

Administrador de insolvência: Dr. Fernando Augusto Barbosa de Carvalho, Rua de Aveiro, 198, Edifício Palácio, sala 210, 4900-495 Viana do Castelo;

ficam notificados todos os interessados de que no processo supra-identificado, por despacho proferido em 30 de Outubro de 2006, foi designado o dia 8 de Janeiro de 2007, pelas 14 horas, para a realização da reunião de assembleia de credores para apreciação de relatório.

Os credores podem fazer-se representar por mandatário com poderes especiais para o efeito.

É facultada a participação de até três elementos da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, de até três representantes dos trabalhadores por estes designados (n.º 6 do artigo 72.º do CIRE).

Ficam advertidos os titulares de créditos que os não tenham reclamado, e se ainda estiver em curso o prazo fixado na sentença para reclamação, de que o podem fazer, sendo que, para efeito de participação na reunião, a reclamação pode ser feita na própria assembleia [alínea e) do n.º 4 do artigo 75.º do CIRE].

6 de Novembro de 2006. — A Juíza de Direito, *Ana Loureiro*. — O Oficial de Justiça, *Ermelinda Maria Moutinho*. 3000219894

## 2.º JUÍZO DO TRIBUNAL DE COMÉRCIO DE VILA NOVA DE GAIA

### Anúncio

Processo n.º 214/05.7TYVNG.  
Insolvência de pessoa colectiva (requerida).  
Credor: Manuel Barbosa Pereira.  
Administrador: Jorge Pereira Teixeira e outro(s).

#### Encerramento de processo

Nos autos de insolvência acima identificados, em que é insolvente Construções Cardeal, L.<sup>da</sup>, número de identificação fiscal 504442074, com sede na Rua de Bernardino Machado, 192, rés-do-chão, 4460-261 Senhora da Hora, Matosinhos, ficam notificados todos os interessados de que o processo supra-identificado foi encerrado.

A decisão de encerramento do processo foi determinada por inexistência de bens.

Efeitos do encerramento: os previstos no artigo 233.º do CIRE.

30 de Outubro de 2006. — A Juíza de Direito, *Ana Olívia Esteves Silva Loureiro*. — O Oficial de Justiça, *A. Miranda*. 3000219878

### Anúncio

Processo n.º 584/04.4TYVNG.  
Insolvência de pessoa colectiva (requerida).  
Requerente: Manuel da Costa Pereira e outro(s).  
Insolvente: Construções Irmãos Delgado, L.<sup>da</sup>, e outro(s).

No 2.º Juízo do Tribunal de Comércio de Vila Nova de Gaia, no dia 19 de Janeiro de 2006, pelas 14 horas, foi proferida sentença de declaração de insolvência do devedor Construções Irmãos Delgado, L.<sup>da</sup>, número de identificação fiscal 502169940, com sede na Rua da Sacra Família, 60, rés-do-chão, 4490-548 Póvoa de Varzim.  
São administradores do devedor:

Armando Rodrigues Delgado, residente na Rua Conceição, 29, Póvoa de Varzim;  
Joaquim Rodrigues Delgado, residente na Rua do Clube Naval, 38, 3.º, esquerdo, Póvoa de Varzim.

Para administrador da insolvência é nomeado Fernando Carvalho, com domicílio profissional no Edifício Palácio, sala 210, Rua de Aveiro, 198, 4900-495 Viana do Castelo.

Ficam advertidos os devedores do insolvente de que as prestações a que estejam obrigados deverão ser feitas ao administrador da insolvência e não ao próprio insolvente.

Ficam advertidos os credores do insolvente de que devem comunicar de imediato ao administrador da insolvência a existência de quaisquer garantias reais de que beneficiem.

Declara-se aberto o incidente de qualificação da insolvência com carácter pleno [alínea i) do artigo 36.º do CIRE].

Para citação dos credores e demais interessados correm éditos de cinco dias.

