

**REGULAMENTO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES DA
BRAGAHABIT – EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA,
E.M.**

INTRODUÇÃO

A Bragahabit – Empresa Municipal de Habitação de Braga, E.M. tem por objeto social a promoção e gestão dos imóveis de habitação social, a gestão dos apoios à habitação do Município de Braga e a gestão de serviços no âmbito da reabilitação urbana, bem com a prestação de serviços na área da educação e ação social.

A Bragahabit – Empresa Municipal de Habitação de Braga, E.M., não obstante constituir uma empresa local que se caracteriza pelo exercício de serviços de economia social, encontra-se obrigada a demonstrar eficácia e eficiência na prossecução dos seus objetivos, rentabilizando ao máximo os recursos existentes, o que tem implicação na qualidade e motivação dos seus recursos humanos.

Este Regulamento define os princípios orientadores e normativos que se enquadram no seu sistema de gestão de recursos humanos e, no essencial, a estrutura de carreiras e correspondentes categorias, com os diversos níveis de progressão e forma de funcionamento.

Foi efetuada consulta aos trabalhadores da Bragahabit – Empresa Municipal de Habitação de Braga, E.M., sobre o presente Regulamento.

Artigo 1.º

Âmbito

O presente Regulamento de Carreiras e Remunerações, doravante designado por Regulamento, aplica-se a todos os trabalhadores da Bragahabit- Empresa Municipal de Habitação de Braga, E.M., (doravante BRAGAHABIT) vinculados por contrato individuais de trabalho independentemente da respetiva modalidade, e, bem assim, na parte que lhes for aplicável, aos trabalhadores que se encontrem em regime de mobilidade nos termos da legislação de emprego público.

Artigo 2.º

Regime jurídico do pessoal

O pessoal da BRAGAHABIT rege-se, na generalidade, pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho conforme previsto no artigo 28.º da Lei n.º 50/2012, de 31.08, pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que lhe venham a ser aplicáveis e, na especialidade, pelo disposto no presente Regulamento e demais regulamentação interna complementar que venha a existir.

Artigo 3.º

Enquadramento profissional

1. Os trabalhadores da BRAGAHABIT estão enquadrados em carreiras, categorias e níveis de progressão e promoção, de acordo com o disposto no presente Regulamento.
2. A inserção dos trabalhadores da Bragahabit numa carreira, categoria e nível não prejudica a remuneração auferida por cada um à data da entrada em vigor do presente Regulamento.

Artigo 4.º

Princípios gerais

O desenvolvimento da atividade da BRAGAHABIT, no âmbito deste Regulamento, faz-se de acordo com os seguintes princípios gerais:

- a) Reconhecimento do mérito e potencial dos trabalhadores;
- b) Igualdade de oportunidades, incentivando o desenvolvimento profissional, valorizando as competências e a experiência dos trabalhadores;
- c) Alinhamento entre as metas e expectativas dos trabalhadores e as orientações e objetivos estratégicos da BRAGAHABIT;
- d) Transparência de oportunidades de carreira que a organização proporciona;
- e) Promoção da mobilidade interna, procurando conjugar as necessidades da organização com as características e vontade dos trabalhadores;
- f) Aposta na formação e no desenvolvimento individual dos trabalhadores nas diferentes fases do seu percurso profissional, atentas as suas expectativas e as necessidades da BRAGAHABIT.

2. A evolução na carreira e a remuneração de cada trabalhador têm por base o desempenho, a experiência e o mérito individual, de acordo com as regras definidas no presente regulamento e no regulamento de avaliação de desempenho.

Artigo 5.º

Tipos de Carreiras

1. Os trabalhadores da BRAGAHABIT encontram-se integrados numa das seguintes três carreiras:

- a) Assistente Especialista
- b) Assistente Técnico;
- c) Assistente.



2. Os trabalhadores da BRAGAHABIT são integrados na respetiva carreira segundo a função que desempenham e as suas qualificações.
3. As funções atualmente desempenhadas na BRAGAHABIT são as que se encontram elencadas no Manual de Funções.
4. A criação de novas funções depende de deliberação expressa do Conselho de Administração que identifique o respetivo conteúdo funcional e determine em que carreira a função criada se integra.

