

Vogais:

Doutora Margarida Maria Portela Correia dos Santos Romão, Professora Associada (com Agregação) do Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa;

Doutora Maria Teresa Avilés Perea, Professora Auxiliar da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa;

Doutora Sílvia de Vasconcelos Chaves, Professora Auxiliar do Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa.

10/10/2017. — O Presidente do IST, *Prof. Arlindo Manuel Limede de Oliveira*.

310867263

#### Aviso n.º 13076/2017

No uso das competências que me foram delegadas pelo Despacho n.º 7435/2017, nomeio o júri da equivalência ao grau de doutor em Química, requerida por Susanta Hazra, que de seguida se publica, em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 283/1983 de 21 de junho:

Presidente — Doutora Maria Matilde Soares Duarte Marques, Professora Catedrática do Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa, por subdelegação de competências;

Vogais:

Doutor João Emídio da Silva da Costa Pessoa, Professor Catedrático do Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa;

Doutora Maria Fernanda do Nascimento Neves de Carvalho, Professora Auxiliar (com Agregação) do Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa;

Doutora Helena Isabel Seguro Nogueira, Professora Auxiliar da Universidade de Aveiro.

10/10/2017. — O Presidente do IST, *Prof. Arlindo Manuel Limede de Oliveira*.

310867425

#### Aviso n.º 13077/2017

No uso das competências que me foram delegadas pelo Despacho n.º 7435/2017, nomeio o júri da equivalência ao grau de doutor em Química, requerida por Anirban Karmakar, que de seguida se publica, em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 283/1983 de 21 de junho:

Presidente — Doutora Maria Matilde Soares Duarte Marques, Professora Catedrática do Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa, por subdelegação de competências.

Vogais:

Doutor António Jorge Dias Parola, Professor Associado (com Agregação) da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa;

Doutora Maria Amélia Loureiro dos Santos Seabra, Professora Auxiliar (com Agregação) do Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa;

Doutor Pedro Manuel Machado Teixeira Gomes, Professor Auxiliar do Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa.

10/10/2017. — O Presidente do IST, *Prof. Arlindo Manuel Limede de Oliveira*.

310867166

#### Despacho n.º 9592/2017

Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º do Regulamento da Comissão de Ética do Instituto Superior Técnico, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 196, de 11 de outubro de 2017, nomeio:

Presidente — Prof. António Pinheiro, Instituto Superior Técnico;

Vogais:

Prof.ª Maria Isabel de Sá Correia Leite de Almeida, Instituto Superior Técnico;

Prof.ª Maria Isabel Lobato de Faria Ribeiro, Instituto Superior Técnico;

Prof. Mário Jorge Gaspar da Silva, Instituto Superior Técnico;

Prof. Rui Pedro Costa Melo Medeiros, Faculdade de Direito da Universidade Católica.

23 de outubro de 2017. — O Presidente do Instituto Superior Técnico, *Prof. Doutor Arlindo Manuel Limede de Oliveira*.

310869912

## UNIVERSIDADE DA MADEIRA

### Aviso (extrato) n.º 13078/2017

Por deliberação do Conselho de Gestão da Universidade da Madeira datado de 06/10/2017, foi autorizada a celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para a Faculdade de Ciências Sociais, com o seguinte docente:

Doutor Hélio Ricardo Lourenço Antunes, como Assistente Convocado em regime de tempo parcial (50 %), a partir de 09 de outubro de 2017 e termo a 30 de junho de 2018, com a remuneração correspondente ao primeiro escalão, entre o nível remuneratório 36 e 37, da tabela única aplicável aos docentes universitários;

23 de outubro de 2017. — O Reitor, *Professor Doutor José Carmo*.  
310866583

## UNIVERSIDADE DO MINHO

### Escola de Direito

#### Despacho n.º 9593/2017

Ao abrigo do disposto no Despacho Reitoral RT-43/2017, de 11 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 155, de 11 de agosto, e ainda no artigo 46.º do Código do Procedimento Administrativo, subdelego no Professor Doutor Luís Manuel Couto Gonçalves, professor catedrático da Escola de Direito, com contrato por tempo indeterminado em regime de tenure, a competência para presidir ao júri das provas de doutoramento em Ciências Jurídicas, nomeado por despacho da Vice-Reitora da Universidade do Minho, Professora Doutora Graciete Tavares Dias, de cinco de setembro de 2017, requeridas pelo mestre Jorge Daniel Luksic López-Videla.

18 de outubro de 2017. — A Presidente da Escola de Direito da Universidade do Minho, *Maria Clara Cunha Calheiros Carvalho*.