Ficam citados todos os credores e demais interessados de tudo o que antecede e ainda de que:

O prazo para a reclamação de créditos foi fixado em 30 dias;

O requerimento de reclamação de créditos deve ser apresentado ou remetido por via postal registada ao administrador da insolvência nomeado, para o domicílio constante do presente edital (n.º 2 do artigo 128.º do CIRE), acompanhado dos documentos probatórios de que disponham;

Mesmo o credor que tenha o seu crédito por reconhecido por decisão definitiva não está dispensado de o reclamar no processo de insolvência (n.º 3 do artigo 128.º do CIRE);

Do requerimento de reclamação de créditos devem constar (n.º 1 do artigo 128.º do CIRE):

A proveniência do(s) crédito(s), data de vencimento, montante de capital e de juros;

As condições a que estejam subordinados, tanto suspensivas como resolutivas;

A sua natureza comum, subordinada, privilegiada ou garantida e, neste último caso, os bens ou direitos objecto da garantia e respectivos dados de identificação registral, se aplicável;

A existência de eventuais garantias pessoais, com identificação dos garantes;

A taxa de juros moratórios aplicável.

É designado o dia 27 de Novembro de 2006, pelas 14 horas, para a realização da reunião de assembleia de credores de apreciação do relatório, podendo fazer-se representar por mandatário com poderes especiais para o efeito.

É facultada a participação de até três elementos da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, de até três representantes dos trabalhadores por estes designados (n.º 6 do artigo 72.º do CIRE).

Da presente sentença pode ser interposto recurso, no prazo de 10 dias (artigo 42.º do CIRE), e ou deduzidos embargos, no prazo de 5 dias (artigos 40.º e 42.º do CIRE).

Com a petição de embargos devem ser oferecidos todos os meios de prova de que o embargante disponha, ficando obrigado a apresentar as testemunhas arroladas, cujo número não pode exceder os limites previstos no artigo 789.º do Código de Processo Civil (n.º 2 do artigo 25.º do CIRE).

Ficam ainda advertidos que os prazos para recurso, embargos e reclamação de créditos só começam a correr finda a dilação e que esta se conta da publicação do último anúncio.

Os prazos são contínuos, não se suspendendo durante as férias judiciais (n.º 1 do artigo 9.º do CIRE).

Terminando o prazo em dia que os tribunais estiverem encerrados, transfere-se o seu termo para o 1.º dia útil seguinte.

#### Informação — Plano de insolvência

Pode ser aprovado plano de insolvência com vista ao pagamento dos créditos sobre a insolvência, a liquidação da massa e a sua repartição pelos titulares daqueles créditos e pelo devedor (artigo 192.º do CIRE).

Podem apresentar proposta de plano de insolvência o administrador da insolvência, o devedor, qualquer pessoa responsável pelas dívidas da insolvência ou qualquer credor ou grupo de credores que representem um quinto do total dos créditos não subordinados reconhecidos na sentença de graduação de créditos ou, na falta desta, na estimativa do juiz (artigo 193.º do CIRE).

31 de Outubro de 2006. — A Juíza de Direito, *Ana Olívia Esteves Silva Loureiro*. — O Oficial de Justiça, *A. Miranda*. 3000219898

---

## ORGANISMOS AUTÓNOMOS

---

### UNIVERSIDADE DO MINHO

#### Direcção de Recursos Humanos

#### Resolução SU-92/2006

Considerando o disposto no artigo 25.º da Lei n.º 108/88, de 24 de Setembro, e no n.º 2 do artigo 20.º dos Estatutos da Universidade do Minho, o senado universitário, em sessão plenária de 6 de Novembro de 2006, aprova o regulamento de celebração de contratos individuais de trabalho de pessoal não docente da Universidade do Minho, cujo texto final consta do anexo à presente resolução.

6 de Novembro de 2006.— O Presidente do Senado Universitário, *A. Guimarães Rodrigues*.

