

Consideram-se ratificados todos os actos praticados, desde 17 de Junho de 2010, pelo supra delegado, no âmbito definido pela presente Deliberação.

Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, 17 de Junho de 2010. — O Presidente do Conselho Científico, *Prof. Doutor José Frederico Marques*.

203499236

## UNIVERSIDADE DO PORTO

### Reitoria

#### Despacho n.º 11955/2010

Por despacho de 1 de Julho de 2010, do Conselho de Gestão da Universidade do Porto, foi aprovado o regulamento de celebração de contratos de trabalho de pessoal docente da Universidade do Porto:

#### Regulamento de Celebração de Contratos de Trabalho de Pessoal Docente da Universidade do Porto ao Abrigo do Código de Trabalho

##### Preâmbulo

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

As instituições de ensino superior públicas são pessoas colectivas de direito público, podendo, porém revestir também a forma de fundações públicas com regime de direito privado, atento o disposto no n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro.

Neste enquadramento, e com fundamento na norma habilitante do artigo 129.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, a Universidade do Porto foi instituída pelo Estado como fundação pública com regime de direito privado, atento o disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de Abril.

As fundações regem-se pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão financeira, patrimonial e de pessoal, sem prejuízo da aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade, atento o disposto nos números 1 e 2 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior.

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

Para tanto, com fundamento no n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de Abril, é elaborado o presente regulamento interno de celebração de contratos de trabalho de pessoal docente e investigador, a respectiva caracterização das carreiras, constante no anexo I, a tabela de categorias e níveis remuneratórios, constante do Anexo II e a tabela retributiva constante do anexo III, com observância dos princípios subjacentes ao Decreto-Lei n.º 205/2009 de 31 de Agosto (ECDU).

## TÍTULO I

### Disposições Gerais

#### Artigo 1.º

##### Objecto

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

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

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

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

#### Artigo 3.º

##### Contratos de trabalho

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

- a) Identificação e domicílio ou sede das partes;
- b) Natureza do contrato;
- c) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Data de início do trabalho;
- f) Data da celebração do contrato;
- g) Assinatura dos contraentes.

#### Artigo 4.º

##### Modalidades Contratuais

As entidades contratantes adoptarão as modalidades contratuais adequadas às necessidades específicas de trabalho que visam suprir e obedecerão ao preceituado no código do trabalho, conforme especificado no presente regulamento, nomeadamente quanto a condição e termo, comissão de serviço e período experimental e legislação complementar aplicável.

#### Artigo 5.º

##### Contratos de trabalho a termo resolutivo

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

- a) Indicação do termo estipulado e do respectivo 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, o motivo justificativo do termo, tem de ser redigido com menção expressa dos factos que o suportam, estabelecendo-se inequivocamente a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, não bastando a mera referência aos números ou alíneas do artigo 140.º do código do trabalho.

3 — A renovação do contrato de trabalho a termo certo está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4 — O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração total não pode exceder três anos.

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

6 — O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, a entidade contratante comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

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

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

#### Artigo 6.º

##### Cedência ocasional

As entidades contratantes podem afectar temporariamente, a qualquer entidade do universo da U.Porto ou a outra entidade pública ou privada

com ela relacionada por missões afins ou complementares, os docentes e investigadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado, nos termos e condições reguladas pelos artigos 288.º a 293.º do código do trabalho.

## TÍTULO II

### Categorias e funções do pessoal docente

#### Artigo 7.º

##### Categorias do pessoal docente de carreira

As categorias do pessoal docente de carreira, caracterizadas no anexo I, são as seguintes:

- a) Professor catedrático
- b) Professor associado
- c) Professor auxiliar

#### Artigo 8.º

##### Pessoal docente especialmente contratado

Podem ainda ser contratadas para a prestação de serviço docente individualidades, nacionais ou estrangeiras, com as seguintes designações:

- a) Professor convidado;
- b) Professor visitante;
- c) Assistente convidado;
- d) Leitor;
- e) Monitor

#### Artigo 9.º

##### Funções do pessoal docente de carreira

As funções do pessoal docente de carreira são as constantes do anexo I

#### Artigo 10.º

##### Funções do pessoal docente especialmente contratado

1 — Os professores visitantes e os professores convidados desempenham as funções correspondentes à da categoria da carreira docente a que foram equiparados por via contratual.