310868268

## UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

### Reitoria

#### Regulamento n.º 577/2017

O regime da autonomia administrativa e financeira das instituições de ensino superior públicas que está constitucionalmente consagrado e foi desenvolvido pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, determina que as instituições de ensino superior públicas gozam de autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar perante o Estado. As instituições de ensino superior públicas são pessoas coletivas de direito público, podendo, porém, revestir também a forma de fundações públicas com regime de direito privado, atento o disposto no n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro.

Neste enquadramento, e com fundamento na norma habilitante do artigo 129.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, a Universidade Nova de Lisboa foi instituída pelo Estado como fundação pública com regime de direito privado, como dispõe o n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro.

As fundações regem-se 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 números 1 e 2 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, em conjugação com o n.º 1 do artigo 1.º do atrás citado diploma que instituiu a fundação.

Assim, e no âmbito da gestão de recursos humanos, a Universidade Nova de Lisboa pode definir o regime de carreiras próprias do seu pessoal não docente e não investigador, sem prejuízo de, neste contexto, dever também, conforme n.º 3 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior e n.º 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 4/2016, “promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com os princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e à legislação especial aplicável às respetivas carreiras”.

Para tanto, e com fundamento nos n.ºs 4 e 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro, é elaborado o presente Regulamento relativo às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho de pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho da Universidade Nova de Lisboa, com observância dos princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Foi dispensada a audiência pública, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 100.º do Código do Procedimento Administrativo e do n.º 3 do artigo 110.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, por motivo de urgência. Desde a sua transformação em fundação pelo Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro, a Universidade Nova de Lisboa deixou de poder contratar pessoal não docente e não investigador, visto que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas deixou de se lhe aplicar, por um lado, por força do n.º 4 do artigo 4.º do mesmo diploma. Por outro, ainda não podia aprovar um novo enquadramento normativo da contratação ao abrigo do direito privado por os estatutos do estabelecimento de ensino, já adequados à natureza de fundação, não estarem em vigor. Os novos Estatutos da Universidade Nova de Lisboa, tendo sido homologados pelo Despacho Normativo n.º 2/2017 do Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior de 2 de maio de 2017, entraram em vigor tão-só depois do dia 14 de julho, com a constituição do Conselho de Curadores nos termos do respetivo artigo 52.º Tendo o novo Reitor tomado posse a 15 de setembro, rapidamente apresentou ao Colégio de Diretores uma proposta de Regulamento relativo às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho de pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho. Sendo a contratação de pessoal não docente e não investigador uma faculdade essencial para a gestão normal de qualquer instituição de ensino superior, considera-se assim urgente a sua aprovação.

Foram ouvidas as associações sindicais.

Tendo obtido parecer favorável do Colégio de Diretores e ao abrigo do n.º 3 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, dos n.ºs 4 e 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro, e no exercício da competência prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º dos Estatutos da Universidade Nova de Lisboa, publicados em anexo ao Despacho Normativo n.º 2/2017, de 11 de maio, aprovo o seguinte regulamento, bem como os respetivos anexos que dele fazem parte integrante.

13 de outubro de 2017. — O Reitor, *Prof. Doutor João Sááguia*.

## **Regulamento relativo às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho de pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho da Universidade Nova de Lisboa.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

##### **Artigo 1.º**

##### **Objeto e âmbito**

1 — O presente regulamento cria as carreiras e define as regras relativas ao recrutamento e aos contratos de trabalho de pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, a termo resolutivo ou em comissão de serviço da Universidade Nova de Lisboa ao abrigo do Código do Trabalho, adiante designados trabalhadores.

2 — O presente regulamento é aplicável a todos os serviços da Universidade Nova de Lisboa, bem como a todas as suas unidades orgânicas.

##### **Artigo 2.º**

##### **Regime**

1 — O regime jurídico aplicável aos trabalhadores abrangidos por este regulamento é o constante do Código do Trabalho e respetiva legislação complementar, bem como do presente regulamento e de outros regulamentos que venham a ser aprovados pela Universidade Nova de Lisboa, sem prejuízo dos instrumentos de regulamentação coletiva que venham a ser adotados nos termos da lei.

2 — O Código do Trabalho é, em particular, aplicável às seguintes matérias:

- a) Deveres do empregador;
- b) Deveres do trabalhador;
- c) Período experimental;
- d) Contrato de trabalho a termo resolutivo;
- e) Pluralidade de empregadores;

- f) Isenção de horário de trabalho;
- g) Adaptabilidade do período normal de trabalho;
- h) Cedência ocasional;
- i) Regime disciplinar;
- j) Cessação do contrato de trabalho.

3 — O regime de direito privado não prejudica a 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.

4 — Aplica-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento o regime de incompatibilidades e de impedimentos previsto para os trabalhadores em regime de contrato em funções públicas.

5 — Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente regulamento, aplicam-se as disposições legais constantes do Código do Trabalho.