## Regulamento de celebração de contratos individuais de trabalho de pessoal não docente da Universidade do Minho

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### ARTIGO 1.º

###### Objecto

1 — O presente regulamento estabelece o conjunto de regras e princípios gerais aplicáveis à contratação de pessoal não docente em regime de contrato individual de trabalho, regulado pelo Código do Trabalho, bem como os princípios a que deve obedecer o respectivo recrutamento e selecção.

2 — Em tudo o que não estiver expressamente regulado no presente normativo é aplicável o Código do Trabalho e legislação complementar.

##### ARTIGO 2.º

###### Âmbito

O presente regulamento aplica-se à Universidade do Minho, adiante designada por UM, e abrange o pessoal vinculado através dos seguintes tipos de contrato:

- a) Contrato individual de trabalho por tempo indeterminado;
- b) Contratos a termo resolutivo, certo ou incerto, previstos no Código do Trabalho;
- c) Pessoal em comissão de serviço no regime previsto no Código do Trabalho.

##### ARTIGO 3.º

###### Enquadramento do pessoal contratado

A categoria profissional é definida pela natureza das funções a desenvolver e pelo nível de complexidade e responsabilidade que lhes está inerente.

##### ARTIGO 4.º

###### Quadros de pessoal

1 — A contratação de pessoal ao abrigo do presente regulamento tem em conta o número de lugares existentes no quadro de pessoal não docente da UM.

2 — Para este efeito, os lugares previstos no quadro referido são parcialmente afectos a situações de contrato individual, respeitando os quantitativos globais.

3 — A soma dos efectivos nomeados em lugares de quadro com os efectivos contratados através de contrato individual de trabalho não pode ultrapassar os limites resultantes da aplicação do despacho ministerial relativo a unidades ETI de pessoal não docente, nos termos e condições decorrentes da Lei de Bases do Financiamento do Ensino Superior.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável quando os encargos resultantes da contratação sejam suportados exclusivamente por receitas próprias da UM, no respeito pelo disposto no n.º 1 do presente artigo e nos restantes princípios contidos no presente regulamento.

### CAPÍTULO II

#### Contrato de trabalho

##### ARTIGO 5.º

###### Forma dos contratos

1 — Os contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo do presente regulamento estão sujeitos à forma escrita e assinatura das partes, sendo redigidos em duplicado, destinando-se um exemplar a cada um dos contraentes.

2 — Independentemente de outras exigências formais previstas no Código do Trabalho, consoante as modalidades contratuais em causa, do contrato devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome e domicílio ou sede dos outorgantes;
- b) Natureza do contrato;
- c) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Data de início de actividade;
- f) Identificação do despacho que autorizou a contratação.

##### ARTIGO 6.º

###### Modalidades contratuais

As modalidades contratuais utilizadas são as adequadas às necessidades específicas de recursos humanos que visam suprir e obedecem

ao preceituado no Código do Trabalho, nomeadamente quanto a condição e termo, comissão de serviço e período experimental.

##### ARTIGO 7.º

###### Funções

1 — O trabalhador desempenha as funções para que foi contratado, de acordo com a categoria profissional em que se enquadra, bem como as funções afins e funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação profissional adequada, tendo em conta os objectivos da instituição e do serviço em que se integra, sem prejuízo de, pela evolução da sua situação profissional e da própria instituição, lhe serem atribuídas outras no futuro.

2 — Ao pessoal contratado são aplicáveis as normas que regulam a mobilidade funcional, nos termos e condições previstas no Código do Trabalho.

##### ARTIGO 8.º

###### Prestação de trabalho

As condições de prestação de trabalho são definidas de harmonia com os condicionalismos legais aplicáveis, sem prejuízo das especificidades exigidas pela natureza do trabalho a desenvolver.

##### ARTIGO 9.º

###### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana, sem prejuízo da aplicação dos mecanismos de adaptabilidade previstos nos artigos 164.º e 165.º do Código do Trabalho.

2 — Os horários de trabalho são definidos pela entidade empregadora, podendo ser alterados por esta, tendo em conta a natureza das funções a desempenhar e as necessidades do serviço, observados os condicionalismos legais e desde que não tenham sido objecto de acordo prévio.

3 — A entidade empregadora pode fixar quaisquer tipos de horários previstos no Código do Trabalho.

##### ARTIGO 10.º

###### Deveres da entidade empregadora

Para além da obrigação geral de colaborar na promoção humana, social e profissional do trabalhador, a entidade empregadora está sujeita aos deveres consagrados no artigo 120.º do Código do Trabalho.

##### ARTIGO 11.º

###### Deveres do trabalhador

O trabalhador, para além do dever geral de colaborar na sua promoção humana, social e profissional, bem como na obtenção da maior produtividade, está sujeito às obrigações impostas pelo artigo 121.º do Código do Trabalho e aos deveres inerentes ao exercício de funções ao serviço do interesse público, nomeadamente em matéria de incompatibilidades e acumulações.

##### ARTIGO 12.º

###### Mobilidade

A UM pode afectar a outra entidade os trabalhadores com os quais tenha um vínculo baseado num contrato individual de trabalho, nos termos e condições reguladas pelos artigos 322.º a 329.º do Código do Trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Remunerações

##### ARTIGO 13.º

###### Remuneração base

A retribuição devida ao pessoal abrangido pelo presente regulamento tem como referência a remuneração mensal auferida, para idêntico conteúdo funcional e patamar de responsabilidade, pelo pessoal com nomeação nos quadros da Administração Pública.

##### ARTIGO 14.º

###### Retribuições acessórias

À remuneração base prevista no artigo anterior podem ser acrescentadas retribuições acessórias, sob a forma de prémios, de acordo com critérios a definir e desde que se verifique haver disponibilidades financeiras próprias da entidade empregadora para o efeito.

## ARTIGO 15.º

**Exercício de funções de coordenação**

1 — Aos assessores, consultores, auditores, técnicos superiores e técnicos que, após nomeação pelo órgão de gestão competente, exerçam funções de coordenação, pode ser atribuída uma gratificação, calculada com base numa percentagem sobre o índice 400 do regime geral da Administração Pública, em termos a definir, não podendo ultrapassar o estabelecido no n.º 4 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 388/90, de 10 de Dezembro.

2 — A remuneração total atribuída pelo exercício das funções de coordenação, incluindo a gratificação prevista no número anterior, não pode exceder o vencimento dos titulares de cargos dirigentes de direcção intermédia de 2.º grau.

3 — Por decisão do órgão que os nomeou ou por iniciativa dos próprios, os coordenadores podem, a todo o tempo, cessar o exercício dessas funções.

## CAPÍTULO IV

**Avaliação e progressão profissional**

## ARTIGO 16.º

**Avaliação de desempenho**

O pessoal contratado, nos termos do presente regulamento, por tempo indeterminado, bem como o que esteja contratado a termo por período superior a seis meses, é avaliado de acordo com o sistema de avaliação de desempenho na Administração Pública, com as especificidades aplicáveis à UM.

## ARTIGO 17.º

**Progressão profissional**

1 — Ao pessoal contratado ao abrigo do presente regulamento deve ser dada oportunidade de progredir profissionalmente, numa óptica de valorização dos recursos humanos da instituição.

2 — A progressão profissional é orientada de acordo com critérios de equidade interna, atentos os objectivos globais da UM e a participação dos trabalhadores, através do seu desempenho individual e colectivo, na prossecução desses objectivos.

## CAPÍTULO V

**Recrutamento e selecção**

## ARTIGO 18.º

**Crítérios de contratação**

A contratação de pessoal sujeito ao regime jurídico do contrato de trabalho rege-se por critérios objectivos com subordinação aos seguintes princípios gerais:

- Adequado cumprimento de uma programação anual para a gestão de recursos humanos, tendo em atenção o disposto nos estatutos da UM em matéria de gestão de pessoal;
- Definição prévia do perfil de cada lugar a preencher e do processo de recrutamento e selecção adequado a cada caso.