Artigo 6.º

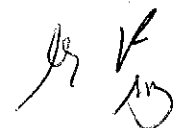
Categorias e níveis de progressão

1. Cada carreira é composta por categorias e cada categoria compreende um conjunto de níveis de progressão dentro da mesma categoria, nos seguintes termos:

a) Carreira de **Assistente Especialista**:

i) São integrados nesta carreira os quadros com formação superior que apresentam conhecimentos técnicos avançados de uma área especializada, implicando uma profunda compreensão das respetivas práticas e princípios, que lhes permite elaborar de forma autónoma pareceres e projetos de diverso grau de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado;

CATEGORIA	FUNÇÕES
Assistente Especialista	a) Promove a execução das ordens e dos despachos da Administração nas matérias compreendidas na esfera das suas competências; b) Controla o cumprimento dos planos de atividades, do orçamento e os resultados obtidos e a eficiência dos serviços dependentes,



	<p>selecionando e implementando metodologias para a consecução dos objetivos;</p> <p>c) Elabora e coordena projetos e estudos com impacto direto nos resultados da sua área e da organização;</p> <p>d) Exerce funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento qualificado, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretrizes ou orientações superiores;</p> <p>e) Elabora de forma autónoma, ou em grupo, pareceres e projetos de diverso grau de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentai ou operacionais;</p> <p>f) Apresenta conhecimentos técnicos avançados de uma área especializada implicando uma profunda compreensão das respetivas prática se princípios;</p> <p>g) Estuda, promove, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e ou científica.</p> <p>h) Executa trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade, nas áreas de atuação comuns, instrumentais ou operacionais;</p>
NÍVEIS	T14, T16,T19; T23; T27; T31 e T45



BRAGAHABIT
EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA

b) Carreira de **Assistente Técnico**:

i) São integrados nesta carreira os quadros com formação superior, ou média, que apresentem conhecimentos técnicos avançados de uma área especializada, implicando uma profunda compreensão das respetivas práticas e princípios, que lhes permite executar funções de natureza executiva com desenvolvimento de atividades de cariz operacional, administrativo e ou técnico, que requerem a resolução de problemas de elevada complexidade e especificidade;

ii) É composto pelas categorias de Técnico Especialista e Técnico Operacional;

iii) Cada categoria desenvolve-se em cinco níveis de progressão, de acordo com as tabelas seguintes:

CATEGORIA	FUNÇÕES
Técnico Especialista	a) Possui conhecimentos avançados de uma área especializada implicando uma profunda compreensão das respetivas práticas e princípios; b) Desempenha funções de natureza executiva com desenvolvimento de atividades de cariz operacional, administrativo e ou técnico, que requerem análise e interpretação de procedimentos; c) Realiza tarefas de programação, organização e controlo de trabalhos; d) Resolve problemas de elevada complexidade e especificidade;

	<p>e) Dá apoio na decisão ao nível da definição de planos de ação e seleção dos recursos e meios necessários;</p> <p>f) Estabelece contatos inerentes à função.</p> <p>g) Dá apoio ao nível dos planos de ação e seleção dos recursos e meios necessários.</p>
NÍVEIS	T14; T16; T19; T22 e T24
CATEGORIA	FUNÇÕES
Técnico Operacional	<p>a) Possui conhecimentos específicos ou técnicos sobre procedimentos e método de trabalho inerentes às funções desempenhadas;</p> <p>b) Desempenha funções de natureza executiva com desenvolvimento de atividades de cariz operacional, administrativo e ou técnico, que requerem análise e interpretação de procedimentos;</p> <p>c) Coordena trabalhos e projetos de acordo com os objetivos definidos, podendo envolver a supervisão funcional de outros trabalhadores;</p> <p>d) Resolve problemas de média complexidade e especificidade;</p> <p>e) Estuda, analisa e integra informação específica;</p>

1613
15



BRAGAHABIT

EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE BRAGA

	f) Estabelece contatos inerentes à função.
NÍVEIS	T7, T9; T11; T14 e T17

c) Carreira de **Assistente**:

i) São integrados nesta carreira os quadros com conhecimentos específicos ou inerentes à função desempenhada, de natureza executiva com desenvolvimento de atividades de cariz operacional, administrativo e ou técnico simples e de baixa complexidade, orientados para a consecução dos objetivos e procedimentos definidos.

