

O REGRESSO À UA

Será de forma segura,
acautelando-se a saúde e
segurança dos trabalhadores ...

REGRESSO DOS TRABALHADORES AOS SEUS LOCAIS DE TRABALHO

Destaques:

- Regresso ao trabalho, de forma segura, acautelando-se a saúde e segurança dos trabalhadores, e de forma proporcional às necessidades suscitadas pelas Unidades Orgânicas

- Elaborado um plano de contingência pelos Serviços de Gestão Técnica, com as regras e os procedimentos a adotar no regresso presencial à Universidade.

- O objetivo é que a definição da planificação, em concreto, fique a cargo dos próprios Diretores.

- Os trabalhadores que tenham doenças crónicas, mais idade ou pessoas a cargo não regressarão, nesta fase, presencialmente, continuando em teletrabalho

- O atendimento continuará, preferencialmente, a ser prestado através de meios eletrónicos.

A CTUA:

- Solicitou o reforço efetivo de limpeza

- Destacou a necessidade de se incentivar a prática do ensino à distância nos próximos meses.

- Pediu que existisse um incremento do apoio à saúde mental, em virtude de ser uma área que a comunidade, devido às diferentes alterações na forma de trabalhar e no seu dia-a-dia, muito carece.

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



Foi dada a conhecer à CTUA a proposta elaborada pelo Professor Doutor Miguel Lucas Pires com os contributos da Administração da UA.

PARECER DA CTUA AO BALANÇO SOCIAL DA UA

- Necessidade de rejuvenescimento do staff da UA;
- Docentes com frequência reduzida de ações de formação profissional;
- Necessidade de reforçar a matéria referente à higiene e segurança do trabalho nas suas diversas vertentes.

REGRESSO À ATIVIDADE PRESENCIAL DA UA – NOVAS FASES

- continuam em teletrabalho as trabalhadoras grávidas, enquanto pertencentes ao grupo de pessoas vulneráveis, bem como o trabalhador que necessite de prestar assistência a filhos devido à suspensão das atividades letivas, sempre que se justifique.

- continuará a ser aplicável o regime legal do teletrabalho, nos termos habituais.

- incumbe aos Diretores/Dirigentes/Responsáveis, de acordo com as condições específicas dos trabalhadores, a dimensão dos espaços físicos e a organização do trabalho, definir turnos, desfasados, que permita o reinício das atividades.

PROJETO DE REGULAMENTO INTERNO DE DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

A CTUA e a Reitoria consideraram que se alcançou uma versão equilibrada e conciliadora.

PARECER DA CTUA AO 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.

A CTUA considera que a proposta ora apresentada para este regulamento fica aquém das nossas expectativas, pois está muito colada ao que existe para os trabalhadores em funções públicas.

A redação proposta para o artigo 5.º faz com que cerca de 75% a 80% dos trabalhadores abrangidos nunca progridam, pois não conseguem pelo menos uma avaliação de desempenho de 4.0 valores. Apesar de não existirem cotas, dificilmente um avaliador dará uma nota substancialmente superior a um trabalhador em regime de contrato de trabalho que a um trabalhador em funções públicas quando eles têm funções e desempenhos semelhantes.

No artigo 6.º consideramos que a proposta do superior hierárquico deve ser fundamentada para se poder aquilatar o mérito da mesma. Também nos parece excessiva a necessidade de permanência mínima de três anos no mesmo nível retributivo, pelo que propomos dois anos pois nos parece ser suficiente para perceber se o trabalhador merece esta a progressão.

Também consideramos que os requisitos cumulativos necessários à progressão indicados nas alíneas a), b), d) e e) são de tal forma limitativos que não faz sentido a existência do requisito explicitado na alínea c), pelo que propomos a sua anulação.

No artigo 9º começamos por não perceber o que se pode entender no ponto 3 por classificação “... quantitativa máxima ou imediatamente inferior a ela.”. Mas a nossa grande questão é que consideramos que os prémios de desempenho não devem ser indexados à avaliação, mas sim ter em atenção o desempenho efetivo do trabalhador numa análise matricial.

Nas disposições transitórias consideramos que deveria também encontrar-se uma alguma forma de compensar todos os trabalhadores que, apesar de possuírem aquando da sua entrada para os quadros da Universidade de Aveiro, no mínimo o grau de licenciado, foram colocados na primeira posição remuneratória da carreira de técnico superior.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO