

2.º Vogal Efetivo, Ester Maria Teixeira de Moraes Sarmento, Técnica Superior do Núcleo de Recursos Humanos da direção Administrativa e Financeira do ISA;

1.º Vogal Suplente, Orlanda Cristina Ramos Timas, Coordenadora do Núcleo de Orçamento, Contabilidade e Faturação da Direção Administrativa e Financeira do Instituto Superior de Agronomia;

2.º Vogal Suplente, Cátia Cristina Marques Miguel, Coordenadora do Núcleo de Compras, Aproveitamento e Expediente, da Direção Administrativa e Financeira do ISA.;

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo Vogal que lhe suceder na ordem suprarreferida.

29 de abril de 2019. — O Presidente do Instituto Superior de Agronomia, *Professor Doutor António Guerreiro de Brito*.

312263305

Instituto Superior Técnico

Despacho (extrato) n.º 4938/2019

Por despacho do Presidente do Instituto Superior Técnico de 18 de abril de 2018:

Doutor Nuno Pessoa Barradas — autorizado o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em regime de dedicação exclusiva, na categoria de Investigador Coordenador, na área científica de Tecnologias Nucleares e Proteção Radiológica, do mapa de pessoal do Instituto Superior Técnico, na sequência de procedimento concursal, com direito à remuneração correspondente ao 1.º escalão, índice 285 e ao nível remuneratório entre o 82 e o 83 da tabela remuneratória única.

2 de maio de 2019. — O Vice-Presidente para a Gestão Administrativa, *Prof. Jorge Morgado*.

312266976

UNIVERSIDADE DA MADEIRA

Aviso (extrato) n.º 8460/2019

Por deliberação do Conselho de Gestão da Universidade da Madeira, datado de 21/03/2019, foi autorizada a cessação do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo da Mestre Maria Susana Marques Silva Rocha, como Assistente Convocado a tempo parcial, na Faculdade de Ciências Sociais, na Universidade da Madeira, com efeitos a partir de 16 de abril de 2019.

17 de abril de 2019. — O Reitor, *Professor Doutor José Carmo*.

312261718

UNIVERSIDADE DO MINHO

Reitoria

Despacho n.º 4939/2019

Considerando a publicação do Decreto-Lei n.º 4/2016, de 13 de janeiro, que institui a fundação pública com regime de direito privado da 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, tendo em conta o disposto nos números 1 e 2 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior.

Considerando que no âmbito da gestão de recursos humanos, a Universidade pode criar cargos dirigentes próprios, respeitando genericamente, quando apropriado, uma aproximação ao estatuto do pessoal dirigente que vigora nos 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 dos Dirigentes da Universidade do Minho, com observância dos princípios sub-

jacentes à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Nestes termos, promovida a consulta pública do projeto de Regulamento, conforme estabelecido no artigo 101.º do Código de Procedimento Administrativo e do artigo 110.º, n.º 3, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e ouvidas as organizações sindicais, ao abrigo do disposto na alínea s) do n.º 1 do artigo 37.º dos Estatutos da Universidade do Minho, homologados pelo Despacho Normativo n.º 13/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 21 de setembro de 2017, ouvido o Conselho de Gestão, aprovo o Regulamento dos Dirigentes da Universidade do Minho, anexo ao presente despacho, do qual faz parte integrante.

Publique-se no *Diário da República*.

29 de abril de 2019. — O Reitor, *Professor Doutor Rui Manuel Costa Vieira de Castro*.

Regulamento dos Dirigentes da Universidade do Minho

Preâmbulo

O regime da autonomia administrativa e financeira das instituições de ensino superior públicas que está Constitucionalmente consagrado e foi desenvolvido pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, determina que as instituições de ensino superior públicas gozam de autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar face ao Estado, 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, como dispõe o 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, tendo em conta o disposto nos números 1 e 2 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, em conjugação com o n.º 1 do artigo 1.º do atrás citado diploma que instituiu a fundação.

Assim, e no âmbito da gestão de recursos humanos, a Universidade pode criar cargos dirigentes próprios, respeitando genericamente, quando apropriado, uma aproximação ao estatuto do pessoal dirigente que vigora nos 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 Regulamento dos Dirigentes da Universidade do Minho, com observância dos princípios subjacentes às Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Objeto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

O presente Regulamento estabelece os níveis de cargos dirigentes da Universidade do Minho e respetivas funções, competências, formas de recrutamento e seleção, regime do contrato e estatuto remuneratório, sendo aplicável a todas as unidades e serviços da Universidade do Minho.

Artigo 2.º

Cargos dirigentes

Os cargos dirigentes na Universidade do Minho qualificam-se em cargos de direção superior e em cargos de direção intermédia e subdividem-

-se em dois e três graus, em função do nível hierárquico, das competências e das responsabilidades que lhes estão cometidas.

Artigo 3.º

Cargos de direção superior

1 — São cargos de direção superior os que nos termos dos Estatutos e do Regulamento Orgânico das Unidades de Serviços da Universidade do Minho correspondam a funções de direção, chefia, coordenação e controlo de serviços, unidades ou estruturas, com níveis de autonomia, responsabilidade e dimensão apropriadas.

2 — Na Universidade do Minho, os cargos de direção superior qualificam-se em:

- a) Direção superior de 1.º grau;
- b) Direção superior de 2.º grau.

3 — São cargos de direção superior de 1.º e 2.º grau os exercidos pelo administrador da Universidade do Minho e pelo administrador dos Serviços de Ação Social da Universidade do Minho, respetivamente.

Artigo 4.º

Cargos de direção intermédia

1 — São cargos de direção intermédia os que nos termos dos Estatutos e do Regulamento Orgânico das Unidades de Serviços da Universidade do Minho correspondam a funções de direção, chefia, coordenação e controlo de serviços, unidades ou estruturas, com níveis de autonomia, responsabilidade e dimensão apropriadas.

2 — Na Universidade do Minho, os cargos de direção intermédia qualificam-se em:

- a) Direção intermédia de 1.º grau;
- b) Direção intermédia de 2.º grau;
- c) Direção intermédia de 3.º grau.

Artigo 5.º

Regime

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

2 — O regime de direito privado não prejudica a aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade.

3 — Aos titulares de cargos dirigentes da Universidade do Minho é aplicável o regime de assistência e patrocínio judiciário e isenção de custas previstos nos Decretos-Leis n.ºs 148/2000, de 19 de julho, e 34/2008, de 26 de fevereiro.

SECÇÃO II

Princípios gerais

Artigo 6.º

Princípios gerais de ética

Os titulares de cargos dirigentes devem observar os valores e princípios fundamentais previstos na lei, nos Estatutos e no Código de Conduta Ética da Universidade do Minho, designadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, responsabilidade, transparência e boa-fé, de modo a assegurar o respeito e a confiança da comunidade em geral.

Artigo 7.º

Princípios de gestão

1 — Os titulares de cargos dirigentes devem promover uma gestão orientada para resultados, em consonância com as funções definidas e com os objetivos anuais a atingir, prevendo os recursos a utilizar e avaliando sistematicamente os resultados da atividade, com vista à eficácia da prossecução do interesse público.

2 — A atuação dos titulares de cargos de direção deve ser orientada, sem prejuízo dos princípios de atuação consagrados no Regulamento Orgânico das Unidades de Serviços da Universidade do Minho, por critérios de qualidade, eficácia e eficiência, simplificação de procedimentos, cooperação e comunicação eficaz, bem como de aproximação aos destinatários da sua atividade.

3 — A atuação dos dirigentes deve ser promotora da motivação e empenho dos colaboradores, bem como da boa imagem da Universidade, identificando necessidades de desenvolvimento pessoal e profissional e promovendo ações de valorização e formação, compatíveis com a melhoria das competências dos trabalhadores e do desempenho dos serviços.

SECÇÃO III

Competências dos dirigentes

Artigo 8.º

Competências dos dirigentes superiores

Os dirigentes superiores exercem as suas competências no âmbito da gestão geral e as previstas na lei e nos respetivos Estatutos, bem como as que neles sejam delegadas pelos órgãos de governo da Universidade.

Artigo 9.º

Funções dos dirigentes intermédios

Aos graus de direção intermédia definidos no artigo 4.º correspondem as seguintes funções:

1) Os titulares de cargos de direção intermédia de 1.º grau, dirigentes designados no Regulamento Orgânico das Unidades de Serviços da Universidade do Minho como dirigentes de primeiro nível, são globalmente responsáveis por áreas transversais de atividade que tenham uma dimensão ou um grau de responsabilidade que o justifique;

2) Os titulares de cargos de direção intermédia de 2.º grau, dirigentes designados no Regulamento Orgânico das Unidades de Serviços da Universidade do Minho como dirigentes de segundo nível, coadjuvam um titular de direção intermédia de 1.º grau da mesma área, se existir, ou dirigem unidades ou estruturas e que tenham uma dimensão ou um grau de responsabilidade que o justifique;

3) Os titulares de cargos de direção intermédia de 3.º grau, dirigentes designados no Regulamento Orgânico das Unidades de Serviços da Universidade do Minho como dirigentes de terceiro nível, coadjuvam o titular de direção intermédia de 2.º grau de que dependem hierarquicamente.

Artigo 10.º

Competências dos dirigentes intermédios

Sem prejuízo das competências que neles sejam delegadas e ou subdelegadas, e daquelas que lhes sejam conferidas noutros dispositivos legais e regulamentares, os dirigentes detêm as competências próprias constantes do Regulamento Orgânico das Unidades de Serviços da Universidade do Minho, consoante o nível de direção, chefia ou coordenação em que se encontrem posicionados.

SECÇÃO IV

Exercício de funções

Artigo 11.º

Horário de Trabalho

1 — Os dirigentes estão isentos de horário de trabalho, não lhes sendo por isso devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Os dirigentes estão sujeitos ao dever geral de assiduidade e cumprimento do período normal de trabalho, aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, assim como ao dever de a qualquer momento comparecer ao serviço quando chamados.

Artigo 12.º

Direito a Férias

Os dirigentes têm direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas, nos termos previstos no Código do Trabalho, sendo ainda aplicável aos dirigentes com vínculo de emprego público de origem, o disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetivas alterações.

Artigo 13.º

Responsabilidade

No exercício das suas funções, os titulares de cargos dirigentes são responsáveis civil, criminal, disciplinar e financeiramente, nos termos da lei e dos regulamentos da Universidade do Minho.

Artigo 14.º

Exclusividade, incompatibilidades e impedimentos

Os dirigentes estão sujeitos, por força do princípio da equiparação, ao regime de exclusividade, incompatibilidades e impedimentos previsto para os dirigentes nomeados ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e respetivas alterações.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contratação e cessação de funções

SECÇÃO I

Recrutamento e contratação para os cargos de direção superior

Artigo 15.º

Recrutamento para os cargos de direção superior

Os titulares de cargos de direção superior são livremente escolhidos e exonerados pelo Reitor, entre pessoas com saber e experiência na área de gestão e administração, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções.

Artigo 16.º

Regime de contrato de trabalho dos dirigentes superiores

1 — Os titulares de cargos de direção superior são contratados em regime de comissão de serviço, nos termos do Código do Trabalho, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo.

2 — A duração máxima do exercício de funções como dirigente superior é de 10 anos.

3 — O contrato para exercício de cargo de dirigente superior, em comissão de serviço, está sujeito a forma escrita, deve ser acompanhado, no caso dos titulares de cargo de direção superior de 1.º grau, da carta de missão para o respetivo mandato, e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de ser trabalhador da Universidade do Minho, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de ser trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas e optar pela remuneração base da sua categoria de origem, autorização expressa dessa opção.

4 — No caso dos trabalhadores da Universidade do Minho, o tempo de serviço prestado como dirigente superior conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de que este é titular.

5 — Os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas pertencentes ao mapa de pessoal de entidades exteriores à Universidade do Minho exercem as suas funções em comissão de serviço, cessando ou suspendendo, nos termos legalmente previstos, o vínculo contratual que detinham anteriormente ou por acordo de cedência de interesse público, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

SECÇÃO II

Recrutamento, seleção e contratação para os cargos de direção intermédia

Artigo 17.º

Recrutamento para os cargos de direção intermédia

1 — A contratação de pessoal dirigente rege-se por critérios previamente definidos, em função do quadro de competências previstas nos Estatutos da Universidade, nos regulamentos e demais legislação aplicável, e tendo em conta o mapa de pessoal e as disponibilidades orçamentais.

2 — Os titulares de cargos de direção intermédia são recrutados de entre os trabalhadores da Universidade do Minho ou no exterior, nos termos do artigo 18.º, de entre quem seja dotado de competência técnica

e aptidão para o exercício de funções de direção, chefia, coordenação e controlo e que reúna, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) No mínimo, formação superior graduada de licenciatura;
- b) Quatro, dois ou um anos de experiência profissional em funções para que seja exigível a formação referida na alínea a), consoante se trate de cargos de direção intermédia de 1.º, 2.º ou 3.º grau, respetivamente.

3 — Em casos excecionais, sem prejuízo do disposto no número anterior, o recrutamento para os cargos de direção intermédia de 3.º grau pode ser alargado a quem não seja possuidor da formação referida na alínea a) do número anterior, mas seja detentor de um *curriculum* profissional relevante, nomeadamente no desempenho de funções de direção, chefia, coordenação e controlo de serviços.

Artigo 18.º

Seleção dos dirigentes intermédios

A seleção dos titulares de cargos dirigentes intermédios é feita através de processo adequado de recrutamento, conforme especificado no Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho, sem prejuízo do recrutamento, por escolha, nos termos do previsto nos Estatutos da Universidade do Minho e no respetivo Regulamento Orgânico das Unidades de Serviços da Universidade do Minho.

Artigo 19.º

Regime de contrato de trabalho dos dirigentes intermédios

1 — Os titulares de cargos de direção intermédia são contratados em regime de comissão de serviço, nos termos do Código do Trabalho, em regra pelo período de três anos, renovável por igual período de tempo.

2 — O contrato para os dirigentes intermédios, em regime de comissão de serviço, pode ser celebrado por período inferior a três anos, renovável por iguais períodos de tempo, em função da previsão de que a necessidade de coordenação de atividades e gestão de recursos de determinada unidade ou serviço não subsista por três anos.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a duração do contrato em comissão de serviço, incluindo renovações, não pode ser superior a seis anos, não podendo o dirigente ocupar o mesmo cargo da respetiva unidade orgânica ou serviço antes de decorridos três anos.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável aos titulares de cargos de direção intermédia de 1.º grau livremente escolhidos, nos termos previstos nos Estatutos da Universidade do Minho e no respetivo Regulamento Orgânico das Unidades de Serviços da Universidade do Minho.

5 — Em situações excecionais devidamente justificadas e por despacho do Reitor, a duração do contrato em regime de comissão de serviço pode ser superior ao limite estabelecido no n.º 3.

6 — O contrato para exercício de cargo de dirigente intermédio, em comissão de serviço, está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da Universidade do Minho, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de ser trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas e optar pela remuneração base da sua categoria de origem, autorização expressa dessa opção.

7 — No caso dos trabalhadores da Universidade do Minho, o tempo de serviço prestado como dirigente intermédio conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de origem.

8 — Os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas pertencentes ao mapa de pessoal de entidades exteriores à Universidade do Minho exercem as suas funções em comissão de serviço, cessando ou suspendendo, nos termos legalmente previstos, o vínculo contratual que detinham anteriormente ou por acordo de cedência de interesse público, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

SECÇÃO III

Renovação e cessação da comissão de serviço

Artigo 20.º

Renovação da comissão de serviço dos titulares de cargos de direção superior

1 — A renovação da contratação em comissão de serviço depende dos resultados evidenciados durante o exercício do cargo, tendo como

referência, quando seja o caso, a carta de missão e os planos e relatórios de atividades, bem como o resultado da avaliação de desempenho.

2 — Em caso de não renovação da contratação em comissão de serviço, tal decisão terá de ser comunicada aos interessados até 60 dias antes do seu termo, passando as funções a ser asseguradas em regime de gestão corrente até à contratação de novo titular, não podendo exceder o prazo de 90 dias.

Artigo 21.º

Renovação da comissão de serviço dos titulares de cargos de direção intermédia

1 — A renovação da contratação em comissão de serviço depende dos resultados evidenciados durante o exercício do cargo, tendo como referência, quando seja o caso, os planos e relatórios de atividades, bem como o resultado da avaliação de desempenho.

2 — Em caso de não renovação da contratação em comissão de serviço, tal decisão deve ser comunicada aos interessados até 60 dias antes do seu termo, cessando a mesma no final do respetivo período, se não tiver sido manifestada expressamente a intenção de a renovar.

3 — Em caso de não renovação da comissão de serviço, as funções são asseguradas em regime de gestão corrente até à contratação de novo titular, não podendo exceder o prazo de 90 dias.

Artigo 22.º

Cessação da comissão de serviço

1 — A comissão de serviço pode ser dada por finda durante a sua vigência, a todo o tempo, mediante aviso prévio por escrito, com antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior.

2 — A cessação da comissão de serviço referida no número anterior pode ter lugar mediante pedido do trabalhador ou por decisão fundamentada do Reitor, nomeadamente nas seguintes situações:

- a) A inadaptação ou deficiente perceção das responsabilidades inerentes ao cargo;
- b) A não comprovação superveniente da capacidade adequada a garantir a execução das orientações superiormente fixadas;
- c) O não cumprimento dos objetivos previstos;
- d) A necessidade de imprimir uma nova orientação à gestão dos serviços; ou,
- e) Na sequência de procedimento disciplinar em que se tenha concluído pela aplicação de sanção disciplinar.

3 — A falta de aviso prévio não obsta à cessação da comissão de serviço, constituindo a parte faltosa na obrigação de indemnizar a contraparte nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho.

4 — A comissão de serviço do Chefe de Gabinete cessa com o termo do mandato do Reitor.

Artigo 23.º

Efeitos da cessação da comissão de serviço

Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

- a) Caso se mantenha ao serviço da Universidade do Minho, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou, ainda, a atividade prevista no acordo a que se refere, consoante o caso, a alínea c) do n.º 3 do artigo 16.º ou a alínea c) do n.º 6 do artigo 19.º;
- b) Tendo sido admitido para trabalhar como dirigente com contrato de trabalho em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a uma indemnização calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO IV

Regime de substituição

Artigo 24.º

Contratação em regime de substituição

1 — Os cargos dirigentes podem ser exercidos em regime de substituição nos casos de ausência ou impedimento do respetivo titular quando se preveja que estes condicionalismos persistam por mais de 60 dias ou em caso de vacatura do posto de trabalho.

2 — A substituição é da competência do Reitor devendo ser observados todos os requisitos legais exigidos para o provimento do cargo, com exceção do processo de recrutamento e seleção a que se refere o artigo 18.º

3 — A substituição cessa na data em que o titular retome funções ou passados 90 dias sobre a data da vacatura do posto de trabalho, salvo se estiver em curso procedimento tendente à contratação de novo titular.

4 — A substituição pode ainda cessar, a qualquer momento, por decisão do Reitor ou a pedido do substituto, logo que deferido.

5 — O período de substituição conta para efeitos de antiguidade no lugar de origem do substituto.

6 — O substituto tem direito à totalidade das remunerações e demais abonos e regalias atribuídos pelo exercício do cargo do substituído.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Artigo 25.º

Retribuição e suplementos dos dirigentes

1 — A remuneração dos dirigentes superiores é a seguinte:

a) Direção superior de grau 1: 100 % do vencimento de diretor geral da Administração Pública, acrescido de despesas de representação correspondentes a igual montante das do diretor geral da Administração Pública e do reembolso de despesas com a utilização de telefones previsto na RCM 112/2002, de 24 de agosto;

b) Direção superior de grau 2: 85 % do vencimento de diretor geral da Administração Pública, acrescido de despesas de representação correspondentes à direção superior de grau 2 da Administração Pública e do reembolso de despesas com a utilização de telefones previsto na RCM 112/2002, de 24 de agosto;

2 — A remuneração dos dirigentes intermédios é a seguinte:

a) Direção intermédia de grau 1: 80 % do vencimento de diretor geral da Administração Pública, acrescido de despesas de representação correspondentes à direção intermédia de grau 1 da Administração Pública e do reembolso de despesas com a utilização de telefones previsto na RCM 112/2002, de 24 de agosto;

b) Direção intermédia de grau 2: 70 % do vencimento de diretor geral da Administração Pública, acrescido de despesas de representação correspondentes à direção intermédia de grau 2 da Administração Pública e do reembolso de despesas com a utilização de telefones previsto na RCM 112/2002, de 24 de agosto;

c) Direção intermédia de grau 3: 60 % do vencimento de diretor geral da Administração Pública e do reembolso de despesas com a utilização de telefones previsto na RCM 112/2002, de 24 de agosto.

3 — Os titulares de cargos de direção com vínculo de emprego público podem, mediante autorização expressa no contrato de trabalho, optar pela remuneração base da sua categoria de origem.

4 — Os dirigentes têm ainda 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.

5 — Aos dirigentes superiores com responsabilidades no Conselho de Gestão, bem como aos restantes membros desse Conselho, pode ser atribuído um complemento remuneratório com vista a cobrir o risco inerente à responsabilidade financeira.

6 — A remuneração do chefe de gabinete do Reitor é a correspondente à fixada para os cargos de direção intermédia de 1.º grau, acrescida de despesas de representação no valor equivalente.

7 — Poderão ainda ser atribuídas remunerações acessórias sob a forma de prémios, de acordo com critérios a definir pelo órgão competente e, exclusivamente, no âmbito das disponibilidades financeiras da Universidade.

Artigo 26.º

Avaliação de desempenho

Os dirigentes contratados no regime de contrato de trabalho em comissão de serviço estão sujeitos à competente avaliação de desempenho, nos termos de regulamento interno próprio, que deve respeitar os princípios gerais do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

Artigo 27.º

Deveres

Sem prejuízo de outras obrigações, os dirigentes estão sujeitos aos deveres gerais do Código do Trabalho e demais normas e regulamentos internos aplicáveis.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 28.º

Norma transitória

Os trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente Regulamento, se encontrem em exercício de funções dirigentes mantêm o estatuto que lhes deu origem até ao termo da respetiva comissão de serviço, não havendo lugar a renovação dessa contratação, podendo vir a ser contratados ao abrigo do presente Regulamento.

Artigo 29.º

Dúvidas e casos omissos

1 — Em tudo o que não estiver previsto no presente Regulamento aplicam-se as normas legais constantes no Código do Trabalho.

2 — Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos por despacho do Reitor.

Artigo 30.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia a seguir à data da sua publicação no *Diário da República*.

312263013

UNIVERSIDADE DO PORTO

Regulamento n.º 432/2019

Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Faculdade de Medicina Dentária da Universidade do Porto

Preâmbulo

De acordo com o Art. 3.º do Regulamento para a Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto (RADDUP), aprovado pelo Conselho de Gestão da Universidade do Porto, publicado por Despacho n.º 5880/2017, em DR, 2.ª série, n.º 127, de 4 de julho de 2017, compete a cada unidade orgânica regulamentar especificamente o regime de avaliação aprovado pelo RADDUP.

Em cumprimento do estipulado pelo artigo 3.º do RADDUP, em reunião do Conselho Científico de 21 de março de 2018, foi aprovado o novo Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Faculdade de Medicina da Universidade do Porto (FMDUP), observado o procedimento de consulta pública nos termos do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo e auscultadas as organizações sindicais.

Assim e nos termos do artigo 18.º, alínea a) do RADDUP, foi o mesmo homologado pelo Vice-Reitor da Universidade do Porto, Professor Doutor Fernando Silva (em substituição do Reitor, ao abrigo do Despacho n.º GR. 08/01/2019 de 10 de janeiro), em 24 de janeiro de 2019, nos termos que se seguem, revogando-se o anterior Regulamento com a mesma designação.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1 — O presente Regulamento tem como objeto a adequação do Regulamento da Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto (RADDUP), à Faculdade de Medicina Dentária da Universidade do Porto (FMDUP), nos termos do Despacho n.º 5880/2017, publicado no *Diário da República* n.º 127, 2.ª série, de 04 de julho.

