

Despacho n.º 8775/2016

Nos termos do disposto no Regulamento Académico da Universidade de Coimbra, bem como na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 34.º do Decreto-Lei

n.º 74/2006, de 24 de março e sucessivas alterações e dos artigos 44.º a 50.º do Código do Procedimento Administrativo, delego no docente indicado, sem possibilidade de subdelegação, a presidência do júri da seguinte prova de doutoramento:

Provas de doutoramento

Doutorando	Designação do curso	Docente que preside ao júri da prova, por delegação		
		Nome	Categoria	Unidade orgânica
Pedro Miguel Amaral Melo da Cruz	Programa de Doutoramento em Ciências e Tecnologias da Informação.	António Dourado Pereira Correia.	Professor Catedrático	Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra.

Nas faltas, ausências ou impedimentos do presidente do júri aplica-se o disposto no referido regulamento.

21 de junho de 2016. — O Reitor, *João Gabriel Monteiro de Carvalho e Silva*.

209693477

UNIVERSIDADE DE ÉVORA**Serviços Académicos****Aviso n.º 8534/2016**

Por despacho de 13-06-2016 do Diretor da Escola de Ciências e Tecnologia da Universidade de Évora:

Nos termos do ponto 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 239/2007 de 19 de junho, do regulamento de atribuição do título de Agregado pela Universidade de Évora, o júri das provas de Agregação em Engenharia Mecatrónica e Energia, requeridas por João Manuel Gouveia de Figueiredo, é constituído da seguinte forma:

Presidente — Doutor Manuel Armando Pereira dos Santos, Professor Catedrático, da Escola de Ciências e Tecnologia da Universidade de Évora.

Vogais:

Doutor Adolfo Sanchez Steiger Garção, Professor Catedrático Jubilado da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa;

Doutor Adriano da Silva Carvalho, Professor Catedrático da Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto;

Doutor Aníbal Traça Carvalho de Almeida, Professor Catedrático da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra;

Doutor João Miguel da Costa Sousa, Professor Catedrático do Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa;

Doutor Manuel Pedro Ivens Collares Pereira, Investigador Coordenador da Cátedra de Energias Renováveis da Universidade de Évora;

Doutor Victor Manuel Fernandes Mendes, Professor Catedrático Convidado da Escola de Ciências e Tecnologia da Universidade de Évora.

28 de junho de 2016. — A Diretora dos Serviços Académicos, *Maria Alexandra Fernandes*.

209693493

UNIVERSIDADE DE LISBOA**Instituto Superior Técnico****Despacho (extrato) n.º 8776/2016**

Por despacho do Presidente do Instituto Superior Técnico, e para efeitos do disposto nos artigos 45.º e 46.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante designada por LTFP), declara-se que os trabalhadores indicados no quadro concluíram com sucesso o seu período experimental na carreira/categoria indicada, de acordo com o processo de avaliação, elaborado nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 46.º da LTFP, que se encontra arquivado no seu processo individual.

Nome	Carreira /categoria	Data do despacho
Alfredo José Martins Nogueira Baptista	Técnico Superior/Técnico Superior	23 de junho de 2016.
Filipa Cristina da Silva David	Técnico Superior/Técnico Superior	23 de junho de 2016.

28 de junho de 2016. — O Vice-Presidente para os Assuntos de Pessoal, *Prof. Luís Manuel Soares Castro*.

209693639

UNIVERSIDADE DO MINHO**Reitoria****Despacho n.º 8777/2016**

Ao abrigo do disposto no Despacho RT-92/2013, de 20 de dezembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 17, de 24 de janeiro de 2014, e no artigo 46.º do Código do Procedimento Administrativo, subdelego a competência para a presidência de júris de provas de doutoramento, na Presidente da Escola de Ciências da Universidade do Minho, Professora Doutora Margarida Paula Pedra Amorim Casal.

Em conformidade com o disposto no Despacho RT-47/2013, de 24 de maio a competência prevista no presente Despacho poderá, nas faltas e impedimentos do Presidente da Unidade Orgânica de Ensino e Investigação (UOEI) acima identificado, ser por esta subdelegada em professores catedráticos da referida UOEI, desde que estes sejam professores catedráticos com contrato por tempo indeterminado em regime de *tenure*.

A presente subdelegação de competências é feita sem prejuízo dos poderes de avocação e produz efeitos a partir da sua publicação no *Diário*

da República, considerando-se ratificados os atos entretanto praticados desde 13 de junho de 2016 na matéria ora subdelegada.

13 de junho de 2016. — A Vice-Reitora, *Graciete Tavares Dias*.

209697568

Despacho n.º 8778/2016

Por despacho do Reitor da Universidade do Minho, Professor Doutor António Cunha, torna-se público que, nos termos e em cumprimento do previsto no artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e no artigo 110.º, n.º 3, do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, estabelecido pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, durante o período de 30 dias a contar da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, é submetido a consulta pública o projeto de Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho de Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho.

Durante o período acima referido os interessados poderão consultar o mencionado projeto de Regulamento na página da Universidade do Minho, através do seguinte endereço: www.uminho.pt.

Convidam-se todos os interessados a dirigir, por escrito, dentro do período indicado, eventuais sugestões, as quais deverão ser endereçadas à Administração, podendo ser entregues na Secretaria da Administração, Largo do Paço; remetidas por via postal, para a seguinte morada: Universidade do Minho, Largo do Paço, 4704-553 Braga; ou enviadas por correio eletrónico (sec-adm@reitoria.uminho.pt).

Para constar se publica o presente Aviso, estando o Projeto de Regulamento disponibilizado na página da Universidade do Minho.

22 de junho de 2016. — O Reitor, *António M. Cunha*.

Projeto de Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho.

Nota Justificativa

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 Minho 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 4/2016, de 13 de janeiro.

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, e com fundamento no n.º 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 4/2016, de 13 de janeiro, é elaborado o presente Regulamento interno de carreiras, recrutamento e a respetiva caracterização das carreiras, constante no anexo I, a tabela de categorias e níveis retributivos, constante do anexo II e a tabela retributiva constante do anexo III, com observância dos princípios subjacentes à Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, 20 de junho, pelo que não se antecipa que as medidas projetadas impliquem custos acrescidos para a Universidade do Minho.

Assim, em conformidade com o estabelecido nas disposições conjugadas do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 110.º, n.º 3 da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, o projeto de Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho de Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho é submetido a consulta pública, para recolha de sugestões, procedendo-se, para o efeito, à publicação de aviso na 2.ª série do *Diário da República*, e à difusão na página institucional da Universidade do Minho, na internet.

Os interessados devem dirigir, por escrito, as sugestões, no prazo de 30 dias, a contar da data da publicação do aviso no *Diário da República*.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Regulamento estabelece o regime de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal não docente e não investigador da Universidade do Minho, adiante designada por UMinho, em regime de contrato de trabalho, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — O presente Regulamento é aplicável ao pessoal não docente e não investigador que exerce funções em regime de contrato de trabalho, adiante designado por trabalhadores.

2 — O disposto no presente Regulamento aplica-se a todas as unidades e serviços da UMinho.

Artigo 3.º

Regime

O regime jurídico aplicável aos trabalhadores referidos no artigo anterior é o constante no Código do Trabalho, no presente Regulamento e demais Regulamentos da UMinho, sem prejuízo dos instrumentos de regulamentação coletiva que venham a ser adotados nos termos da lei.

Artigo 4.º

Deveres da entidade empregadora

Na vigência da relação laboral, a entidade empregadora está sujeita aos deveres consagrados no Código do Trabalho.

Artigo 5.º

Deveres do Trabalhador

Sem prejuízo dos deveres gerais constantes no Código do Trabalho, nos Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou decorrentes do contrato, os trabalhadores estão sujeitos, em especial, à prossecução do interesse público e a agir com imparcialidade e isenção.

Artigo 6.º

Incompatibilidades e impedimentos

Aplica-se aos trabalhadores abrangidos por este regulamento o mesmo regime de incompatibilidades e impedimentos previstos para os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

CAPÍTULO II

Regime de Carreiras

SECÇÃO I

Carreiras

Artigo 7.º

Carreiras

1 — Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado exercem as suas funções, integrados 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 UMinho são as seguintes:

- a) Assessor, Consultor, Auditor;
- b) Técnico superior;
- c) Especialista de informática;
- d) Técnico de informática;
- e) Assistente técnico;
- f) 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, e que dele faz parte integrante.

Artigo 8.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, e que dele faz parte integrante.

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 — A entidade empregadora 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 9.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 quatro 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.

Artigo 10.º

Categorias

- 1 — As carreiras são unicategoriais ou pluricategoriais.
- 2 — São unicategoriais as carreiras a que corresponde uma categoria.
- 3 — São pluricategoriais as carreiras a que corresponde mais do que uma categoria.

Artigo 11.º

Posições retributivas

As categorias encontram-se estruturadas em distintas posições retributivas que constam no anexo II ao presente Regulamento e que dele faz parte integrante.

Artigo 12.º

Assessor, consultor e auditor

- 1 — A carreira de assessor, consultor e auditor compreende a caracterização descrita no anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante.
- 2 — A carreira é unicategorial.
- 3 — A complexidade funcional é de grau 4.
- 4 — À categoria da carreira de assessor, consultor e auditor correspondem catorze posições retributivas.

Artigo 13.º

Técnico superior

- 1 — A carreira de técnico superior compreende a caracterização descrita no anexo I ao presente Regulamento e que dele faz parte integrante.
- 2 — A carreira é unicategorial.
- 3 — A complexidade funcional é de grau 3.
- 4 — À categoria da carreira de técnico superior correspondem catorze posições retributivas.

Artigo 14.º

Especialista de informática

- 1 — A carreira de especialista de informática compreende a caracterização descrita no anexo I ao presente Regulamento e que dele faz parte integrante.
- 2 — A carreira é unicategorial.
- 3 — A complexidade funcional é de grau 3.
- 4 — À categoria da carreira de especialista de informática correspondem catorze posições retributivas.

Artigo 15.º

Técnico de informática

- 1 — A carreira de técnico de informática compreende a caracterização descrita no anexo I ao presente Regulamento e que dele faz parte integrante.
- 2 — A carreira é unicategorial.
- 3 — A complexidade funcional é de grau 2.
- 4 — À categoria da carreira de técnico de informática correspondem doze posições retributivas.

Artigo 16.º

Assistente técnico

- 1 — A carreira de assistente técnico compreende a caracterização descrita no anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante.
- 2 — A carreira é pluricategorial.
- 3 — A complexidade funcional é de grau 2.
- 4 — À categoria de coordenador técnico da carreira de assistente técnico correspondem seis posições retributivas.

5 — À categoria de assistente técnico da carreira de assistente técnico correspondem doze posições retributivas.

Artigo 17.º

Assistente operacional

- 1 — A carreira de assistente operacional compreende a caracterização descrita no anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante.
- 2 — A carreira é pluricategorial.
- 3 — A complexidade funcional é de grau 1.
- 4 — À categoria de encarregado geral operacional da carreira de assistente operacional correspondem quatro posições retributivas.
- 5 — À categoria de encarregado operacional da carreira de assistente operacional correspondem dez posições retributivas.
- 6 — À categoria de assistente operacional da carreira de assistente operacional correspondem doze posições retributivas.

SECÇÃO II

Alteração da posição retributiva

Artigo 18.º

Alteração da posição retributiva e avaliação de desempenho

- 1 — As mudanças de categoria e alterações salariais regem-se por regulamento interno próprio.
- 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 interno próprio.

CAPÍTULO III

Recrutamento e seleção

Artigo 19.º

Abertura

- 1 — A celebração de contrato de trabalho será precedida de um processo de recrutamento e seleção, aberto por despacho do Reitor, com vista a suprir necessidades dos serviços previamente determinadas e que obedece, nos termos do presente Regulamento, aos seguintes princípios:
 - a) Publicitação da oferta de emprego;
 - b) Liberdade de candidatura, igualdade de condições e oportunidades para todos os candidatos;
 - c) Critérios objetivos de seleção e definição prévia de perfil a contratar;
 - d) Decisão de contratação devidamente fundamentada.

2 — A abertura do processo de recrutamento é publicitada nos sítios da internet da UMinho, bem como num Jornal de expansão nacional, que conterá apenas as informações gerais relativas ao processo de recrutamento, remetendo para a página da internet da UMinho onde devem constar os requisitos gerais essenciais e demais informações consideradas pertinentes para a apresentação de candidaturas

Artigo 20.º

Requisitos

- 1 — Os requisitos gerais de admissão são a detenção das habilitações literárias e profissionais exigidas para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com o anexo I ao presente Regulamento.
- 2 — Poderão ser fixados requisitos especiais, relacionados com a especificidade das funções a desempenhar e o perfil pretendido.

Artigo 21.º

Composição da Comissão de Seleção

- 1 — A comissão do processo de seleção é composta por um presidente e dois vogais nomeados por despacho do Reitor.
- 2 — O presidente da comissão e os vogais não podem ter categoria inferior àquela para que é aberto o procedimento, exceto no caso de exercerem cargo dirigente.
- 3 — Em caso de ausência, falta ou impedimento do presidente da comissão este será substituído por um dos vogais efetivos.

Artigo 22.º

Competência

Compete à comissão a realização de todas as operações do processo de seleção.

Artigo 23.º

Métodos de Seleção

1 — Os métodos de seleção a utilizar serão previamente definidos com respeito pelos princípios gerais enunciados.

2 — A escolha e a aplicação do método ou dos métodos de seleção, e bem assim a definição das respetivas ponderações é da competência da comissão designada para o efeito.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação do método ou dos métodos de seleção pode ser entregue a empresa especializada em recrutamento e seleção de pessoal.

Artigo 24.º

Prazo das candidaturas

O prazo para a apresentação de candidaturas é fixado entre 3 a 10 dias a contar da data da publicação do aviso de abertura.

Artigo 25.º

Verificação dos requisitos de admissão

Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, a comissão procede à verificação dos requisitos de admissão dos candidatos e à elaboração da lista de candidatos admitidos e excluídos, sendo os candidatos admitidos notificados e convocados via internet para a realização dos métodos de seleção.

Artigo 26.º

Decisão final e homologação

1 — Terminada a aplicação dos métodos de seleção, a comissão elabora a decisão relativa à classificação final e ordenação dos candidatos a qual é submetida a homologação do Reitor.

2 — A decisão de homologação é notificada aos candidatos, via internet, pelos Serviços da Reitoria, sendo ainda publicitada na página da internet da UMinho.

CAPÍTULO IV

Contratação

Artigo 27.º

Princípios gerais de contratação

A contratação de pessoal será subordinada aos seguintes princípios gerais:

- a) Adequado cumprimento das necessidades de recursos humanos previstas no plano anual de atividades da entidade contratante;
- b) Definição prévia do perfil de cada lugar a preencher e do respetivo processo de recrutamento e seleção.

Artigo 28.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 29.º

Forma e conteúdo do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho está sujeito à forma escrita, com observância do correspondente período experimental, nos termos previstos no Código do Trabalho.

2 — O contrato de trabalho é celebrado em dois exemplares, destinando-se um exemplar para cada um dos outorgantes.

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

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede dos outorgantes;
- b) Atividade contratada e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;

- e) Menção do despacho a autorizar a abertura do processo de recrutamento;
- f) Data da celebração do contrato.

Artigo 30.º

Contratos de trabalho a termo resolutivo

1 — No caso de celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, para além dos elementos constantes no artigo anterior, serão obrigatoriamente indicados 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.

2 — Para efeitos da alínea a) do n.º 1 do número anterior, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

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 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, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.

7 — 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.

Artigo 31.º

Conversão de Contratos de trabalho a termo resolutivo

No caso de a 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 27.º do presente Regulamento, o contrato de trabalho a termo poderá converter-se em contrato por tempo indeterminado, não carecendo dos formalismos previstos no Capítulo III do presente Regulamento.