## ARTIGO 19.º

**Processo de selecção**

1 — A celebração de contratos de trabalho deve ser precedida de um processo de selecção que obedece aos seguintes princípios:

- Publicitação da oferta de emprego;
- Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- Decisão de contratação fundamentada em critérios objectivos de selecção;
- Publicitação da decisão tomada e sua fundamentação, particularmente junto dos candidatos preteridos.

2 — A oferta de emprego deve ser publicitada por aviso publicado em jornal de circulação nacional, dele devendo constar a indicação do serviço a que se destina, a actividade a prestar pelo trabalhador, os requisitos de admissão gerais e especiais e a retribuição mensal a auferir.

## ARTIGO 20.º

**Requisitos de admissão**

1 — Os requisitos gerais exigidos de admissão ao procedimento de recrutamento e selecção incluem obrigatoriamente as habilitações literárias e profissionais exigidas para cada categoria profissional.

2 — Podem ser fixados também requisitos especiais, relacionados com a especificidade das funções a desempenhar e o perfil requerido para tal, nomeadamente relativos à experiência profissional anterior.

## ARTIGO 21.º

**Métodos de selecção**

1 — Os métodos de selecção a utilizar devem ser previamente definidos pelo órgão com competência para contratar, com respeito pelos princípios gerais enunciados.

2 — Quando a especificidade das funções a desempenhar o aconselhe, pode ser fixado um método de selecção destinado a avaliar o perfil psicológico e a especial aptidão para o seu exercício.

3 — A aplicação dos métodos de selecção deve ser atribuída a um júri nomeado pelo reitor ou, em alternativa, ser entregue a uma empresa especializada em recrutamento e selecção de pessoal previamente escolhida para o efeito.

## CAPÍTULO VI

**Disposições especiais**

## ARTIGO 22.º

**Recrutamento excepcional**

1 — Sem prejuízo do respeito pelos princípios gerais acima enunciados, e tendo em conta as características especiais das funções a desempenhar, o recrutamento pode, desde que devidamente fundamentado, efectuar-se por escolha directa baseada no mérito do *curriculum vitae* do candidato a contratar e na sua experiência profissional.

2 — A escolha a que se refere o número anterior caberá a uma comissão nomeada para o efeito pelo reitor, sob proposta do dirigente máximo da unidade orgânica que promove o recrutamento, devendo ser devidamente fundamentada.

## ARTIGO 23.º

**Recrutamento de funcionários e agentes**

1 — Atendendo à especificidade das funções a desempenhar, podem ser contratados, mediante contrato individual de trabalho, funcionários ou agentes vinculados por contrato administrativo de provimento, desde que tal seja permitido pela lei geral aplicável à função pública.

2 — Para a celebração dos contratos a que se refere o número anterior, considera-se cumprida a observância dos princípios gerais, em matéria de recrutamento e selecção, aquando do respectivo ingresso na Administração Pública, pelo que o recrutamento será efectuado por escolha, em função do mérito.

## CAPÍTULO VII

**Disposições finais e transitórias**

## ARTIGO 24.º

**Pessoal actualmente contratado a termo**

1 — O pessoal não docente que, à data da entrada em vigor do presente regulamento, esteja contratado a termo há mais de um ano, e cujas funções visem satisfazer necessidades entretanto reconhecidas como permanentes, por despacho do reitor, pode ser contratado por tempo indeterminado, sem sujeição às normas de recrutamento e selecção previstas no presente regulamento.

2 — A contratação nos termos do número anterior depende, ainda, de informação favorável do superior hierárquico do contratado no que respeita à qualidade do serviço prestado, homologada pelo reitor.

3 — Ao pessoal que, à data da entrada em vigor do presente regulamento, esteja contratado a termo há menos de um ano é aplicável o disposto nos números anteriores, uma vez cumprido aquele prazo e desde que preenchidos os demais requisitos para o efeito.

## ARTIGO 25.º

**Entrada em vigor**

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

9 de Novembro de 2006. — O Director de Serviços, *Luís Carlos Ferreira Fernandes*.  
1000307791