2 — Considerando o artigo 3.º do RADDUP, o presente Regulamento visa:

a) Particularizar as vertentes sobre as quais incidirá a avaliação de desempenho dos docentes;

b) Especificar os critérios de avaliação a considerar em cada vertente, assim como os parâmetros quantitativos que são agrupados em critérios;

c) Estabelecer para cada critério as tabelas de pontuação e os métodos de cálculo que permitirão valorizar o trabalho desenvolvido pelo docente;

d) Determinar as ponderações dos vários critérios que conduzem à avaliação quantitativa de cada vertente;

e) Especificar os parâmetros para a avaliação qualitativa de cada vertente e sua valoração;

f) Deliberar sobre a ponderação das vertentes que conduz à avaliação quantitativa global;

g) Definir os procedimentos e regras relativos à avaliação quantitativa global expressa no resultado final qualitativo da avaliação;

h) Estabelecer a definição de meta e de teto e determinar os prazos para a afixação dos mesmos;

i) Definir os intervenientes na FMDUP, bem como, o processo de avaliação e ponderação curricular sumária;

j) Designar as disposições finais e transitórias do presente regulamento.

3 — O presente regulamento é aplicável a todos os docentes da FMDUP.

4 — Para todos os parâmetros de avaliação, e a menos que seja expressamente indicado o contrário, apenas serão consideradas as peças curriculares em curso ou concluídas, dependendo do parâmetro, no período sob avaliação.

CAPÍTULO II

Da estrutura

Artigo 2.º

Periodicidade

1 — A avaliação dos docentes é feita através de uma avaliação curricular relativa ao desempenho no ano civil transato, decorrendo o respetivo processo nos meses de janeiro a maio do ano seguinte ao período em avaliação.

2 — Para as atividades indexadas ao ano letivo será considerado o desempenho no ano letivo que termina no ano civil sob avaliação.

3 — A avaliação curricular é feita de acordo com as regras constantes no capítulo III do RADDUP e com o presente Regulamento, aprovado pelo Conselho Científico e homologado pelo Reitor.

Artigo 3.º

Regime excecional de avaliação

1 — Nos casos em que não seja possível proceder à avaliação curricular nos termos previstos no n.º 3 do artigo anterior, mas nos quais se verifique que o avaliado desempenhou funções docentes por um período igual ou superior a 6 meses, a avaliação de desempenho do docente será realizada por ponderação curricular sumária, a realizar por avaliador para o efeito designado pelo Conselho Científico e nomeado pelo Diretor da FMDUP, nos termos do disposto no artigo seguinte.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, em situação de ausência de atividade por um período igual ou superior a 6 meses, no ano em avaliação, motivada por exercício de funções diferentes das de docente do ensino superior, não haverá qualquer tipo de avaliação.

3 — A avaliação em situações de ausência de desempenho de funções docentes por um ou mais anos consecutivos, motivada por uma situação de equiparação a bolseiro de longa duração, será suprida por ponderação curricular relativamente a todos os anos com avaliação em falta.

4 — A avaliação em situações de ausência de desempenho de funções docentes motivada por doença prolongada ou parentalidade de duração igual ou superior a 6 meses, seguidos ou interpolados, será suprida com a atribuição da última classificação obtida ou, caso assim opte o avaliado, pela atribuição de avaliação de Suficiente, para todos os anos com avaliação em falta.

5 — A avaliação dos docentes a desempenhar funções de gestão universitária na Reitoria, de duração igual ou superior a 6 meses, será efetuada pelo Reitor, com base num plano de atividades proposto pelo docente e aprovado pelo Reitor até 31 de dezembro do ano que antecede aquele que será objeto de avaliação.

6 — A avaliação dos docentes a desempenhar funções de Diretor da FMDUP em regime de tempo integral, de duração igual ou superior a 6 meses, é efetuada pelo Conselho de Representantes, com base no grau de cumprimento dos objetivos fixados no plano de atividades e que são contratualizados em cada ano com o Conselho de Representantes da FMDUP.

7 — A realização de avaliação de desempenho e respetivas formas de concretização, relativamente a situações não previstas nos números anteriores, serão objeto de deliberação do Conselho Coordenador de Avaliação, ouvido o Conselho Científico da Faculdade da FMDUP.