### **CAPÍTULO II**

#### **Carreiras, categorias e níveis retributivos**

##### **Artigo 3.º**

##### **Carreiras**

1 — Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho exercem as suas funções integradas em carreiras, e dentro destas em categorias profissionais, de acordo com o anexo I ao presente regulamento, e que dele faz parte integrante.

2 — As carreiras da Universidade Nova de Lisboa são as seguintes:

- a) Assessor, consultor, auditor;
- b) Técnico superior;
- c) Especialista de informática;
- d) Técnico de informática;
- e) Técnico superior de diagnóstico e terapêutica;
- f) Assistente técnico;
- g) Assistente operacional.

3 — A caracterização, estruturação e os respetivos graus de complexidade das carreiras referidas no número anterior, bem como os requisitos mínimos de acesso, constam no anexo I ao presente regulamento.

##### **Artigo 4.º**

##### **Funções desempenhadas pelo trabalhador**

1 — O trabalhador em regime de contrato de trabalho deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, determinada por remissão para uma carreira e/ou categoria profissional, de acordo com o anexo I ao presente regulamento.

2 — A atividade contratada referida no número anterior compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — O empregador pode, quando o interesse da entidade o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, nos termos do Código do Trabalho.

##### **Artigo 5.º**

##### **Graus de complexidade funcional**

1 — Em função da titularidade do nível habilitacional em regra exigido para a integração em cada carreira, estas classificam-se em cinco graus de complexidade funcional.

2 — Os graus de complexidade funcional são os seguintes:

- a) Grau 1, quando são exigidas a titularidade do 11.º ano ou competências profissionais equivalentes ou escolaridade mínima obrigatória acrescido de requisitos específicos para a função;
- b) Grau 2, quando são exigidas a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou equivalente, curso que lhe seja equiparado ou curso técnico-profissional ou competências profissionais equivalentes;
- c) Grau 3, quando são exigidas a titularidade de licenciatura ou competências profissionais equivalentes;
- d) Grau 4, quando são exigidas formação superior mínima de 5 anos ou competências profissionais equivalentes e experiência comprovada;
- e) Grau 5, quando é exigida titularidade de doutoramento.

## Artigo 6.º

**Categorias e níveis retributivos**

1 — As carreiras são unicategoriais ou pluricategoriais:

- a) São unicategoriais as carreiras a que corresponde uma categoria;
- b) São pluricategoriais as carreiras que se desdobram em mais do que uma categoria.

2 — As categorias encontram-se estruturadas em distintos níveis retributivos que constam no anexo II ao presente regulamento e que dele faz parte integrante.

3 — As mudanças de categoria e alterações salariais regem-se por regulamento interno próprio e baseiam-se no mérito, nas competências e na avaliação de desempenho do trabalhador.

## Artigo 7.º

**Avaliação de desempenho**

Os trabalhadores contratados por tempo indeterminado e os trabalhadores contratados a termo por períodos superiores a seis meses estão sujeitos a avaliação de desempenho nos termos de regulamento interno próprio, que deve respeitar os princípios gerais do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública.

## CAPÍTULO III

**Formação do contrato de trabalho**

## SECÇÃO I

**Disposições gerais em matéria de recrutamento**

## Artigo 8.º

**Princípios gerais relativos ao recrutamento**

A contratação de pessoal está subordinada aos seguintes princípios gerais:

- a) Adequado cumprimento das necessidades de recursos humanos previstas no plano de atividades da entidade contratante;
- b) Definição prévia do perfil funcional a contratar e do respetivo procedimento de recrutamento;
- c) Escolha dos critérios objetivos de seleção em função da categoria a prover;
- d) Liberdade de candidatura, garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- e) Transparência e publicidade;
- f) Imparcialidade da comissão de seleção;
- g) Fundamentação das decisões de acordo com os parâmetros previstos na alínea c);
- h) Valorização da experiência de trabalhadores que tenham exercido funções em regime de contrato de trabalho a termo na Universidade Nova de Lisboa sempre que se trate recrutamento para o exercício de funções idênticas àquelas para que esses trabalhadores tinham sido contratados.

## SECÇÃO II

**Recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público**

## Artigo 9.º

**Recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público que exerçam funções por tempo indeterminado na Universidade Nova de Lisboa**

1 — Os trabalhadores com vínculo de emprego público que exerçam funções por tempo indeterminado na Universidade Nova de Lisboa podem optar a todo o tempo, a título definitivo, pelo regime do contrato de trabalho.

2 — A opção definitiva pelo regime do contrato de trabalho é feita, individual e definitivamente, mediante acordo escrito com a Universidade Nova de Lisboa, tornando-se efetiva a cessação do vínculo à função pública com a sua publicação no *Diário da República*, data em que o contrato de trabalho a celebrar com a Universidade Nova de Lisboa passa a produzir efeitos.

