

com experiência significativa, no terreno, em doenças tropicais e que mereceram a aprovação do júri, são os seguintes:

- Mérito Científico (MC) — 40 %
- 1) Capacidade de inserção nos sistemas de financiamento nacionais e internacionais (com ênfase nos Programas Quadro da EU) expressa em projetos financiados que os candidatos coordenam; (2,5)
 - 2) Capacidade de inserção nos sistemas de financiamento nacionais e internacionais (com ênfase nos Programas Quadro da EU) expressa em projetos financiados em que os candidatos são responsáveis pela participação da Instituição a que pertencem; (1)
 - 3) Direção/Coordenação/Liderança de equipas de investigação científica (unidades, centros e laboratórios, ONG, sociedades científicas e outras), de eventos científicos e de revistas científicas; (1,5)
 - 4) Produção científica com particular incidência na autoria e coautoria de: a) artigos publicados em revistas internacionais indexadas; b) livros ou capítulos de livros científicos; c) patentes; d) comunicações em congressos internacionais e nacionais; e) outras atividades de disseminação e extensão científicas; (2)
 - 5) Capacidade para orientação de trabalhos de pós e pré-graduação expressa em orientação e coorientação ao nível de pós-doutoramento, doutoramento, mestrado, estágio de estudos avançados ou de pós-graduação e de licenciatura; (1,5)
 - 6) Participação em: a) comissões científicas; b) organização de congressos e outras reuniões científicas nacionais e internacionais; c) revisão de artigos em revistas ou comunicações em reuniões científicas; d) painéis de avaliação do sistema educativo, tecnológico e científico; e) atividades por solicitação governamental; f) redes; (1,5)

Mérito Pedagógico (MP) — 30 %

- 1) Coordenação de projetos académicos/pedagógicos: cursos (mestrado, pós-graduação e outros), planos de estudo e programas com impacto no processo de ensino/aprendizagem, na área científica/académica a que diz respeito o concurso; (1,5)
- 2) Participação em projetos académicos/pedagógicos: cursos (mestrado, pós-graduação e outros), planos de estudo e programas com impacto no processo de ensino/aprendizagem, na área científica/académica a que diz respeito o concurso; (1)
- 3) Coordenação e participação em projetos académicos/pedagógicos internacionais; (1)
- 4) Produção de materiais pedagógicos/didáticos: manuais, textos de apoio e artigos de índole científica/pedagógica que se devem situar na área científica a que diz respeito o concurso; (2)
- 5) Intervenção e dinamização pedagógica a partir da participação em órgão de gestão pedagógica nas instituições a que o candidato pertence ou pertenceu; (1)
- 6) Atividade Letiva (carga e diversidade); (2)
- 7) Formação para aquisição e desenvolvimento de competências na área pedagógica; (0,5)
- 8) Participação em júris de provas académicas (com maior valorização em caso de arguição) e de concursos das carreiras docente, de investigação e de técnicos superiores relacionados com atividades científicas; (1)

Mérito de Outras Atividades Relevantes (MOAR) — 30 %

- 1) Carta de Motivação; (1)
- 2) Entrevista (se necessário); (2)
- 3) Atividades de extensão universitária, nomeadamente na a) organização de cursos de especialização e atualização; b) exercício de atividades de consultoria; c) prestação de serviços à comunidade; (3,5)
- 4) Atividade de Gestão Universitária, nomeadamente na participação em órgãos de gestão, no exercício e cargos de direção e coordenação de atividades científicas e pedagógicas e na participação ativa na criação e gestão de bibliotecas, laboratórios e outras infraestruturas e serviços relevantes das Instituições Universitárias a que pertenceram. (3,5)

IV — O júri tem a seguinte constituição:

Presidente: Prof. Doutor Miguel de Oliveira Correia, Vice-Reitor da Universidade Nova de Lisboa, por delegação de competências.
Vogais:

Doutor José Alberto de Oliveira Quartau, Professor Catedrático Aposentado da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa;

Doutor Jorge de Almeida Rodrigues, Professor Catedrático Aposentado da Escola de Ciências Agrárias e Veterinárias da Universidade de Trás-os-Monte e Alto Douro;