2 — Aos assistentes convidados é atribuído o exercício das funções docentes sob a orientação de um professor.

3 — Aos leitores são atribuídas as funções de regência de unidades curriculares de línguas vivas, podendo também, com o acordo destes e quando as necessidades de ensino manifesta e justificadamente o imponham, ser incumbidos pelos conselhos científicos da regência de outras disciplinas dos cursos de primeiro ciclo ou de programas e cursos não conferentes de grau.

4 — Aos monitores compete coadjuvar, sem os substituir, os restantes docentes, sob orientação destes.

## TÍTULO III

### Recrutamento do pessoal docente

#### SECÇÃO I

##### Pessoal docente de carreira

#### Artigo 11.º

##### Processo de recrutamento do pessoal docente de carreira

O pessoal docente de carreira, constante do Anexo I, é recrutado por processo de selecção de acordo com o procedimento descrito nos artigos seguintes.

#### Artigo 12.º

##### Princípios gerais do recrutamento de pessoal docente de carreira

A contratação de pessoal docente de carreira será subordinada aos seguintes princípios gerais:

- a) Adequado cumprimento das necessidades de recursos humanos previstas no plano anual de actividades da entidade contratante.
- c) Definição prévia do perfil de cada cargo a preencher e do respectivo processo de recrutamento e selecção.

#### Artigo 13.º

##### Seleção e Recrutamento do pessoal docente de carreira

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

- a) Publicitação da oferta de emprego;
- b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- c) Decisão de contratação fundamentada em princípios objectivos de selecção.

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

3 — As candidaturas deverão ser apresentadas prioritariamente on-line, havendo lugar excepcionalmente à recepção por correio.

#### Artigo 14.º

##### Requisitos

1 — Os requisitos gerais exigidos para o recrutamento são os definidos no Anexo I.

2 — Poderão ser fixados também requisitos especiais, relacionados com a especificidade das funções a desempenhar e o perfil requerido para o exercício de determinados cargos.

#### Artigo 15.º

##### Métodos de Selecção

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

2 — Concluído o processo de selecção e fundamentada a escolha, será(ão) publicitado(s) o(s) nome(s) do(s) candidato(s) escolhido(s) na página da entidade contratante.

## SECÇÃO II

### Pessoal docente especialmente contratado

#### Artigo 16.º

##### Recrutamento de professores visitantes

1 — Os professores visitantes são recrutados, por convite, de entre professores ou investigadores de reconhecida competência que em estabelecimentos de ensino superior estrangeiros ou internacionais, ou em instituições científicas estrangeiras ou internacionais, exerçam funções em área ou áreas disciplinares consideradas adequadas àquelas a que se destina o recrutamento.

2 — O convite fundamenta-se em relatório subscrito por, pelo menos, dois professores da especialidade, que tem de ser aprovado pela maioria absoluta dos membros do conselho científico em exercício efectivo de funções, aos quais é previamente facultado o currículo da individualidade a contratar.

#### Artigo 17.º

##### Recrutamento de professores convidados

1 — Os professores catedráticos convidados, os professores associados convidados e os professores auxiliares convidados são recrutados, por convite, de entre individualidades, nacionais ou estrangeiras, cuja reconhecida competência científica, pedagógica e ou profissional na área ou áreas disciplinares em causa esteja comprovada curricularmente.

2 — O convite fundamenta-se em relatório subscrito por, pelo menos, dois professores da especialidade, que tem de ser aprovado pela maioria absoluta dos membros do conselho científico em exercício efectivo de funções, aos quais é previamente facultado o currículo da individualidade a contratar.

#### Artigo 18.º

##### Recrutamento de assistentes convidados

1 — Os assistentes convidados são recrutados, por convite, de entre titulares do grau de mestre ou do grau de licenciado pré-bolonha e de currículo adequado.

2 — O convite tem lugar mediante proposta fundamentada apresentada e aprovada pelo(s) órgão(s) estatutariamente competente(s).

## Artigo 19.º

**Recrutamento de leitores**

1 — Os leitores são recrutados, por convite, de entre titulares de qualificação superior, nacional ou estrangeira, e de currículo adequado para o ensino de línguas estrangeiras.

2 — O convite tem lugar mediante proposta fundamentada apresentada e aprovada pelo(s) órgão(s) estatutariamente competente(s).

3 — Podem também desempenhar as funções de leitor individualidades estrangeiras designadas ao abrigo de convenções internacionais ou de protocolos internacionais nos termos fixados por estes.

## Artigo 20.º

**Recrutamento de monitores**

1 — Os monitores são recrutados, por convite, de entre estudantes de licenciatura ou de mestrado da U.Porto ou de outra instituição de ensino superior, universitária ou politécnica, pública ou privada.

2 — O convite tem lugar mediante proposta fundamentada apresentada e aprovada pelo(s) órgão(s) estatutariamente competente(s).

**TÍTULO IV****Regime de vinculação do pessoal docente****SECÇÃO I****Pessoal docente de carreira**

## Artigo 21.º

**Contratação de professores catedráticos, associados e auxiliares**

1 — Os professores catedráticos, associados e auxiliares são contratados por tempo indeterminado com período experimental de duzentos e quarenta dias, excepto se já forem detentores de um contrato por tempo indeterminado com a U.Porto, ou com qualquer outra instituição de ensino superior, caso em que o contrato é por tempo indeterminado.

2 — No final do período experimental, em função de avaliação a realizar de acordo com regulamento específico, o contrato é convertido em tempo indeterminado, nos termos do artigo seguinte, ou cessa.

3 — No caso de se decidir pela cessação do contrato, tal deve ser comunicado ao interessado até trinta dias de calendário antes do termo do período experimental.

4 — Durante o período experimental não pode haver lugar a cessação do contrato por iniciativa da U.Porto, salvo na sequência de procedimento disciplinar.

5 — O tempo de serviço decorrido no período experimental concluído com manutenção do contrato de trabalho por tempo indeterminado é contado, para todos os efeitos legais, na carreira e categoria em causa.

## Artigo 22.º

**Estatuto reforçado de estabilidade no emprego**

1 — Os professores catedráticos e os professores associados beneficiam de um estatuto reforçado de estabilidade no emprego (tenure) que se traduz na garantia da manutenção do posto de trabalho, na mesma categoria e carreira, ainda que em entidade constitutiva da U.Porto diferente, nomeadamente no caso de reorganização da entidade constitutiva a que pertencem que determine a cessação das respectivas necessidades.

2 — Os professores associados com contrato por tempo indeterminado em regime de tenure, quando contratados como professores catedráticos, mantêm o contrato de trabalho por tempo indeterminado no mesmo regime.

**SECÇÃO II****Pessoal especialmente contratado**

## Artigo 23.º

**Contrato de professor visitante**

1 — Os professores visitantes são contratados a termo certo ou incerto e em regime de tempo integral ou de tempo parcial com uma percentagem máxima de 60%.

2 — A duração do contrato, incluindo as renovações, não pode exceder três anos no caso de contratação a termo certo e seis anos no caso de contratação a termo incerto.

## Artigo 24.º

**Contratação de professores convidados**

1 — Os professores convidados são contratados a termo certo ou incerto e em regime de tempo parcial, com uma percentagem não superior a 60%.

2 — A duração do contrato, incluindo as renovações, não pode exceder três anos no caso de contratação a termo certo e seis anos no caso de contratação a termo incerto.

3 — Em casos excepcionais devidamente justificados, os professores convidados podem ser contratados a termo certo e em regime de tempo integral, não podendo a duração do contrato, incluindo as renovações, exceder três anos.

## Artigo 25.º

**Contratação de assistentes convidados**

1 — Os assistentes convidados são contratados a termo certo e em regime de tempo parcial, com uma percentagem não superior a 60%.

2 — A contratação em regime de tempo integral ou de tempo parcial igual ou superior a 60% só pode ter lugar quando não tenha sido possível contratar todos os professores de carreira pretendidos, na sequência de processo de recrutamento conduzido de acordo com este regulamento, por não existirem candidatos seleccionados em número suficiente que reunissem as condições pretendidas.

3 — O contrato e as suas renovações não podem ter uma duração superior a três anos, não podendo ser celebrado novo contrato nesse regime entre a U.Porto e a mesma pessoa.

## Artigo 26.º

**Contratação de leitores**

1 — Os leitores são contratados a termo certo ou incerto e em regime de tempo integral ou parcial não superior a 60%.

2 — O contrato e as suas renovações não podem ter uma duração superior a três anos, se a termo certo, ou de seis anos se a termo incerto.

## Artigo 27.º

**Contratação de monitores**

1 — Os monitores são contratados a termo certo e em regime de tempo parcial até ao máximo de 40% do tempo integral.

2 — Os contratos têm a duração de seis meses, renováveis por períodos iguais, não podendo a duração do contrato e suas sucessivas renovações ultrapassar três anos.

## Artigo 28.º

**Casos especiais de contratação**

Podem ser contratados, sem remuneração, para o exercício esporádico de funções docentes como professores convidados ou assistentes convidados, individualidades que satisfaçam os requisitos, respectivamente, do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 1 do artigo 18.º

**TÍTULO V****Deveres e direitos do pessoal docente**

## Artigo 29.º

**Deveres do pessoal docente**

São deveres de todos os docentes os estipulados na carta de direitos e deveres da comunidade académica da U.Porto.

## Artigo 30.º

**Propriedade intelectual**

1 — É garantida aos docentes e investigadores a propriedade intelectual dos materiais pedagógicos produzidos no exercício das suas funções, sem prejuízo das utilizações lícitas, nos termos previstos no regulamento da propriedade intelectual da U.Porto.

2 — Os direitos previstos no número anterior não impedem a livre utilização, sem quaisquer ónus, dos referidos materiais pedagógicos, no processo de ensino, por parte da U.Porto, nem o respeito pelas normas de partilha e livre disponibilização (“open access”) de recursos pedagógicos que a U.Porto decida subscrever.

## Artigo 31.º

**Liberdade de orientação e de opinião científica**

O pessoal docente goza de liberdade de orientação e de opinião científica, tanto nas actividades de investigação que realize no âmbito dos

planos estratégicos e operacionais da U.Porto e suas unidades orgânicas, como na leccionação das matérias ensinadas, no contexto dos programas resultantes da coordenação a que se refere o artigo seguinte.

#### Artigo 32.º

##### Programas das unidades curriculares

Os programas das unidades curriculares são fixados de forma coordenada pelos órgãos legal e estatutariamente competentes da U.Porto e das suas unidades orgânicas.

#### Artigo 33.º

##### Regimes de prestação de serviço

1 — O pessoal da carreira docente exerce as suas funções, em regra, em regime de tempo integral e de dedicação exclusiva.

2 — O exercício de funções pode ser realizado em regime de tempo integral por decisão do director de unidade orgânica, a pedido do interessado, ou por decisão do reitor, sob proposta fundamentada do director da unidade orgânica em que se integra o docente em causa, devendo o fundamento ter em conta os resultados da avaliação de desempenho respectivo.

3 — A transição do regime de tempo integral para o de tempo integral e de dedicação exclusiva não pode ocorrer antes de decorridos, pelo menos, dois anos desde a transição anterior para o regime de tempo integral.

4 — O pessoal docente que não seja de carreira é contratado em regime de tempo parcial, podendo excepcionalmente ser contratado em regime de tempo integral com ou sem dedicação exclusiva, nas condições definidas nos artigos 23.º a 26.º

#### Artigo 34.º

##### Regime de tempo integral

1 — Entende-se por regime de tempo integral aquele que corresponde a uma duração semanal do trabalho de 35 horas.

2 — Aos órgãos estatutariamente competentes da U.Porto e suas entidades constitutivas compete tomar as medidas adequadas que permitam ajuizar do cumprimento da obrigação contratual referida no número anterior.

#### Artigo 35.º

##### Regime de tempo parcial

No regime de tempo parcial, o número total de horas de serviço semanal, incluindo aulas, sua preparação e apoio aos estudantes, é contratualmente fixado, tendo em conta a percentagem do tempo integral da contratação em causa.

#### Artigo 36.º

##### Dedicação exclusiva

1 — O regime de tempo integral e de dedicação exclusiva implica a renúncia ao exercício de qualquer função ou actividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal, bem como o exercício de uma actividade profissional na entidade contratante com a intensidade e a qualidade inerentes a uma dedicação em exclusividade.

2 — A manutenção do regime de tempo integral e de dedicação exclusiva depende do desempenho do contratado aferido pela avaliação de desempenho, de acordo com regulamento específico.

3 — A violação do compromisso referido no n.º 1 implica a reposição das importâncias efectivamente recebidas correspondentes à diferença entre o regime de tempo integral e o regime de tempo integral e de dedicação exclusiva, para além da eventual responsabilidade disciplinar.

4 — Não viola o disposto no n.º 1 a percepção de remunerações decorrentes de:

- a) Direitos de autor;
- b) Realização de conferências, palestras, cursos breves e outras actividades análogas;
- c) Ajudas de custo;
- d) Despesas de deslocação;
- e) Desempenho de funções em órgãos da entidade contratante;
- f) Participação em órgãos consultivos de instituição estranha à U.Porto, desde que com a anuência prévia desta e quando a forma de remuneração seja exclusivamente a de senhas de presença;
- g) Participação em avaliações e em júris de concursos ou de exames estranhos à U.Porto;
- h) Elaboração de estudos ou pareceres mandados executar por entidades oficiais nacionais, da União Europeia ou internacionais, ou no âmbito de comissões constituídas por sua determinação;

i) Prestação de serviço docente em instituição de ensino superior pública diversa da U.Porto, quando, com autorização prévia desta última, se realize para além do período semanal de trinta e cinco horas de serviço e não exceda quatro horas semanais;

j) Actividades exercidas, quer no âmbito de contratos entre a Universidade do Porto ou qualquer uma das suas entidades constituintes e outras entidades públicas ou privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais, quer no âmbito de projectos subsidiados por quaisquer dessas entidades, desde que se trate de actividades da responsabilidade da U.Porto ou de qualquer uma das suas entidades constituintes e que os encargos com as correspondentes remunerações sejam satisfeitos através de receitas provenientes dos referidos contratos ou subsídios, nos termos de regulamento aprovado pela U.Porto.

5 — A percepção da remuneração prevista na alínea j) do número anterior só pode ter lugar quando a actividade exercida tiver nível científico ou técnico previamente reconhecido pelo reitor ou pelo director de entidade constituinte da U.Porto como adequado à natureza, dignidade e funções da U.Porto e quando as obrigações decorrentes do contrato ou da aceitação do subsídio não impliquem uma relação estável.

#### Artigo 37.º

##### Serviço docente

1 — O serviço docente inclui o serviço de qualquer tipo de aulas e seminários dos ciclos de estudos, cursos ou programas conferentes ou não de grau cujo funcionamento esteja devidamente autorizado pela(s) entidades competentes.

2 — Cada docente em regime de tempo integral presta um número de horas semanais de serviço de aulas ou seminários que lhe for fixado pelo órgão estatutariamente competente da entidade contratante, com respeito pelos limites que estiverem consigo contratualizados e tendo em conta as disponibilidades orçamentais da mesma entidade.

3 — Quando tal se justifique, podem ser excedidos os limites contratualizados referidos no número anterior, compensando-se os excessos noutros períodos do ano lectivo, se assim o permitirem as condições do serviço a prestar.

4 — Para além do tempo de leccionação de aulas, o serviço docente integra a componente relativa a serviço de assistência aos estudantes, devendo este, em regra, corresponder a metade daquele tempo.

5 — Aos monitores cabe prestar o máximo de seis horas semanais de serviço de apoio às aulas.

6 — O limite para a acumulação de funções ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 51.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, é de seis horas lectivas semanais.

#### Artigo 38.º

##### Serviço docente nocturno

1 — Considera-se serviço docente nocturno o que for prestado em aulas para além das 20 horas do dia.

2 — Cada hora lectiva nocturna corresponde, para todos os efeitos, a hora e meia lectiva diurna, excepto no regime de tempo parcial.

#### Artigo 39.º

##### Serviço de investigação

Aos docentes cumpre realizar actividades de investigação científica, de criação cultural, de criação artística ou de desenvolvimento tecnológico, no âmbito das orientações estratégicas da U.Porto.

#### Artigo 40.º

##### Serviço de extensão universitária

Aos docentes incumbe realizar tarefas de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento.

#### Artigo 41.º

##### Gestão universitária

Aos docentes compete participar na gestão da U.Porto e realizar outras tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da actividade de docente universitário.

#### Artigo 42.º

##### Serviço prestado em funções públicas

1 — Para além do que se encontre consagrado em legislação própria, é equiparado, para todos os efeitos legais, ao efectivo exercício de

funções, o serviço prestado pelo pessoal docente contratado ao abrigo deste regulamento em qualquer das seguintes situações:

- a) Presidente da República;
- b) Membro do Governo;
- c) Procurador-Geral da República e membro do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República;
- d) Provedor de Justiça e Provedor-Adjunto;
- e) Deputado à Assembleia da República;
- f) Juiz do Supremo Tribunal de Justiça e do Tribunal Constitucional;
- g) Juiz do Supremo Tribunal Administrativo;
- h) Deputado à Assembleia Legislativa de região autónoma;
- i) Membro de Governo Regional;
- j) Inspector-geral; subinspector-geral, secretário-geral, secretário-geral adjunto, director-geral, subdirector-geral, presidente, vice-presidente e vogal de conselho directivo de instituto público ou equiparados;
- k) Chefe da Casa Civil e assessor da Presidência da República;
- l) Chefe do gabinete e adjunto do gabinete de titulares dos demais órgãos de soberania;
- m) Presidente de câmara municipal e vereador a tempo inteiro;
- n) Governador civil e vice-governador civil;
- o) Chefe do gabinete ou membro do gabinete do Procurador-Geral da República; Funções, a tempo inteiro, em gabinete de membro do governo;
- p) Assessor do gabinete dos juizes do Tribunal Constitucional;
- q) Titular, em regime de tempo inteiro, de órgão de gestão de instituições de ensino superior públicas;
- r) Membro dos órgãos de administração das entidades públicas empresariais;
- s) Funções em organizações internacionais de que Portugal seja membro, desde que autorizado nos termos previstos na lei;
- t) Desempenho de funções diplomáticas eventuais;
- u) Funções sindicais dirigentes a tempo inteiro;
- v) Director de hospital e director clínico de unidades de cuidados de saúde onde tenha lugar o ensino do curso de Medicina;
- w) Funções em institutos de ciência e tecnologia nacionais, públicos ou privados de utilidade pública, ou internacionais;
- x) Funções directivas em pessoas colectivas de direito privado de que façam parte instituições de ensino superior ou instituições financiadoras ou integrantes do sistema científico nacional.

2 — O tempo de serviço prestado nas situações constantes do número anterior suspende a duração dos vínculos contratuais e, a pedido do interessado, outras obrigações que sejam previstas nos regulamentos da U.Porto.

#### Artigo 43.º

##### Retribuição, suplementos e prémios

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 44.º

##### Avaliação de desempenho e seus efeitos

1 — Os docentes contratados ao abrigo do presente regulamento estão sujeitos a avaliação de desempenho nos termos de regulamento próprio da unidade orgânica por onde foram contratados.

2 — A avaliação de desempenho deve ser tomada em consideração para a:

- a) Renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados nas respectivas carreiras;
- b) Alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente;
- c) Manutenção do regime de dedicação exclusiva.

3 — Uma avaliação de desempenho considerada não adequada durante dois períodos de avaliação consecutivos é motivo para denúncia do contrato por justa causa por parte da U.Porto.

#### Artigo 45.º

##### Alteração do posicionamento remuneratório

1 — As alterações do posicionamento remuneratório regem-se por regulamento próprio da U.Porto.

2 — O orçamento anual da U.Porto deve contemplar dotações previsionais adequadas às eventuais alterações de posicionamento remuneratório dos seus docentes.

#### Artigo 46.º

##### Cargos dirigentes

O exercício de cargos dirigentes ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado não produz quaisquer efeitos na carreira docente aqui regulamentada, com excepção dos seguintes:

- a) Contagem de tempo na carreira e categoria;
- b) Dispensa de serviço obrigatória;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório na categoria detida, nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro.

#### Artigo 47.º

##### Férias e licenças

Os docentes contratados ao abrigo do presente regulamento têm direito às férias e licenças previstas no código do trabalho.

#### Artigo 48.º

##### Dispensa de serviço docente

1 — No termo de cada sexénio de efectivo serviço, os professores catedráticos, associados e auxiliares podem, sem perda ou lesão de qualquer dos seus direitos, requerer ao director da unidade em que estejam inseridos a dispensa da actividade docente pelo período de um ano escolar, a fim de realizarem trabalhos de investigação ou publicarem obras de vulto incompatíveis com a manutenção das suas tarefas escolares e constantes de um plano de trabalhos a apresentar com o requerimento acima referido.