3 — A alteração do vínculo contratual de trabalhadores com vínculo de emprego público que exerçam funções por tempo indeterminado na Universidade Nova de Lisboa, nos termos dos números anteriores, garante a manutenção da antiguidade do trabalhador e afasta o período experimental, nos casos em que o posto de trabalho a ocupar seja o mesmo ou de idêntica caracterização.

## Artigo 10.º

**Recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público que exerçam funções por tempo indeterminado fora da Universidade Nova de Lisboa**

1 — Os trabalhadores com vínculo de emprego público que exerçam funções por tempo indeterminado fora da Universidade Nova de Lisboa podem ser contratados, ao abrigo do presente regulamento, através de qualquer das modalidades contratuais previstas no artigo 17.º, atendendo à especificidade das funções a desempenhar e ao interesse por parte da entidade contratante.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o recrutamento é efetuado por escolha em função do mérito, devidamente fundamentado e avaliado por critérios objetivos e adequados às exigências do posto de trabalho a ocupar, por uma comissão de seleção constituída para o efeito, nos termos do artigo 13.º do presente regulamento.

3 — Os trabalhadores referidos nos números anteriores devem suspender ou cessar, nos termos legalmente previstos, o vínculo de emprego público que detinham anteriormente.

4 — Os trabalhadores com vínculo de emprego público que exerçam funções por tempo indeterminado fora da Universidade Nova de Lisboa podem igualmente ser admitidos através da celebração de acordo de cedência de interesse público.

## SECÇÃO III

**Recrutamento de trabalhadores sem vínculo de emprego público**

## Artigo 11.º

**Abertura do procedimento de recrutamento**

1 — A celebração de contrato de trabalho é precedida de um procedimento de recrutamento, aberto por despacho do Reitor, com vista a suprir necessidades dos serviços previamente determinadas.

2 — O Reitor pode delegar nos Diretores a autorização para abertura dos procedimentos de recrutamento das unidades orgânicas que dirigem.

3 — O aviso de abertura do procedimento de recrutamento deve conter os seguintes elementos:

- a) Requisitos gerais e especiais;
- b) Indicação da categoria;
- c) Documentos que devem instruir a candidatura;
- d) Métodos de seleção e definição das respetivas ponderações;
- e) Composição da comissão de seleção;
- f) Prazo de candidatura.

4 — O aviso de abertura do procedimento de recrutamento é publicitado:

a) Nos sítios internet e nos átrios da Universidade Nova de Lisboa ou das unidades orgânicas para que tenha sido aberto o procedimento de recrutamento;

b) Num jornal de expansão nacional, contendo apenas as informações gerais relativas ao procedimento de recrutamento, remetendo para os sítios internet da Universidade NOVA de Lisboa ou das unidades orgânicas para que tenha sido aberto o procedimento de recrutamento.

## Artigo 12.º

**Requisitos**

1 — Os requisitos gerais exigidos para o recrutamento dizem respeito às habilitações literárias e profissionais, de acordo com o conteúdo funcional das categorias do pessoal não docente nos termos do anexo I ao presente regulamento.

2 — Podem ser fixados requisitos especiais relacionados com a especificidade das funções a desempenhar e o perfil pretendido, devendo estes constar do aviso de abertura de procedimento de recrutamento.

## Artigo 13.º

**Comissão de seleção**

1 — A comissão de seleção tem um mínimo de três elementos efetivos e dois suplentes.

2 — A comissão de seleção é nomeada pelo Reitor ou pelo Diretor da unidade orgânica, consoante o caso.

3 — Compete à comissão de seleção a realização de todas as operações do procedimento de recrutamento.

## Artigo 14.º

**Métodos de seleção**

1 — Os métodos de seleção que podem ser utilizados, isolada ou conjuntamente, são, designadamente, os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos;
- b) Avaliação psicológica;
- c) Avaliação curricular;
- d) Entrevista de avaliação das competências e perfil;
- e) Entrevista profissional de seleção.

2 — Em casos excecionais podem ser definidos outros métodos no aviso de abertura do procedimento de recrutamento.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a aplicação do método ou dos métodos de seleção pode ser entregue a empresa especializada em recrutamento e seleção de pessoal.

## Artigo 15.º

**Prazo e forma de apresentação de candidaturas**

1 — O prazo para apresentação de candidaturas não pode ser inferior a seis dias úteis a contar da data da publicação do aviso no jornal referido na alínea b) do n.º 4 do artigo 11.º

2 — As candidaturas são apresentadas em suporte eletrónico.

## Artigo 16.º

**Decisão e homologação**

1 — Terminada a aplicação dos métodos de seleção, a comissão de seleção seleciona os candidatos para os lugares a prover, elabora proposta de decisão e fundamenta a decisão final na aplicação dos métodos e critérios previamente definidos.

2 — A proposta de decisão é notificada, por correio eletrónico, a todos os candidatos admitidos para se pronunciarem no prazo de seis dias úteis.

3 — Na sequência da pronúncia referida no número anterior, a comissão de seleção aprecia as questões suscitadas no prazo de cinco dias úteis.

4 — Findo o prazo referido no número anterior, a proposta de decisão é submetida a homologação do Reitor ou do Diretor da unidade orgânica, quando neste tenha sido delegada essa competência.

5 — A decisão de homologação é notificada, por correio eletrónico, a todos os candidatos e publicada na página da internet da Universidade Nova de Lisboa ou das unidades orgânicas para que tenha sido aberto o procedimento de recrutamento.

## CAPÍTULO IV

**Conteúdo do contrato de trabalho**

## Artigo 17.º

**Modalidades de contrato de trabalho**

A relação jurídica em regime de contrato de trabalho reveste as seguintes modalidades:

- a) Contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- b) Contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- c) Contrato de trabalho em comissão de serviço.

## Artigo 18.º

**Forma e conteúdo do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho está sujeito à forma escrita e é celebrado em dois exemplares, destinando-se um exemplar a cada um dos outorgantes.

2 — O contrato de trabalho deve conter, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, pelo menos os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede dos outorgantes;
- b) Modalidade do contrato;

c) Atividade contratada e correspondente retribuição;

d) Local e período normal de trabalho;

e) Data de início do trabalho;

f) Menção do despacho a autorizar a abertura do procedimento de recrutamento;

g) Data da celebração do contrato.

3 — No caso de celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, para além dos elementos constantes do número anterior, o mesmo deve também conter os seguintes elementos:

- a) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- b) Data da cessação do contrato, no caso de ser a termo certo.

## Artigo 19.º

**Contratos de trabalho a termo resolutivo**

1 — O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, quinze ou oito dias antes de o prazo expirar.

2 — O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, a entidade contratante comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

3 — Os contratos de trabalho a termo resolutivo certo e incerto não podem converter-se em contratos sem termo, com exceção do previsto no número seguinte.

4 — No caso de a necessidade temporária que justificou a celebração do contrato a termo, se transformar numa necessidade permanente expressamente reconhecida pelo Reitor ou pelo Diretor da unidade orgânica, quando neste tenha sido delegada essa competência, e caso se enquadre no artigo 3.º e na alínea a) do artigo 8.º do presente regulamento, o contrato de trabalho a termo pode converter-se em contrato por tempo indeterminado, não carecendo dos formalismos previstos no Capítulo III do presente regulamento.

## Artigo 20.º

**Duração e organização do tempo de trabalho**

1 — Os trabalhadores estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e semanal definidos em regulamento interno próprio, sem prejuízo da existência de regimes legalmente estabelecidos no presente regulamento e no Código do Trabalho.

2 — Os horários de trabalho são definidos pela Universidade Nova de Lisboa, podendo ser alterados unilateralmente por esta, observados os condicionalismos legais, desde que não tenham sido objeto de acordo prévio.

3 — A isenção de horário termina com a cessação da situação que lhe deu origem, bem como por decisão fundamentada do Reitor ou do Diretor da unidade orgânica, consoante o caso, quer por iniciativa própria, quer a pedido do trabalhador, com a antecedência mínima de quinze dias.

## Artigo 21.º

**Regime de disponibilidade permanente**

1 — Em caso de necessidade de serviços permanentes de manutenção e prevenção da Universidade Nova de Lisboa, determinadas funções técnicas podem ser exercidas em regime de disponibilidade permanente.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se regime de disponibilidade permanente a obrigatoriedade de apresentação ao serviço sempre que solicitado, mesmo que fora do período normal de trabalho.

3 — O regime de disponibilidade permanente apenas pode ser atribuído a um número reduzido de trabalhadores nos vários domínios que necessitem deste tipo de intervenção, por despacho do Reitor ou do Diretor da unidade orgânica, consoante o caso.

4 — O regime de disponibilidade permanente de cada trabalhador não pode exceder a média de 48 horas por semana por cada período de 12 meses.

5 — Este regime poderá ser unilateralmente retirado com fundamento em deficiente cumprimento das obrigações do trabalhador, se houver modificação na sua situação funcional ou se cessarem as necessidades que o determinaram.

## Artigo 22.º

**Retribuição e outras prestações patrimoniais**

1 — A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal, é determinada pela posição retributiva pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com as tabelas constantes dos anexos II e III ao presente regulamento.

2 — O posicionamento inicial do trabalhador num dos níveis retributivos da categoria é objeto de negociação com o empregador, de acordo com o perfil e a experiência do trabalhador.