Doutor António Abel Garcia Melo, Professor Catedrático da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra;

Doutor Rui Ferreira Alves Moreira, Professor Catedrático da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa;

Doutora Maria da Conceição da Cunha e Vasconcelos Peleteiro, Professora Catedrática da Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade Técnica de Lisboa;

Doutora Maria Leonor Quintais Cancela Fonseca, Professora Catedrática do Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina da Universidade do Algarve;

Doutor José Alexandre de Gusmão Rueff Tavares, Professor Catedrático da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Nova de Lisboa;

Doutora Lenea Maria da Graça Campino, Professora Catedrática do Instituto de Higiene e Medicina Tropical da Universidade Nova de Lisboa;

Doutor Cláudio Tadeu Daniel-Ribeiro — Pesquisador 1 no CNPq do Instituto Oswaldo Cruz — Fiocruz — Departamento de Imunologia -Rio de Janeiro.

V — Avaliação das candidaturas

1 — Terminado o prazo das candidaturas, reúne-se o júri para avaliação e ordenação dos candidatos. No caso de haver exclusão de algum dos candidatos, proceder-se-á à audiência prévia, nos termos do artigo 100.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

2 — Apreciadas as posturas dos candidatos excluídos e após a respetiva deliberação, ou no caso da admissão da totalidade dos candidatos, o júri procederá à avaliação e ordenação dos mesmos, à luz dos critérios mencionados no número III.

3 — Relativamente à ordenação final dos candidatos, cada membro do júri faz o seu exercício avaliativo, pontuando cada candidato com uma pontuação final (N) que adoptará para seriação dos candidatos, calculada através da seguinte expressão:

$$N = 0,4 * MC + 0,3 * MP + 0,3 * MOAR$$

VI — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

E para constar se lavrou o presente Edital.

25 de fevereiro de 2013. — O Reitor, *Prof. Doutor António Manuel Bensabat Rendas*.

206785341

UNIVERSIDADE DO PORTO

Reitoria

Despacho (extrato) n.º 3437/2013

Alterações ao Regulamento de celebração de contratos de trabalho de pessoal não docente e não investigador da Universidade do Porto, aprovadas em reunião do Conselho de Gestão de 03.01.2013.

Regulamento

Celebração de contratos de trabalho de pessoal não docente e não investigador da Universidade do Porto

Preâmbulo

O regime de autonomia administrativa e financeira das instituições de ensino superior públicas, constitucionalmente consagrado, e desenvolvido pela Lei n.º 62/2007 de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das instituições de ensino superior, consagra que as instituições de ensino superior públicas gozam de autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar, com a diferenciação adequada à sua natureza, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 11.º

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 do Porto foi instituída pelo Estado como fundação pública com regime de direito privado, atento o disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de abril.

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, atento o disposto nos números 1 e 2 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior.

Assim, e no âmbito da gestão de recursos humanos, a Universidade pode criar carreiras próprias para o seu pessoal, no presente Regulamento para o pessoal não docente e não investigador, respeitando genericamente, quando apropriado, uma aproximação no elenco de categorias e habilitações académicas, em relação às que vigoram para o referido pessoal dos demais estabelecimentos de ensino superior público, atento o disposto no n.º 3 do artigo 134.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro.

Para tanto, com fundamento no n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de abril, é elaborado o presente Regulamento interno de celebração de contratos de trabalho de pessoal não docente e não investigador, a respetiva caracterização das carreiras, constante no anexo I, a tabela de categorias e níveis remuneratórios, constante do Anexo II e a tabela retributiva constante do anexo III, com observância dos princípios subjacentes à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

TÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento apresenta o conjunto de normas gerais a utilizar na Universidade do Porto, adiante designada simplesmente por UP, para a contratação de pessoal não docente e não investigador contratado em regime de contrato de trabalho regulado pelo Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro) e legislação complementar.