Artigo 32.º

Cedência ocasional

As entidades contratantes podem afetar temporariamente, a qualquer entidade do universo UMinho, 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.

CAPÍTULO V

Regime do Trabalho

Artigo 33.º

Período normal de Trabalho e horário de trabalho

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

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

Artigo 34.º

Isenção de Horário de Trabalho

1 — Por acordo escrito celebrado entre o Reitor e o trabalhador, pode este ser isento de horário de trabalho nos termos, condições e efeitos previstos no 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 retribuição específica, a determinar nos termos do disposto no artigo 265.º do Código do Trabalho.

Artigo 35.º

Regime de disponibilidade permanente

1 — Em caso de necessidade de serviços permanentes de manutenção e prevenção da UMinho, 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.

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 36.º

Regime de adaptabilidade

1 — A UMinho e o trabalhador podem, mediante acordo e sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, definir o período normal de trabalho em termos médios, desde que 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.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Artigo 37.º

Retribuição

1 — Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Presume-se constituir retribuição qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

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

5 — O valor retributivo inicial dos trabalhadores é determinado para a primeira posição retributiva da respetiva carreira e categoria, podendo, em situações excecionais devidamente justificadas e por despacho do reitor, resultar para um nível retributivo superior.

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

Artigo 38.º

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito ao 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.

Artigo 39.º

Abonos

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 vigorar para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 40.º

Subsídio de disponibilidade permanente

1 — Os trabalhadores sujeitos ao regime previsto no artigo 35.º do presente Regulamento têm direito a um subsídio no montante de 12,5 % do respetivo nível retributivo.

2 — O subsídio é pago com a retribuição mensal, não sendo devido durante os dias de férias nem em quaisquer outros em que não haja prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Disposições Especiais

Artigo 41.º

Pluralidade de Empregadores

1 — A UMinho pode celebrar contratos de trabalho em que o trabalhador se obriga a prestar a sua 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 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 42.º

Recrutamento de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas

1 — Atendendo à especificidade das funções a desempenhar ou ao interesse por parte da entidade contratante, podem ser contratados ao abrigo do presente Regulamento, trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado que exerçam funções na UMinho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se cumprida a observância dos princípios gerais em matéria de recrutamento e seleção, aquando do respetivo ingresso ou contratação na função pública, pelo que o recrutamento será efetuado por escolha em função do mérito.

3 — Os trabalhadores referidos no número anterior devem cessar, nos termos legalmente previstos, o vínculo contratual que detinham anteriormente.

4 — A alteração do vínculo contratual, 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.

CAPÍTULO VIII

Disposições Finais

Artigo 43.º

Revisão anual dos níveis retributivos

Os montantes correspondentes às posições retributivas constantes do anexo III do presente Regulamento, bem como o va-

lor do subsídio de refeição, são revistos anualmente, na mesma percentagem que as retribuições dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, sem necessidade de quaisquer formalidades.

Artigo 44.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 45.º

Norma revogatória

O presente regulamento revoga o regulamento de celebração de contratos individuais de trabalho de pessoal não docente da Universidade do Minho, aprovado pela resolução do senado SU-92/2006, 6 de novembro, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, de 27 de novembro.

Artigo 46.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
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.	Grau 4: Formação superior mínima de 5 anos ou competências profissionais equivalentes e experiência comprovada.
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: Licenciatura ou competências profissionais equivalentes.
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> . 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. 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. Participação no planeamento e no controlo de projetos informáticos. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.	Grau 3: Licenciatura no domínio da <i>informática</i> ou competências profissionais equivalentes.
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: 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou curso que lhe seja equiparado em áreas de informática 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 ano de escolaridade, curso técnico-profissional ou competências profissionais equivalentes.