3 — No caso de mudança de carreira, se a remuneração-base no nível de origem for superior à do primeiro nível da carreira e categoria a que se candidatou, o trabalhador é integrado em nível a que corresponda uma posição remuneratória de montante igual ou imediatamente superior à de origem.

4 — A tabela de níveis retributivos das carreiras consta no anexo II e a tabela retributiva única consta no anexo III ao presente regulamento.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de refeição de valor igual ao fixado para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

6 — O regime das deslocações em serviço e o dos correspondentes abonos e ajudas de custo por prestação de trabalho fora do local habitual de trabalho é o que vigora para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

7 — Os trabalhadores sujeitos ao regime previsto no artigo anterior têm direito a um subsídio no montante de 12,5 % do respetivo nível retributivo, pago com a retribuição mensal, não sendo devido durante os dias de férias nem em quaisquer outros em que não haja prestação de trabalho.

8 — Podem ainda ser atribuídas remunerações acessórias, designadamente sob a forma de prémios de desempenho, de acordo com critérios a definir em regulamento interno próprio e exclusivamente no âmbito das disponibilidades financeiras da Universidade Nova de Lisboa.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 23.º

##### Transição para as novas carreiras

1 — Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente regulamento, se encontrem a desempenhar funções na Universidade Nova de Lisboa com contrato individual de trabalho transitam para as novas carreiras em função do grau de complexidade e conteúdo funcional das funções que exercem, nos termos a aprovar por despacho do Reitor ou do Diretor da unidade orgânica, consoante os casos.

2 — Os trabalhadores com vínculo de emprego público que exerçam funções por tempo indeterminado na Universidade Nova de Lisboa mantêm o seu estatuto de origem, considerando-se para o efeito automaticamente criado o número necessário de lugares no respetivo mapa de pessoal para as carreiras e categorias existentes daquele regime de pessoal, a extinguir à medida que vagarem, na base para o topo.

3 — Na transição para as novas carreiras, os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória a que corresponda nível remuneratório cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração-base a que têm direito no momento da entrada em vigor do presente regulamento.

4 — Em caso de falta de identidade, os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória, automaticamente criada, de nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitam cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração-base a que atualmente têm direito.

5 — As transições e a manutenção do estatuto de origem previstas no presente artigo constam de lista nominativa notificada pela Reitoria a cada um dos trabalhadores a exercer funções na Universidade Nova de Lisboa, sendo tornada pública na intranet e no respetivo sítio eletrónico.

#### Artigo 24.º

##### Atualização das carreiras, categorias e níveis retributivos

As alterações feitas às carreiras, às categorias, aos requisitos de acesso e aos níveis retributivos correspondentes dos trabalhadores com vínculo de emprego público determinam a atualização automática das tabelas constantes dos anexos I e II.

#### Artigo 25.º

##### Dúvidas e casos omissos

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

#### Artigo 26.º

##### Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

## ANEXO I

### Caracterização das carreiras e categorias e graus de complexidade funcional correspondentes

Carreiras	Categorias	Caracterização das carreiras e categorias	Graus de complexidade funcional correspondentes
Assessor, consultor, auditor . . . . .	Assessor, consultor, auditor . . . . .	Funções de investigação, conceção, consultoria, apoio e suporte no planeamento, organização, execução e controlo de ações de auditoria e outras de elevado nível de especialização técnica.	Graus 4 e 5.
Técnico superior . . . . .	Técnico superior . . . . .	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	Grau 3 e 4.
Especialista de informática . . . . .	Especialista de informática . . . . .	Funções de conceção e aplicação em áreas de gestão e arquitetura de sistemas de informação, infraestruturas tecnológicas e engenharia de <i>software</i> .	Graus 3 e 4.