Artigo 2.º

Âmbito

Estas normas abrangem a contratação, pela UP ou por qualquer das suas entidades constituintes dotada de autonomia administrativa e financeira, de:

- Pessoal em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- Pessoal com contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- Pessoal com contrato de trabalho em comissão de serviço, nos termos dos artigos n.º 161.º a 164.º do Código do Trabalho.

Artigo 3.º

Contratos de trabalho

Os contratos de trabalho estão sujeitos à forma escrita, em duplicado, destinando-se um exemplar a cada um dos outorgantes, deles devendo constar os seguintes elementos:

- Identificação e domicílio ou sede das partes;
- Natureza do contrato;
- Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- Local e período normal de trabalho;
- Data de início do trabalho;
- Data da celebração do contrato;
- Assinatura dos contraentes.

Artigo 4.º

Modalidades Contratuais

As entidades contratantes adotarão as modalidades contratuais adequadas às necessidades específicas de trabalho que visam suprir e obedecerão ao preceituado no Código do Trabalho, nomeadamente quanto a condição e termo, comissão de serviço e período experimental e legislação complementar aplicável.

Artigo 5.º

Contratos de trabalho a termo resolutivo

1 — No caso de celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, para além da forma prevista no artigo 3.º, serão obrigatoriamente indicados os seguintes elementos:

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

2 — Para efeitos da alínea *a)* do n.º 1, o motivo justificativo do termo, tem de ser redigido com menção expressa dos factos que o suportam, estabelecendo-se inequivocamente a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, não bastando a mera referência aos números ou alíneas do artigo 140.º do Código do Trabalho.

3 — A renovação do contrato de trabalho a termo certo está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua

celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4 — O contrato de trabalho a termo certo, pode ser renovado até três vezes e a sua duração total, não pode exceder três anos, com exceção das situações especiais previstas nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho.

5 — A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.

6 — 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 7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

7 — No contrato de trabalho a termo incerto, se o trabalhador permanecer em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação referida no número anterior, ou, na falta desta, decorridos 15 dias após verificação do termo, tem como penalização para a entidade contratante, a conversão do contrato em contrato sem termo.

8 — Os contratos de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, têm de ser resolvidos dentro dos prazos legalmente estabelecidos, não podendo converter-se em contratos sem termo.

Artigo 6.º

Conversão de Contratos de trabalho a termo resolutivo

No caso da necessidade temporária que justificou a celebração do contrato a termo, se transformar numa necessidade permanente expressamente reconhecida pelo dirigente máximo da entidade contratante e caso se enquadre na alínea *a)* do artigo 8.º, o contrato de trabalho a termo poderá converter-se em contrato por tempo indeterminado, não carecendo dos formalismos previstos no artigo 9.º

Artigo 7.º

Cedência ocasional

As entidades contratantes podem afetar temporariamente, a qualquer entidade do universo UP, ou a outra entidade pública ou privada com ela relacionada por missões afins ou complementares, os trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado, nos termos e condições reguladas pelos artigos 288.º a 293.º do Código do Trabalho.

Artigo 8.º

Princípios gerais de contratação

1 — A contratação de pessoal será subordinada aos seguintes princípios gerais:

- Adequado cumprimento das necessidades de recursos humanos previstas no plano anual de atividades da entidade contratante;
- Definição prévia do perfil funcional a contratar, e do respetivo processo de recrutamento e seleção, incluindo a indicação dos métodos e critérios de seleção a utilizar e respetiva ponderação, em função da categoria a prover.

2 — O processo de seleção é aberto por despacho do reitor, vice-reitor ou diretor da unidade orgânica, por um prazo não inferior a 5 dias úteis a contar da data da publicitação.

3 — Por decisão da entidade que tenha autorizado a abertura do processo, pode ser atribuído ao mesmo um prazo de validade não superior a um ano.

Artigo 9.º

Seleção e recrutamento

1 — A celebração de contratos de trabalho será precedida de um processo de seleção que obedeça aos seguintes princípios:

- Publicitação da oferta de emprego;
- Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- Definição prévia do perfil funcional a contratar;
- Critérios objetivos de seleção;
- Fundamentação da escolha de acordo com a definição e os critérios previstos nas alíneas *c)* e *d)*.