CATEGORIA	FUNÇÕES
Assistente	<p>a) Desempenha funções e atividades de cariz operacional, administrativo, orientados para a consecução de objetivos concretos de acordo com orientações definidas;</p> <p>c) Executa tarefas simples, de baixa complexidade e tendencialmente repetitivas Necessita de supervisão regular;</p> <p>d) Estabelece contatos inerentes à função;</p> <p>e) Responsabiliza-se pelos equipamentos sob sua guarda e sua correta utilização.</p>
NÍVEIS	T4, T6; T9; T11 e T13

17/12/23

Artigo 7.º

Promoção e Progressão

1. Após ingresso numa dada carreira, o percurso profissional do trabalhador poderá fazer-se com base nas seguintes possibilidades:
 - a) Promoção;
 - b) Progressão.
2. Os trabalhadores podem progredir dentro de cada categoria ou ser promovidos para a categoria imediatamente superior.
3. A promoção ou progressão opera-se por deliberação do Conselho de Administração.

Artigo 8.º

Promoção

1. A promoção consiste na passagem para a categoria imediatamente superior da respetiva carreira e corresponde nível de progressão, com o conseqüente acréscimo das responsabilidades, autonomia e complexidade no exercício de novas funções.
2. A promoção depende da elegibilidade do trabalhador e da existência de necessidades organizacionais e funcionais da BRAGAHABIT, não sendo obrigatória ou devida em função da antiguidade.

Artigo 9.º

Critérios de Promoção

1. São critérios cumulativos de elegibilidade para a promoção:
 - a) Período mínimo de 2 anos de permanência no nível de progressão mais elevada da categoria;
 - b) Obtenção de avaliação igual ou superior de 3,00 em todas as competências nos três períodos de avaliação anteriores;
 - c) Resultado mínimo de 4,50 na Avaliação de Desempenho homologada relativa ao último ano de avaliação;

- d) A demonstração de um grau de adequação do trabalhador ao perfil de competências da função na categoria a que acede;
- e) Excepcionalmente, os trabalhadores que tenham obtido a classificação de *Desempenho Excepcional* nos três períodos de avaliação anteriores na mesma categoria, com a avaliação mínima de 4,00 em todas as competências.

Artigo 10.º

Procedimento e decisão

1. No prazo de 30 dias após a homologação das avaliações de desempenho, o departamento responsável pelos recursos humanos propõe os trabalhadores que, nos termos do disposto no artigo anterior, são elegíveis para efeitos de promoção.
2. A proposta referida no número anterior é submetida à análise do Conselho de Administração que decide tendo em conta as necessidades funcionais e organizacionais da BRAGAHABIT bem como o impacto orçamental.

Artigo 11.º

Progressão na Categoria

1. A progressão dentro da mesma categoria consiste na passagem para o nível de progressão imediatamente superior, com a conseqüente alteração remuneratória.
2. A progressão representa a manutenção das responsabilidades inerentes à função, acrescidas, sempre que conveniente para a organização do trabalho no respetivo departamento, de um reforço de autonomia no exercício das tarefas funcionais.

Artigo 12.º

CrITÉRIOS de Progressão

São critérios cumulativos de elegibilidade para a progressão, sem prejuízo da aplicação dos aceleradores de progressão previstos no artigo seguinte:

- a) Período mínimo de 2 anos de permanência no nível de progressão da respetiva categoria;
- b) Resultado médio mínimo de 4,00 nas avaliações de desempenho homologadas nos últimos 2 anos e nenhum objetivo e competência com classificação abaixo de 3,00 no último ano.

Artigo 13.º

Aceleração de Progressão

1. O acelerador de progressão é o mecanismo que permite identificar trabalhadores que, num curto prazo, apresentem um mérito e desempenho suscetíveis de determinar maior celeridade na sua progressão.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o acelerador de progressão pode ainda ser utilizado para alterar o posicionamento de trabalhador a quem tenham sido confiadas, com caráter permanente, funções cuja complexidade, nível de autonomia e conhecimento específico exigidos sejam mais elevados que os requeridos para o seu nível de progressão.
3. A aplicação do acelerador de progressão está dependente da verificação cumulativa dos seguintes critérios:
 - a) Resultado mínimo de 4,50 e nenhum objetivo de competência classificado abaixo de 3,00 na Avaliação de Desempenho homologada relativa ao último ano de avaliação;



b) Resultado mínimo de 4,00 na Avaliação de Desempenho homologada relativa ao ano anterior.