Carreiras	Categorias	Caracterização das carreiras e categorias	Graus de complexidade funcional correspondentes
		<p>Funções de colaboração na definição das políticas, no desenvolvimento e na contratação dos sistemas e tecnologias de informação, na modelização de testes e na avaliação de protótipos e na realização de atividades de consultoria e auditoria especializada.</p> <p>Funções de estudo sobre o impacto dos sistemas e das tecnologias de informação na organização do trabalho e no sistema organizacional, propondo medidas adequadas para a introdução de inovações na organização e funcionamento dos serviços e para a formação dos utilizadores de informática.</p> <p>Participação no planeamento e no controlo de projetos informáticos.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.</p>	
Técnico de informática . . . . .	Técnico de informática . . . . .	Funções de aplicação e execução em áreas de infraestruturas tecnológicas e engenharia de <i>software</i> com base em diretivas bem definidas e instruções gerais.	Grau 2.
Técnico superior de diagnóstico e terapêutica.	Técnico de diagnóstico e terapêutica principal.	<p>Assumir a responsabilidade pelas atividades de formação e de desenvolvimento profissional contínuo dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica da sua profissão, em particular dos que exercem funções no mesmo serviço ou departamento.</p> <p>Emitir pareceres técnico-científicos em matéria da sua profissão, enquadrando-os na organização e planificação do respetivo serviço.</p> <p>Planear, conceber, coordenar, desenvolver e avaliar projetos de estudo, investigação, inovação no âmbito da respetiva profissão.</p> <p>Colaborar na elaboração dos relatórios e programas de atividades do respetivo serviço.</p> <p>Proceder à seleção, adaptação, controlo e avaliação de metodologias de trabalho no âmbito das tecnologias da saúde e em fase de experimentação.</p> <p>Exercer as funções correspondentes ao conteúdo funcional das categorias de técnico de diagnóstico e terapêutica especialista e de técnico de diagnóstico e terapêutica.</p>	Graus 3 e 4.
	Técnico de diagnóstico e terapêutica especialista.	<p>Prestar cuidados de saúde especializados que exijam um nível diferenciado de experiência profissional.</p> <p>Definir e desenvolver padrões e métodos de trabalho e de boas práticas de acordo com o estado da arte da sua área profissional.</p> <p>Colaborar na elaboração de pareceres técnico-científicos, em matéria da sua profissão, enquadrando-os na organização e planificação do respetivo serviço.</p> <p>Integrar comissões especializadas, incluindo de abrangência multidisciplinar, e exercer funções de assessoria e de consultoria em matérias relativas à respetiva profissão.</p> <p>Exercer as funções correspondentes ao conteúdo funcional da categoria de técnico de diagnóstico e terapêutica.</p>	
	Técnico de diagnóstico e terapêutica	<p>Conceber, planear e recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção, defesa e promoção da saúde e do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade.</p> <p>Realizar, através de métodos e técnicas apropriadas, o diagnóstico, o tratamento e reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura, reabilitação.</p> <p>Preparar e esclarecer o doente ou o utente para a execução dos exames ou intervenção, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respetivo processo diagnóstico, tratamento, reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efetividade daqueles.</p>	

Carreiras	Categorias	Caracterização das carreiras e categorias	Graus de complexidade funcional correspondentes
		<p>Aceder aos dados clínicos e outros relativos aos utentes que lhe forem confiados, necessários ao correto exercício das suas funções, com sujeição ao sigilo profissional.</p> <p>Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência dos serviços, designadamente, colaborar em atividades de formação e de desenvolvimento profissional contínuo dos profissionais em exercício de funções.</p> <p>Conceber, planear, recolher, registar e efetuar o tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo a que caracteriza o nível de produção, atividade ou qualidade da equipa em que está integrado, e a que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde.</p> <p>Participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de serviços e/ou cuidados de saúde.</p> <p>Assegurar aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando no planeamento das necessidades e integrando as respetivas comissões de análise e escolha.</p> <p>Integrar júris de concursos, dentro da sua área de atividade.</p> <p>Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes do ensino superior das áreas profissionais respetivas.</p>	
Assistente técnico . . . . .	Coordenador técnico . . . . .	<p>Funções de chefia técnica e administrativa em subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável.</p> <p>Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores.</p> <p>Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.</p> <p>Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.</p>	Grau 2.
	Assistente técnico . . . . .	<p>Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.</p>	
Assistente operacional . . . . .	Encarregado geral operacional . . . . .	<p>Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional.</p> <p>Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos setores de atividade sob sua supervisão.</p>	Grau 1.
	Encarregado operacional . . . . .	<p>Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável.</p> <p>Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação.</p> <p>Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.</p>	
	Assistente operacional . . . . .	<p>Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.</p> <p>Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.</p> <p>Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.</p>	

