 2021.

2. No que respeita às alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária, o universo a abranger inclui todas as carreiras e categorias, desagregadas nos termos e com a dotação abaixo indicadas:

- 2.1 Dirigentes superiores e intermédios de 1º grau dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa – dotação € 33.000;
- 2.2 Dirigentes intermédios de 2º, 3º e 4º graus dos Serviços Centrais da Universidade de Lisboa – dotação € 56.000;
- 2.3 Técnicos Superiores – dotação € 173.000;
- 2.4 Carreira de Informática – dotação € 17.000;

2.5 Assistentes Técnicos – dotação € 33.000;

2.6 Assistentes Operacionais – dotação € 4.000.

3. Os valores das dotações referidas dizem respeito à remuneração ilíquida anual a pagar em 2021, não considerando os subsídios de Férias e de Natal, ou outros encargos com pessoal.

4. As alterações de posicionamento remuneratório, por opção gestionária, obedecerão às seguintes regras:

4.1 Há lugar a alteração do posicionamento remuneratório, até ao máximo de três posições remuneratórias, dos trabalhadores que hajam obtido na última avaliação de desempenho uma avaliação quantitativa igual ou superior a 4,00 pontos.

4.2 Há lugar a alteração do posicionamento remuneratório, até ao máximo de duas posições remuneratórias, dos trabalhadores que hajam obtido na última avaliação de desempenho uma avaliação quantitativa incluída no intervalo 3,50 pontos, inclusive, a 4,00 pontos, exclusive.

4.3 Nos casos referidos nos números anteriores, a alteração do posicionamento tem como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente, nos termos do n.º 3 do artigo 157.º da LTFP.

4.4 Dentro de cada um dos universos definidos, os trabalhadores serão ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho, nos termos do n.º 3 do artigo 157.º da LTFP, só mudando de posição remuneratória, se a verba afeta ao respetivo universo não se tiver esgotado com as alterações do posicionamento remuneratório dos trabalhadores ordenados superiormente.

4.5 Cada trabalhador não pode estar incluído em mais do que um universo, prevalecendo o seu estatuto de dirigente face ao da inclusão na respetiva carreira.

5. O presente despacho é tornado público através da sua divulgação na página eletrónica da Universidade.

7 de Janeiro de 2021

---

António Serra

Reitor