2 — O perfil e os métodos de seleção são divulgados aquando da abertura do processo de seleção e constam de ata que pode ser consultada pelos interessados.

3 — A oferta de emprego será publicitada por aviso publicado em jornal de circulação nacional e via internet na página da entidade contratante. O anúncio em jornal deve conter apenas as informações gerais relativas ao processo de recrutamento, remetendo para a página da internet onde devem constar os requisitos especiais a preencher, a indicação

da categoria, prazo de candidatura, documentos que devem instruir a candidatura, e composição da comissão de seleção.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas preferencialmente on-line.

Artigo 10.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 — A comissão de seleção definirá os requisitos especiais a preencher, caso existam, relacionados com a especificidade das funções a desempenhar.

3 — O reconhecimento das “competências profissionais equivalentes”, referidas nos requisitos mínimos do Anexo — I, pertence ao dirigente máximo da entidade contratante sobre proposta fundamentada de quem analisa a candidatura.

Artigo 10.º-A

Comissão de seleção

1 — A comissão de seleção é composta por um mínimo de três elementos, de entre pessoal de categoria igual ou superior à do lugar a prover, sendo um elemento da direção da unidade orgânica ou seu representante, que preside, um técnico do departamento ou serviço que manifestou a necessidade e um técnico especialista na área do recrutamento.

2 — A comissão é nomeada pelo reitor, vice-reitor ou diretor da unidade orgânica.

Artigo 11.º

Admissão dos candidatos e aplicação dos métodos de seleção

1 — No prazo de 10 dias úteis a contar da data de receção das candidaturas, a comissão de seleção procede à admissão dos candidatos ao processo de seleção, excluindo aqueles que não possuam os requisitos gerais e especiais indicados no aviso de abertura, e procede à aplicação dos métodos de seleção de acordo com os critérios previamente definidos.

2 — A aplicação dos métodos de seleção pode ser entregue a empresa especializada em recrutamento e seleção de pessoal.

3 — Caso tenha sido previsto o método de entrevista, a comissão de seleção seleciona os candidatos admitidos a este método, cumprindo o prazo estabelecido no n.º 1 deste artigo.

Artigo 11.º-A

Entrevista

Na entrevista, a comissão de seleção aprecia o grau de motivação do candidato, bem como as suas capacidades de expressão oral e de relacionamento interpessoal, podendo esclarecer aspetos relacionados com o currículo.

Artigo 11.º-Bº

Decisão final

A decisão final, que será publicitada na página da entidade contratante, contém a ordenação dos candidatos posicionados até ao dobro dos lugares a seleccionar, com um mínimo de três, fundamentando a escolha na aplicação dos métodos e critérios previamente definidos, devendo ser subscrita por todos os membros da comissão de seleção.

Artigo 12.º

Deveres do Empregador

Na vigência da relação laboral, o empregador está sujeito aos deveres consagrados pelos artigos 106.º e 127.º do Código do Trabalho.

Artigo 13.º

Deveres do Trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador, está sujeito aos deveres impostos pelo artigo 128.º do Código do Trabalho e demais normas e regulamentos internos aplicáveis.

Artigo 14.º

Prestação de Trabalho

As condições de prestação de trabalho, nomeadamente o horário a praticar, serão definidas em regulamento autónomo, de harmonia com os condicionalismos legais aplicáveis, sem prejuízo das especificidades exigidas pela natureza do trabalho a desenvolver.

Artigo 15.º

Mudança de categoria e Avaliação de Desempenho

1 — As mudanças de categoria e alterações salariais regem-se por regulamento próprio aprovado pelo Conselho de Gestão da UP.

2 — Os trabalhadores contratados por tempo indeterminado, bem como os contratados a termo por períodos superiores a seis meses, estão sujeitos a avaliação de desempenho nos termos de regulamento a aprovar pelo Conselho de Gestão da UP.

Artigo 16.º

Funções

1 — O trabalhador contratado é enquadrado profissionalmente em categorias, nos termos do Anexo — I ao presente regulamento.