Artigo 14.º

Procedimento e decisão

1. No prazo de 30 dias após a homologação das avaliações de desempenho, o departamento responsável pelos recursos humanos propõe os trabalhadores que, nos termos do disposto nos dois artigos anteriores, são elegíveis para efeitos de progressão ou de aplicação de acelerador de progressão.
2. A proposta referida no número anterior é submetida à análise do Conselho de Administração que decide tendo em conta as necessidades funcionais e organizacionais da Bragahabit bem como o impacto orçamental.

Artigo 15.º

Nomeação para cargos em Direção e Departamento

1. O exercício de cargos em Direção ou Departamento decorre de nomeação do Conselho de Administração, em regime de comissão de serviço interna ou externa, mediante contrato a outorgar entre as partes.
2. A comissão de serviço tem a duração de um ano, renovando-se automaticamente por igual período, podendo qualquer uma das partes pôr-lhe termo mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior.
3. O desempenho de funções em regime de comissão de serviço interna confere o direito a um acréscimo de remuneração correspondente a 25% no caso do exercício de cargos em Direção e de 15% em Departamentos, Regulamento de Carreiras e Remunerações da Bragahabit-A.M.

por referência à remuneração correspondente ao nível da categoria em que se encontra posicionado o trabalhador.

4. Não há lugar ao pagamento do acréscimo referido no ponto anterior quando o nomeado já aufera remuneração superior à que resultaria da aplicação do disposto no nº 3 do presente artigo.

Artigo 16.º

Reintegração na Carreira após comissão de serviço interna

1. Durante a comissão de serviço interna o trabalhador estará sujeito à avaliação aplicável a todos os restantes trabalhadores, contando essa avaliação para efeitos de progressão e promoção na Carreira.
2. Durante a comissão de serviço interna, o trabalhador deve preencher os requisitos previstos nas alíneas b) e c) do artigo 9.º.
3. É aplicável ao trabalhador em regime de comissão de serviço interna a promoção prevista no artigo 6.º.
4. Após a cessação de comissão de serviço interna, o trabalhador da BRAGAHABIT assume as funções que exercia antes do início da referida comissão de serviço, salvo se lhe forem atribuídas novas funções compatíveis com a categoria e nível em que se encontre.

Artigo 17.º

Regalias complementares

1. Estas regalias revestem-se de carácter acessório face às prestações pecuniárias, podendo abranger a universalidade dos trabalhadores, apenas alguns grupo profissionais ou mesmo um único trabalhador, e integram modalidades como os prémios de mérito, formação individual, complementos de reforma, seguros diversos, viaturas de serviço e outros, não estando antecipadamente garantidas a nenhum trabalhador.

2. Estas regalias serão definidas e regulamentadas pelo Conselho de Administração.

Artigo 18.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho de Administração.

Artigo 19.º

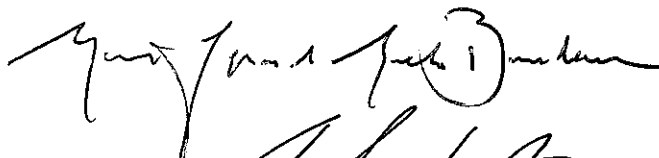
Produção de efeitos

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte à sua afixação em local próprio na sede da BRAGAHABIT.

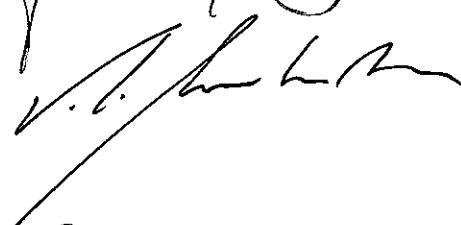
Braga, 28 de Dezembro de 2018

O Conselho de Administração da BRAGAHABIT - Empresa Municipal de Habitação de Braga, E.M.:

Presidente:



Administrador Executivo:



Vogal:

