

Artigo 8.º

Entrada em vigor

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

310507355

Despacho n.º 5048/2017

Considerando a publicação do Decreto-Lei n.º 4/2016, de 13 de janeiro, que institui a fundação pública com regime de direito privado Universidade do Minho, nos termos da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico das instituições de ensino superior (RJIES).

Considerando que as fundações se regem 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.

Considerando o disposto no artigo 18.º, n.º 2, do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 23 de setembro de 2016.

Nestes termos, em conformidade com o estabelecido nas disposições conjugadas do artigo 110.º, n.º 3, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, ouvido o Conselho de Gestão, o Projeto de Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Não Docentes e Não Investigador em Regime de Contrato de Trabalho 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, para o Gabinete do Administrador, utilizando o endereço eletrónico sec-adm@reitoria.uminho.pt, no prazo de 30 dias, a contar da data da publicação do aviso no *Diário da República*.

17 de maio de 2017. — O Reitor, *António M. Cunha*.

Projeto de Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Não Docente e Não Investigador em Regime de Contrato de Trabalho da Universidade do Minho

Nota Explicativa

Como resulta do Decreto-Lei n.º 4/2016, de 13 de janeiro, a Universidade do Minho é atualmente uma instituição de ensino superior de natureza fundacional — fundação pública com regime de direito privado, nos termos do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro — pelo que, nos parâmetros legais e estatutários pertinentes, rege-se pelo direito privado, designadamente no que respeita à gestão de pessoal.

Considerando o disposto no artigo 18.º, n.º 2, do Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 23 de setembro de 2016.

Considerando que o processo de avaliação tem como objetivo principal a valorização do desempenho dos trabalhadores em regime privado e a melhoria contínua da sua atividade, em cumprimento da missão e objetivos da Universidade do Minho e a consequente necessidade de se proceder à elaboração e aprovação do Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Não Docentes e Não Investigador em Regime de Contrato de Trabalho da Universidade do Minho.

Neste contexto, estabelecem-se neste Projeto de Regulamento os princípios e regras do processo de avaliação do desempenho do pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho na 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 Avaliação do Desempenho do Pessoal Não Docente e Não Investigador em Regime de Contrato de Trabalho 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

Âmbito de aplicação e objetivo

1 — O presente regulamento aplica-se ao pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho da Universidade do Minho integrados nas carreiras e categorias definidas no Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho (adiante designado por trabalhadores em regime privado ou trabalhadores), abrangendo os trabalhadores contratados por tempo indeterminado, bem como os contratos a termo por períodos superiores a seis meses.

2 — O processo de avaliação tem como objetivo principal a valorização do desempenho dos trabalhadores em regime privado e a melhoria contínua da sua atividade, em cumprimento da missão e objetivos da Universidade do Minho, adiante designada por UMinho.

Artigo 2.º

Periodicidade e requisitos para avaliação

1 — A avaliação do desempenho é de caráter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

2 — É requisito de aplicação do processo de avaliação o exercício efetivo de funções durante o período mínimo de um ano.

3 — Caso o período mínimo especificado no número anterior não se verifique, o desempenho relativo ao ano correspondente será objeto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

CAPÍTULO II

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 3.º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) Avaliador;
- b) Avaliado;
- c) Conselho Coordenador de Avaliação;
- d) Comissão paritária;
- e) Reitor.

Artigo 4.º

Avaliador

A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo, designadamente, ao avaliador:

- a) Negociar os objetivos individuais do avaliado e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos;
- b) Rever regularmente com o avaliado os objetivos negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
- c) Avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação.

Artigo 5.º

Avaliado

1 — No âmbito do processo de avaliação, o avaliado tem direito:

- a) A uma avaliação do desempenho que vise o desenvolvimento profissional e a melhoria contínua da sua atividade;
- b) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho.

2 — O avaliado pode impugnar a sua avaliação através de reclamação para o Reitor.

3 — O avaliado tem também direito à impugnação judicial, nos termos gerais.

4 — É dever do avaliado facultar os elementos de informação que lhe sejam solicitados e garantir participação ativa e responsabilização no processo de avaliação do seu desempenho.

Artigo 6.º

Conselho Coordenador de Avaliação

Junto do Reitor funciona o conselho coordenador da avaliação, sendo aplicável, com as devidas adaptações, as regras previstas no artigo 58.º da Lei n.º 66-A/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, sobre a composição, competências e funcionamento, bem como o Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação da Universidade do Minho.

Artigo 7.º

Comissão paritária

1 — A comissão paritária tem competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.

2 — A comissão paritária é composta por dois representantes da administração, designados pelo Reitor e dois representantes dos trabalhadores não docentes e não investigadores, independentemente do regime de vinculação, por estes eleitos.

3 — O mandato dos membros da comissão paritária tem a duração de quatro anos.

4 — O processo de constituição da comissão paritária deve decorrer em dezembro, sendo o processo de eleição dos representantes dos trabalhadores organizados nos termos de despacho do Reitor que é publicitado na página eletrónica da UMinho.

5 — A não participação dos trabalhadores na eleição não obsta ao normal seguimento do processo de avaliação, implicando apenas a não constituição da comissão paritária e a consequente eliminação, nesse ano, desta fase do processo.

Artigo 8.º

Reitor

Para os efeitos da aplicação do presente regulamento, compete ao Reitor:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores em regime privado às realidades específicas de cada unidade orgânica;
- b) Homologar as avaliações, sem prejuízo da faculdade de delegação;
- c) Decidir sobre as reclamações dos avaliados.

CAPÍTULO III

Avaliação

Artigo 9.º

Fatores de avaliação e ponderação

1 — Serão considerados dois fatores de avaliação:

- a) Objetivos individuais — 50 %;
- b) Conhecimentos e competências — 50 %;

2 — Os fatores referidos no número anterior são aplicados em todas as carreiras e categorias com exceção da alínea a) na carreira de assistente operacional.

Artigo 10.º

Objetivos individuais

1 — Os objetivos individuais são os resultados relacionados com o desenvolvimento de uma atividade específica, desempenhada por um trabalhador ou por uma equipa num determinado período de tempo e que têm em vista avaliar os contributos individuais para a concretização dos resultados previstos.

2 — Os objetivos individuais devem ser acordados entre avaliador e avaliado na reunião de avaliação.

3 — Para cada avaliado são fixados três a cinco objetivos individuais.

Artigo 11.º

Avaliação dos objetivos

1 — Após o final de cada ciclo de avaliação, caberá ao avaliador efetuar a avaliação dos objetivos definidos, devendo a avaliação de cada objetivo ter em consideração a seguinte escala de valoração:

- a) Superou claramente o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) Cumpriu o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) Não cumpriu o objetivo, a que corresponde uma pontuação de 1.

2 — A pontuação final a atribuir a este fator é a média aritmética, expressa até às centésimas, das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

Artigo 12.º

Conhecimentos e competências

A avaliação deste fator considera os seguintes parâmetros:

a) Conhecimentos profissionais — Avalia os conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho das suas tarefas;

b) Adaptação profissional — Avalia a capacidade para se ajustar a novas técnicas e métodos de trabalho, encarando as mudanças sem constrangimentos ou receios;

c) Criatividade, versatilidade e capacidade de iniciativa — Avalia a criatividade e capacidade para propor e executar trabalhos de sua iniciativa e a originalidade e qualidade dessas iniciativas. Avalia a capacidade para tratar áreas de trabalho para além das habituais;

d) Capacidade de análise — Avalia a capacidade de identificar vários aspetos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

e) Quantidade de trabalho — Avalia o volume de trabalho realizado e rapidez de execução, sem prejuízo da qualidade;

f) Qualidade do trabalho — Avalia a correção do trabalho realizado, tendo em conta o tipo de tarefas que normalmente lhe são distribuídas e tendo em atenção a frequência e gravidade dos erros;

g) Organização e métodos de trabalho — Capacidade para levar a cabo com auto-organização o seu trabalho e de seleção dos métodos mais adequados à produção do trabalho com a melhor qualidade e a maior rapidez possível;

h) Grau de responsabilidade profissional — Avalia a capacidade para resolver questões de forma ponderada, apreciando e assumindo as consequências;

i) Trabalho em equipa — Avalia a capacidade para prestar e receber ajuda e a disponibilidade para participar na atividade coletiva de um grupo de trabalho, cooperando com os restantes trabalhadores desse grupo;

j) Atitude perante a tarefa — avalia a predisposição para aceitar tarefas, independentemente da sua dificuldade ou relevância, tendo como referência a cooperação franca com o grupo de trabalho;

k) Compromisso e cultura Institucional — Capacidade do trabalhador compreender e integrar-se na cultura da Instituição.

Artigo 13.º

Níveis de classificação

1 — Os fatores de avaliação serão classificados em cinco níveis, de acordo com o documento anexo ao presente regulamento.

2 — A pontuação final a atribuir a cada um dos fatores de avaliação é o resultado da média aritmética das pontuações atribuídas aos parâmetros, expressa até às centésimas.

Artigo 14.º

Avaliação final

A avaliação final é o resultado da média ponderada, expressa até às centésimas, das pontuações obtidas em todos os fatores de avaliação referidos no n.º 1 do artigo 8.º do presente Regulamento.

CAPÍTULO IV

Processo de avaliação

Artigo 15.º

Fases

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

- a) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- b) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação do desempenho;

- c) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
 d) Homologação das avaliações do desempenho pelo Reitor;
 e) Reclamação.

Artigo 16.º

Autoavaliação e avaliação

1 — A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 — A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

3 — A avaliação é efetuada pelo avaliador, nos termos do presente regulamento.

4 — A autoavaliação e a avaliação devem decorrer durante o mês de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo.

Artigo 17.º

Reunião de avaliação

1 — Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2 — Na reunião referida no número anterior, proceder-se-á também à definição dos objetivos individuais, respetivos indicadores e das ponderações a atribuir a cada parâmetro dos restantes fatores de avaliação para o ano em curso.

3 — No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem também analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador e identificar as suas expectativas de desenvolvimento.

Artigo 18.º

Apreciação pela comissão paritária

1 — O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao Reitor, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

2 — O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3 — A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada.

4 — A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

Artigo 19.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho deve ser efetuada até 30 de abril, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Artigo 20.º

Reclamação

1 — Após notificação do ato de homologação de avaliação, o avaliado dispõe de cinco dias úteis para reclamar fundamentadamente para o Reitor.

2 — A decisão sobre a reclamação deve ser proferida no prazo máximo de quinze dias úteis.

CAPÍTULO V

Efeitos da avaliação do desempenho

Artigo 21.º

Efeitos

A avaliação do desempenho tem, designadamente, os seguintes efeitos:

a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;

b) Diagnóstico de necessidades de formação;

c) Promover a progressão na carreira do trabalhador e a atribuição de prémios de desempenho, nos termos do regulamento da gestão da carreira do pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho da Universidade do Minho.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 22.º

Confidencialidade

Todos os intervenientes no processo de avaliação do desempenho estão sujeitos ao dever de sigilo, exceto o avaliado relativamente à sua avaliação.

Artigo 23.º

Casos omissos e dúvidas

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na aplicação do presente regulamento serão resolvidos por despacho do Reitor

Artigo 24.º

Entrada em vigor

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

ANEXO AO SIADUM

Avaliação de Desempenho

Regime de Direito Privado — Universidade do Minho

FICHA DE AVALIAÇÃO

Período em avaliação:

UOEI/SERVIÇO:

Avaliado _____

Categoria _____

Avaliador _____

Cargo _____

FATORES DE AVALIAÇÃO

1. OBJETIVOS INDIVIDUAIS

Descrição do Objetivo		Avaliação Não cumpriu - 1 ponto Cumpriu - 3 pontos Superou - 5 pontos
1	Objetivo	
	Indicador de medida	
	Crítério de superação	

Descrição do Objeto			Avaliação Não cumpriu - 1 ponto Cumpriu - 3 pontos Superou - 5 pontos
2	Objetivo		
	Indicador de medida		
	Critério de superação		
3	Objetivo		
	Indicador de medida		
	Critério de superação		
4	Objetivo		
	Indicador de medida		
	Critério de superação		
5	Objetivo		
	Indicador de medida		
	Critério de superação		
			Avaliação do fator:

2. CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS

Conhecimentos e competências	1	2	3	4	5	Avaliação
A1- Conhecimentos profissionais (avalia os conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho das suas tarefas)	Conhecimento notoriamente insuficiente para o desempenho regular da função	Conhecimento insuficiente para o desempenho regular da função	Conhecimento suficiente para o desempenho regular da função	Conhecimento acima do exigido para o desempenho regular da função	Conhecimento notoriamente superior ao exigido para o desempenho regular da função	
A2- Adaptação profissional (avalia a capacidade para se ajustar a novas técnicas e métodos de trabalho, encarando as mudanças sem constrangimentos ou receios)	Resistente à mudança. Revela grandes dificuldades de ajustamento a novas situações ou métodos de trabalho	Adapta-se com dificuldade carecendo de apoio constante	Adapta-se, embora careça de algum apoio	Adapta-se com facilidade solicitando apenas alguns esclarecimentos	Aberto à mudança e à adoção de novas técnicas ou métodos de trabalho. Demonstra excepcional adaptação a novas situações	
A3- Criatividade, versatilidade e capacidade de iniciativa (avalia a criatividade e capacidade para propor e executar trabalhos de sua iniciativa e a originalidade e qualidade dessas iniciativas. Avalia a capacidade para tratar áreas de trabalho para além das habituais)	Trabalho rotineiro. Rígido e repetitivo	Fraca capacidade de iniciativa. Não resolve problemas que impliquem soluções novas	Demonstra capacidade de iniciativa, embora com dificuldade em abordar novas áreas	Encontra geralmente soluções originais com resultados positivos	Apresenta sempre propostas de trabalho inovadoras. Postura ativa e dinâmica	
A4 - Capacidade de análise (avalia a capacidade de identificar vários aspetos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução)	Não toma qualquer medida para solucionar problemas	Demonstra dificuldade em analisar os problemas mais simples, captando apenas os aspetos mais evidentes	Analisa corretamente os problemas, contribuindo com possíveis soluções	Analisa perfeitamente os problemas mais complexos, apresentando sempre as alternativas mais viáveis	Antecipa-se à ocorrência de problemas, tomando medidas para evitá-los	
A5- Quantidade de Trabalho (avalia o volume de trabalho realizado e rapidez de execução, sem prejuízo da qualidade)	Lento. Raramente executa as tarefas dentro dos prazos estabelecidos	Sente frequentemente dificuldade em realizar as tarefas dentro dos prazos estabelecidos	Realiza as tarefas dentro dos prazos estabelecidos	Rapidez de execução superior à média	Rapidez de execução notoriamente superior à média. Grande capacidade de trabalho	
A6- Qualidade de Trabalho (avalia a correção do trabalho realizado, tendo em conta o tipo de tarefas que normalmente lhe são distribuídas e tendo em atenção a frequência e gravidade dos erros)	Má qualidade de trabalho, com deficiências e erros muito frequentes	Pouco cuidadoso e preciso. Produz trabalho de baixa qualidade. Erra com frequência	Geralmente cuidadoso e preciso. Comete alguns erros	Produz trabalho de boa qualidade e preciso. Raramente comete erros. Bastante cuidadoso	Só excepcionalmente comete erros. Muito cuidadoso e preciso	
A7 - Organização e métodos de trabalho (capacidade para levar a cabo com auto-organização o seu trabalho e de seleção dos métodos mais adequados à produção do trabalho com a melhor qualidade e a maior rapidez possível)	Muito desorganizado. Incapaz de selecionar os métodos mais adequados	Comete frequentemente erros devido a má organização do trabalho	Geralmente organizado e metódico	Organização eficaz de tarefas múltiplas e estabelecimento de prioridades	Capacidade de planeamento e organização exemplar. Seleciona sempre os métodos mais produtivos	
A8 - Grau de responsabilidade profissional (avalia a capacidade para resolver questões de forma ponderada, apreciando e assumindo as consequências)	Evita responsabilidades. Nunca assume as consequências dos seus atos	Pouco ponderado. Age sem avaliar consequências	É geralmente ponderado, mas demonstra dificuldade em assumir consequências	Muito ponderado na resolução de questões, assumindo as consequências dos seus atos	Elevado grau de responsabilidade em todas as ações. Age sem necessidade de orientação superior	

Conhecimentos e competências	1	2	3	4	5	Avaliação
A9- Trabalho em equipa (avalia a capacidade para prestar e receber ajuda e a disponibilidade para participar na atividade coletiva de um grupo de trabalho, cooperando com os restantes trabalhadores desse grupo)	Não colabora com os trabalhadores do grupo de trabalho. É conflituoso	Raramente colabora, pouco disponível	Colabora quando solicitado. Fácil relacionamento	Colabora por iniciativa própria. Boa integração no grupo de trabalho.	Excelente espírito de colaboração. Distingue-se na dinamização do trabalho em equipa	
A10 – Atitude perante a tarefa (avalia a predisposição para aceitar tarefas, independentemente da sua dificuldade ou relevância, tendo como referência a cooperação franca com o grupo de trabalho)	Levanta sistematicamente objeções sem fundamentar a todas as tarefas atribuídas	Não aceita tarefas diferentes das habituais ou de complexidade acrescida	Aceita as tarefas atribuídas, embora relutante nas de menor prestígio	Aceita qualquer tarefa, independentemente da complexidade ou prestígio	Revela atitude muito positiva e cooperante, mesmo perante as tarefas mais complexas	
A11 – Compromisso e cultura Institucional (Capacidade do trabalhador compreender e integrar-se na cultura da Instituição.	Compreensão e integração notoriamente insuficientes dos valores e cultura da Instituição	Compreensão e integração insuficientes dos valores e cultura da Instituição	Compreensão e integração suficientes dos valores e cultura da Instituição	Compreensão e integração acima do exigido dos valores e cultura da Instituição	Compreensão e integração notoriamente acima do exigido dos valores e cultura da Instituição	
					Avaliação do fator:	

AVALIAÇÃO GLOBAL DO DESEMPENHO

Fatores de avaliação	Pontuação (a)	Ponderação (b)	Pontuação Ponderada (a x b)
Objetivos individuais		50%	
Conhecimentos e Competências		50%	
		Avaliação final:	

OBSERVAÇÕES COMPLEMENTARES

--

PLANO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Áreas a desenvolver /Formação Profissional a considerar

--

310506659

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

Reitoria

Edital n.º 377/2017

Nos termos do artigo 39.º do Estatuto da Carreira Docente Universitária, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, publicado no DR, 1.ª série, n.º 168, de 31/08/2009, o Reitor da Universidade Nova de Lisboa, Prof. Doutor António Manuel Bensabat Rendas, por despacho de 1.03.2017, faz saber que está aberto concurso documental, pelo prazo de 30 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação deste Edital no *Diário da República*, para recrutamento de 1 posto de trabalho de Professor Associado na área disciplinar de Relações Internacionais da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas desta Universidade.

O presente concurso é documental, tem caráter internacional e rege-se pelas disposições constantes dos artigos 37.º e seguintes do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) e pelo Regulamento dos Concursos da Carreira Docente da Universidade Nova de Lisboa, publicado em anexo ao Desp. n.º 3012/2015, no DR, 2.ª série, n.º 58, de 24 de março de 2015.

1 — Requisitos de admissão:

1 — Nos termos do artigo 41.º do ECDU é requisito para a candidatura ao concurso em apreço:

a) Ser titular do grau de doutor há mais de cinco anos.

2 — Os candidatos deverão ser detentores do grau de doutor em Relações Internacionais ou em áreas disciplinares afins e dominar a língua portuguesa falada e escrita.

II — Apresentação da candidatura:

1 — Os candidatos apresentarão os seus requerimentos de preferência em suporte digital, presencialmente na Reitoria da Universidade Nova de Lisboa, sita no Campus de Campolide, 1099-085 Lisboa, por via postal, em formulário disponível na Divisão Académica e online em http://www.unl.pt/sites/default/files/formulario_concursos.doc

2 — O processo de candidatura deverá ser instruído com a documentação a seguir indicada:

a) Documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos exigidos no número I;

b) 9 exemplares impressos ou em suporte digital (PEN) do curriculum do candidato;

c) 9 exemplares de cada um dos trabalhos mencionados no curriculum, impressos ou, preferencialmente, em suporte digital (PEN);

d) 9 exemplares impressos ou, em suporte digital (PEN) do relatório de uma unidade curricular, no âmbito da área disciplinar a que respeita o concurso;

e) 9 exemplares impressos ou em suporte digital (PEN) do plano quinquenal de desenvolvimento de carreira que ateste o contributo do candidato para o cumprimento da missão da instituição.

3 — Os documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de recrutamento em funções públicas, podem ser substituídos por declaração prestada no formulário, referido no n.º II supra, disponível na Divisão Académica da Reitoria da UNL e online, em http://www.unl.pt/sites/default/files/formulario_concursos.doc.

4 — As candidaturas devidamente instruídas com os documentos supra mencionados no n.º II, deverão ser entregues no prazo de 30 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação deste Edital no *Diário da República*.

5 — A falta de quaisquer documentos probatórios, que não puder ser oficiosamente suprida, determinará a rejeição da candidatura.

6 — Os candidatos devem organizar o respetivo *curriculum vitae* de acordo com a sistemática do ponto III deste Edital.