2 — O trabalhador pode, para além das funções correspondentes à atividade para que foi contratado, desempenhar também as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Aos trabalhadores são ainda aplicáveis as normas que regulam a mobilidade funcional, podendo o empregador, 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 artigo 120.º do Código do Trabalho.

Artigo 17.º

Isenção de Horário de Trabalho

1 — Por acordo escrito entre o dirigente máximo da entidade contratante e o trabalhador, pode este ser isento de horário de trabalho nos termos, condições e efeitos previstos nos artigos 218.º e 219.º do Código do Trabalho.

2 — A isenção de horário de trabalho termina com a cessação da situação que lhe deu origem, bem como por decisão fundamentada do dirigente máximo, quer por iniciativa própria quer a pedido do trabalhador, com a antecedência mínima de quinze dias.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma remuneração específica, nos termos do disposto no artigo 265.º do Código do Trabalho.

Artigo 18.º

Tempo Completo Prolongado

1 — Em caso de necessidade de serviços permanentes de manutenção e prevenção da UP e suas entidades constituintes, determinadas funções técnicas podem ser exercidas em regime de tempo completo prolongado, incluindo dias de descanso semanal, complementar, obrigatório e feriadão.

2 — O regime de tempo completo prolongado apenas pode ser atribuído a um número reduzido de trabalhadores nos vários domínios que necessitem deste tipo de intervenção, por despacho do dirigente máximo da entidade em que o colaborador presta serviço, por solicitação do respetivo superior hierárquico.

3 — A esta modalidade de trabalho corresponde um acréscimo remuneratório de 12,5 % do respetivo índice salarial devido apenas 11 meses por ano.

4 — Este regime poderá ser 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 19.º

Retribuição, suplementos e prémios

1 — A retribuição devida ao pessoal abrangido pelo presente regulamento é composta por:

- a) Remuneração — base, incluindo os subsídios de férias e de Natal;
- b) Suplementos;
- c) Prémios de desempenho.

2 — A remuneração — base mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal, é determinada pela posição salarial pelo qual o trabalhador está contratado, de harmonia com as tabelas constantes dos Anexos — II e III ao presente regulamento.

3 — Os trabalhadores têm também direito a subsídio de refeição de valor igual ao fixado para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, sendo as condições de atribuição idênticas às estabelecidas para estes trabalhadores.

4 — A matéria relativa aos prémios de desempenho será objeto de regulamento específico.

5 — As retribuições devidas aos trabalhadores em regime de tempo parcial serão calculadas na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

TÍTULO II

Disposições Especiais

Artigo 20.º

Pluralidade de Empregadores

1 — A UP e qualquer das suas entidades constituintes podem celebrar contratos de trabalho em que o trabalhador se obriga a prestar atividade a mais do que uma entidade empregadora, quando existam estruturas organizativas comuns e ou serviços partilhados que impliquem a prestação de trabalho subordinado a mais de uma entidade.

2 — Os contratos assim celebrados, estão sujeitos a forma escrita e, para além das restantes formalidades exigidas para os demais contratos, devem ainda conter:

- a) Identificação de todos os empregadores;
- b) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Os empregadores beneficiários são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes da celebração do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador.

4 — Cessando a verificação do pressuposto referido no n.º 1 do presente artigo, o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador que representa os demais, salvo se do contrato constar acordo diferente.

Artigo 21.º

Recrutamento de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas

1 — Atendendo à especificidade das funções a desempenhar ou a interesse por parte da entidade, podem ser contratados mediante contrato de trabalho, trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas com qualquer entidade da UP, uma vez cessado o respetivo vínculo contratual à função pública.

2 — Nos contratos a que se refere o número anterior, considera-se cumprida a observância dos princípios gerais, em matéria de recrutamento e seleção, aquando do respetivo ingresso em funções públicas, pelo que o recrutamento será efetuado por escolha, em função do mérito.

3 — A alteração do vínculo contratual, nos termos dos números anteriores, garante a antiguidade do trabalhador e afasta o período experimental.