## ANEXO II

## Categorias e níveis retributivos — Contratos do regime privado

Carreira	Categoria	Posições remuneratórias																	
		1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª	9.ª	10.ª	11.ª	12.ª	13.ª	14.ª	15.ª	16.ª	17.ª	18.ª
		Níveis remuneratórios da tabela única																	
Assessor, consultor, auditor.	Assessor, consultor, auditor.	23-A	27-A	31-A	35-A	39-A	43-A	47-A	51-A	55-A	59-A	63-A	67-A	71-A	75-A	77-A	79-A		
Técnico superior. . . . .	Técnico superior. . . . .	11-A	15-A	19-A	23-A	27-A	31-A	35-A	39-A	42-A	45-A	48-A	51-A	54-A	57-A	60-A	63-A	66-A	69-A
Especialista de informática.	Especialista de informática.	15-A	19-A	23-A	27-A	31-A	35-A	39-A	42-A	45-A	48-A	51-A	54-A	57-A	60-A	63-A	66-A	69-A	
Técnico de informática	Técnico de informática	11-A	12-A	13-A	14-A	15-A	16-A	17-A	18-A	19-A	20-A	21-A	22-A	23-A	24-A	25-A	26-A	27-A	28-A
Técnico de diagnóstico e terapêutica.	Técnico de diagnóstico e terapêutica.	15-A	16-A	17-A	18-A	19-A	20-A	21-A	22-A	23-A	27-A	30-A	33-A	36-A	39-A				
Assistente técnico. . . . .	Coordenador técnico	14-A	17-A	20-A	22-A	23-A	24-A	25-A	26-A	27-A	28-A	29-A	30-A	31-A	32-A	33-A	34-A		
	Assistente técnico. . . . .	5-A	7-A	8-A	9-A	10-A	11-A	12-A	13-A	14-A	15-A	16-A	17-A	18-A	19-A	20-A	21-A		
Assistente operacional	Encarregado geral operacional.	12-A	14-A	15-A	16-A	18-A	19-A	20-A	21-A	22-A	23-A	24-A							
	Encarregado operacional.	8-A	9-A	10-A	11-A	12-A	13-A	14-A	15-A	16-A	17-A	18-A							
	Assistente operacional	1-A	2-A	3-A	4-A	5-A	6-A	7-A	8-A	9-A	10-A	11-A	12-A	13-A	14-A	15-A	16-A		

## ANEXO III

## Tabela retributiva única

Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
1A. . . . .	RMMG	48A. . . . .	2 900,72
2A. . . . .	RMMG	49A. . . . .	2 952,21
3A. . . . .	583,58	50A. . . . .	3 003,70
4A. . . . .	635,07	51A. . . . .	3 055,19
5A. . . . .	683,13	52A. . . . .	3 106,68
6A. . . . .	738,05	53A. . . . .	3 158,18
7A. . . . .	789,54	54A. . . . .	3 209,67
8A. . . . .	837,60	55A. . . . .	3 261,16
9A. . . . .	892,53	56A. . . . .	3 312,65
10A. . . . .	944,02	57A. . . . .	3 364,14
11A. . . . .	995,51	58A. . . . .	3 415,64
12A. . . . .	1 047,00	59A. . . . .	3 467,13
13A. . . . .	1 098,50	60A. . . . .	3 518,62
14A. . . . .	1 149,99	61A. . . . .	3 570,11
15A. . . . .	1 201,48	62A. . . . .	3 621,60
16A. . . . .	1 252,97	63A. . . . .	3 673,10
17A. . . . .	1 304,46	64A. . . . .	3 724,59
18A. . . . .	1 355,96	65A. . . . .	3 776,08
19A. . . . .	1 407,45	66A. . . . .	3 827,57
20A. . . . .	1 458,94	67A. . . . .	3 879,06
21A. . . . .	1 510,43	68A. . . . .	3 930,56
22A. . . . .	1 561,92	69A. . . . .	3 982,05
23A. . . . .	1 613,42	70A. . . . .	4 033,54
24A. . . . .	1 664,91	71A. . . . .	4 085,03
25A. . . . .	1 716,40	72A. . . . .	4 136,52
26A. . . . .	1 767,89	73A. . . . .	4 188,02
27A. . . . .	1 819,38	74A. . . . .	4 239,51
28A. . . . .	1 870,88	75A. . . . .	4 291,00
29A. . . . .	1 922,37	76A. . . . .	4 342,49
30A. . . . .	1 973,86	77A. . . . .	4 393,98
31A. . . . .	2 025,35	78A. . . . .	4 445,48
32A. . . . .	2 076,84	79A. . . . .	4 496,97
33A. . . . .	2 128,34	80A. . . . .	4 548,46
34A. . . . .	2 179,83	81A. . . . .	4 599,95
35A. . . . .	2 231,32	82A. . . . .	4 651,44
36A. . . . .	2 282,81	83A. . . . .	4 702,94
37A. . . . .	2 334,30	84A. . . . .	4 754,43
38A. . . . .	2 385,80	85A. . . . .	4 805,92
39A. . . . .	2 437,29	86A. . . . .	4 857,41
40A. . . . .	2 488,78	87A. . . . .	4 908,90
41A. . . . .	2 540,27	88A. . . . .	4 960,40
42A. . . . .	2 591,76	89A. . . . .	5 011,89
43A. . . . .	2 643,26	90A. . . . .	5 063,38
44A. . . . .	2 694,75	91A. . . . .	5 114,87
45A. . . . .	2 746,24	92A. . . . .	5 166,36
46A. . . . .	2 797,73	93A. . . . .	5 217,86
47A. . . . .	2 849,22	94A. . . . .	5 269,35
		95A. . . . .	5 320,84
		96A. . . . .	5 372,33