Carreiras	Categorias	Caracterização das carreiras e categorias	Requisitos mínimos — Grau complexidade funcional
	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 sectores de atividade sob sua supervisão.	Grau 1: 11.º ano de escolaridade 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 sector 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 órgão 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 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
		Níveis remuneratórios da tabela única													
Assessor, Consultor, Auditor Técnico Superior Especialista de Informática Técnico de Informática . . .	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
	Especialista de Informática. . .	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
	Técnico 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
Assistente Técnico	Coordenador Técnico.	11-A	12-A	13-A	14-A	15-A	16-A	17-A	18-A	19-A	20-A	21-A	22-A		
	Assistente Técnico	14-A	17-A	20-A	22-A	23-A	24-A								
Assistente Operacional. . . .	Encarregado Geral Operacional	5-A	7-A	8-A	9-A	10-A	11-A	12-A	13-A	14-A	15-A	16-A	17-A		
	Encarregado Operacional. . .	12-A	14-A	15-A	16-A										
	Assistente Operacional.	8-A	9-A	10-A	11-A	12-A	13-A	14-A	15-A	16-A	17-A				
		1-A	2-A	3-A	4-A	5-A	6-A	7-A	8-A	9-A	10-A	11-A	12-A		

ANEXO III

Tabela retributiva

Tabela retributiva		Nível	
Nível			
1-A	514,29	9-A	1 020,03
2-A	608,09	10-A	1 078,88
3-A	666,95	11-A	1 137,73
4-A	725,79	12-A	1 196,57
5-A	780,72	13-A	1 255,43
6-A	843,49	14-A	1 314,27
7-A	902,33	15-A	1 373,12
8-A	957,26	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

Nível	
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
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

209691354

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA

Aviso n.º 8535/2016

1 — Nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se pública a lista unitária de ordenação final relativa ao procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Leiria, na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto pelo Aviso n.º 197/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 5 de 8 de janeiro e na BEP, com o código de oferta n.º OE201601/0053.

2 — A lista unitária de ordenação final foi homologada por meu despacho de 23 de junho de 2016, foi notificada aos candidatos, através de email, encontrando-se afixada em local visível e público das instalações dos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Leiria e na página eletrónica do Instituto em <http://www.ipleiria.pt/ipleiria/publicitacao-de-atos/#concursos>.

3 — Do despacho de homologação da referida lista pode ser interposto recurso hierárquico ou tutelar, nos termos do n.º 3 do artigo 39.º da referida Portaria.

Lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados

Nome	Classificação final	Ordenação final (para efeitos de recrutamento)
Leonel dos Reis Brites	14,60	1.º
Marcos José Ramos Paixão	14,30	2.º
Filomena Maria Sousa Parreira	10,60	3.º

28 de junho de 2016. — O Vice-Presidente do Instituto Politécnico de Leiria, *João Paulo dos Santos Marques*.

209692926

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA

Despacho (extrato) n.º 8779/2016

Por despacho de 27.06.2016 do Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa foi homologada a lista de ordenação final do concurso documental para a categoria de Professor Adjunto para a Área Disciplinar de Ortóptica, para preenchimento de dois postos de trabalho, publicitado através do Edital n.º 125/2016 no D.R. n.º 28, da 2.ª série de 10 de fevereiro:

Candidatos	Pontuação
Aldina Susana Aragonês da Conceição Pires Reis	88,00 pontos
Carla Rita dos Santos Costa Lança	76,43 pontos

28 de junho de 2016. — O Administrador, *Lic. António José Carvalho Marques*.

209693388

Despacho n.º 8780/2016

Torna-se público que por meu despacho de 22.06.2016, foram designadas as seguintes individualidades para integrarem o júri do concurso documental para recrutamento de um professor coordenador, para preenchimento de um posto de trabalho vago no mapa de pessoal docente do Instituto Politécnico de Lisboa, da Escola Superior de Educação de Lisboa na área de Psicologia e/ou Ciências da Educação, especialidade de Educação Especial:

Presidente: Maria Cristina da Cunha Santos Loureiro, Presidente da Escola Superior de Educação Lisboa, por delegação de competências do Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa.

Vogais Efetivos:

Professora Associada Ana Maria da Silva Pereira Henriques Serrano, da Universidade do Minho