Artigo 22.º

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

Artigo 23.º

Regime de adaptabilidade

1 — A UP e qualquer das suas entidades constituintes e os trabalhadores podem, mediante acordo e sem prejuízo do preceituado no Código do Trabalho sobre a matéria, definir o período normal de trabalho em termos médios, observado o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo a que se refere o número anterior pode ser celebrado mediante proposta por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte do trabalhador que a ela não se oponha, também por escrito, no prazo de 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 217.º do Código de Trabalho.

3 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda

cinquenta horas, não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, podendo as partes acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5 — O regime previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que incida sobre a matéria.

6 — Será ainda observado o disposto no Código do Trabalho sobre os períodos de referência.

Artigo 24.º

Horário de Trabalho

Os horários de trabalho serão definidos pelo regulamento autónomo a que se refere o artigo 14.º

TÍTULO III

Disposições Finais e Transitórias

Artigo 25.º

Reclassificação

Revogado.

Artigo 26.º

Revisão anual dos níveis remuneratórios

Os montantes correspondentes às posições salariais constantes do Anexo — III, bem como o valor do subsídio de refeição, são revistos anualmente, na mesma percentagem que as remunerações dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, sem necessidade de quaisquer formalidades.

Artigo 27.º

Casos omissos

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

Artigo 28.º

Norma revogatória

O presente regulamento revoga o regulamento de celebração de contratos individuais de trabalho de pessoal não docente da Universidade do Porto, aprovado pela deliberação do senado n.º 899/2006 de 26 de abril, publicado na 2.ª série do *Diário da República* de 4 de julho de 2006, assim como as alterações ao referido regulamento aprovadas pela deliberação do senado n.º 832/2007 de 18 de abril, publicada na 2.ª série do *Diário da República* de 21 de maio de 2007, e o regulamento de atribuição de coordenação e correspondente suplemento, aprovado pela deliberação do senado n.º 1665/2008 de 6 de junho de 2008, publicado na 2.ª série do *Diário da República* de 17 de junho de 2008.

Artigo 29.º

Entrada em Vigor

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

ANEXO I

Caracterização das carreiras e categorias e requisitos mínimos de acesso

Carreiras	Categorias	Caracterização das Carreiras e Categorias	Requisitos Mínimos Grau complexidade funcional
Assessores Consultores Auditores.		Funções de investigação, concepção, consultoria, apoio e suporte no planeamento, organização, execução e controlo de ações de auditoria e outras de elevado nível de especialização técnica.	Grau 4. Formação superior mínima de 5 anos ou competências profissionais equivalentes e experiência comprovada.

Carreiras	Categorias	Caracterização das Carreiras e Categorias	Requisitos Mínimos Grau complexidade funcional
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. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	Grau 3. Licenciatura ou competências profissionais equivalentes.
Assistente Técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.	Grau 2. 12.º escolaridade, curso técnico-profissional ou competências profissionais equivalentes
	Assistente técnico	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.	
Assistente Operacional	Encarregado geral operacional.	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos setores de atividade sob sua supervisão.	Grau 1. 11.º ano ou competências profissionais equivalentes ou escolaridade mínima obrigatória acrescido de requisitos específicos para a função.
	Encarregado Operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.	
	Assistente Operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.	

ANEXO II

Categorias e níveis remuneratórios — Contratos do regime privado

Carreiras	Categorias	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
		Níveis remuneratórios da tabela única													
Assessor, Consultor, Auditor Técnico Superior	Técnico Superior	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
	Estagiário	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
Assistente Técnico	Coordenador Técnico	14-A	17-A	20-A	22-A	23-A	24-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		
Assistente Operacional	Encarregado Geral Operacional.	12-A	14-A	15-A	16-A										
	Encarregado Operacional	8-A	9-A	10-A	11-A	12-A	13-A	14-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		

a) 80 % da remuneração do nível 11-A.

ANEXO III

Tabela remuneratória única

Nível	
1 A	514,29
2 A	608,09
3 A	666,95
4 A	725,79
5 A	780,72
6 A	843,49
7 A	902,33
8 A	957,26
9 A	1.020,03
10 A	1.078,88
11 A	1.137,73
12 A	1.196,57
13 A	1.255,43
14 A	1.314,27
15 A	1.373,12
16 A	1.431,97
17 A	1.490,81
18 A	1.549,67
19 A	1.608,51
20 A	1.667,36
21 A	1.726,21
22 A	1.785,05
23 A	1.843,91
24 A	1.902,75
25 A	1.961,60
26 A	2.020,45
27 A	2.079,29
28 A	2.138,15
29 A	2.196,99
30 A	2.255,84
31 A	2.314,69
32 A	2.373,53
33 A	2.432,39
34 A	2.491,23
35 A	2.550,08
36 A	2.608,93
37 A	2.667,77
38 A	2.726,63
39 A	2.785,47
40 A	2.844,32
41 A	2.903,17
42 A	2.962,01
43 A	3.020,87
44 A	3.079,71
45 A	3.138,56
46 A	3.197,41
47 A	3.256,25
48 A	3.315,11
49 A	3.373,95
50 A	3.432,80
51 A	3.491,65
52 A	3.550,49
53 A	3.609,35
54 A	3.668,19
55 A	3.727,04
56 A	3.785,89
57 A	3.844,73
58 A	3.903,59
59 A	3.962,43
60 A	4.021,28
61 A	4.080,13
62 A	4.138,97
63 A	4.197,83
64 A	4.256,67
65 A	4.315,52
66 A	4.374,37
67 A	4.433,21
68 A	4.492,07
69 A	4.550,91
70 A	4.609,76
71 A	4.668,61
72 A	4.727,45
73 A	4.786,31

Nível

74 A	4.845,15
75 A	4.904,00
76 A	4.962,85
77 A	5.021,69
78 A	5.080,55
79 A	5.139,39
80 A	5.198,24
81 A	5.257,09
82 A	5.315,93
83 A	5.374,79
84 A	5.433,63
85 A	5.492,48
86 A	5.551,33
87 A	5.610,17
88 A	5.669,03
89 A	5.727,87
90 A	5.786,72
91 A	5.845,57
92 A	5.904,41
93 A	5.963,27
94 A	6.022,11
95 A	6.080,96
96 A	6.139,81

25 de fevereiro de 2013. — O Reitor, *José C. D. Marques dos Santos*.

206783357

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

Reitoria

Despacho n.º 3438/2013

Nos termos do artigo 32.º dos Estatutos da UTL, aprovados pelo despacho normativo n.º 57/2008, de 28 de outubro de 2008, publicados no *Diário da República*, 2.ª série n.º 216, de 6 de novembro de 2008, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 35.º do Código do Procedimento Administrativo, nos do artigo 50.º do Estatuto da Carreira Docente Universitária, e da alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 6.º do Regulamento Geral de Concursos para Recrutamento de Professores Catedráticos, Associados e Auxiliares da Universidade Técnica de Lisboa, constante do Despacho n.º 10908/2010, de 17 de junho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 126, de 1 de julho de 2010, alterado pelo Despacho 13071/2010, de 4 de agosto de 2010, publicado no *Diário da República* n.º 156, de 12 de agosto, delego no Professor Catedrático Doutor Manuel Augusto Meirinho Martins, Presidente do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, as competências para presidir ao júri do concurso documental internacional para recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, de uma vaga de Professor Associado, na área disciplinar de Serviço e Política Social, do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa, aberto por edital n.º 187/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 36, de 20 de fevereiro.

25 de fevereiro de 2013. — O Reitor, *António da Cruz Serra*.

206786598

Instituto Superior Técnico

Despacho (extrato) n.º 3439/2013

Designo, ao abrigo da alínea q) do n.º 4 do artigo 13.º dos Estatutos do Instituto Superior Técnico, a Professora Maria Emília da Encarnação Rosa como Coordenadora do Programa Doutoral em Engenharia de Materiais (DEMat), para o biénio que se inicia em 1 de janeiro de 2013.

26 de fevereiro de 2013. — O Presidente do Instituto Superior Técnico, *Arlindo Manuel Limede de Oliveira*.

206785722