2 — Podem ser concedidas licenças sabáticas parciais, não acumuláveis com as previstas no número anterior, por períodos de seis meses após cada triénio de efectivo serviço.

3 — O período de licença sabática não é considerado para a contagem do sexénio ou triénio a que se referem os números anteriores.

4 — As licenças referidas nos pontos anteriores são conferidas pelo director de unidade orgânica, caso estejam satisfeitas as condições de serviço e orçamentais que o permitam e tendo em atenção a avaliação de desempenho do requerente.

5 — Uma vez terminada a licença sabática a que se referem os números anteriores, o professor contrai a obrigação de, no prazo máximo de noventa dias, apresentar ao director da unidade orgânica a que está vinculado os resultados do seu trabalho, sob pena de, quando assim o não faça, vir a ser compelido a repor as quantias correspondentes às remunerações auferidas durante aqueles períodos.

6 — O director deve promover a apreciação do relatório apresentado, devendo esta apreciação ser tomada em consideração em futuros requerimentos de licença sabática apresentados pelo mesmo professor.

7 — Independentemente do disposto nos números anteriores, os professores em regime de tempo integral ou em regime de tempo integral e de dedicação exclusiva podem ser dispensados do serviço, mediante decisão do reitor, sob proposta do director da unidade orgânica a que o professor está vinculado, por períodos determinados, para realização de projectos de investigação ou extensão.

#### Artigo 49.º

##### Dispensa especial de serviço

No termo do exercício de funções de direcção na U.Porto, ou de funções mencionadas no n.º 1 do artigo 39.º, por período continuado igual ou superior a três anos, o pessoal docente tem direito a uma dispensa de serviço por um período não inferior a seis meses nem superior a um ano, para efeitos de actualização científica e técnica, a qual é requerida obrigatoriamente ao reitor e conta como serviço efectivo.

#### Artigo 50.º

##### Bolsas de estudo e equiparação a bolseiro

1 — O pessoal docente:

- a) Pode candidatar-se a bolsa de estudo, no país ou no estrangeiro, obtida a anuência do órgão legal e estatutariamente competente da Universidade ou unidade orgânica;

b) Pode ser equiparado a bolseiro, no país ou no estrangeiro, pela duração que se revelar mais adequada ao objectivo e com ou sem vencimento, nos termos do regulamento próprio da U.Porto, competindo a decisão ao órgão legal e estatutariamente competente;

c) Durante o período de bolseiro ou de equiparação a bolseiro, independentemente da respectiva duração, o docente mantém todos os direitos inerentes ao efectivo desempenho de serviço, designadamente o abono da remuneração, salvo nos casos de equiparação a bolseiro sem vencimento, e a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos legais.

#### Artigo 51.º

##### Aposentação e reforma

1 — O pessoal docente tem direito a aposentação ou reforma nos termos da lei geral

2 — Ao professor aposentado ou reformado por limite de idade cabe a designação de professor jubilado.

3 — Os professores aposentados, reformados ou jubilados podem:

a) Ser orientadores de dissertações de mestrado e de teses de doutoramento;

b) Ser membros dos júris para atribuição dos graus de mestre e de doutor;

c) Ser membros dos júris para atribuição do título de agregado;

d) Realizar actividades de investigação na U.Porto

e) Lecionar, em situações excepcionais, na U.Porto, não podendo, contudo, satisfazer necessidades permanentes de serviço docente.

f) Participar nos procedimentos para contratação de docentes e investigadores abrangidos pelo presente regulamento sendo considerados, em tal situação, como membros da U.Porto.

4 — Ao exercício das funções lectivas referidas na alínea e) do número anterior, quando remunerado e em situação de trabalho dependente, é aplicável o regime constante da legislação da segurança social, cabendo a autorização ao reitor.

## TÍTULO II

#### Artigo 52.º

##### Pluralidade de empregadores

1 — Qualquer das entidades constitutivas da U.Porto pode celebrar contratos de trabalho em que o docente se obriga a prestar actividade a mais do que uma entidade, quando existam estruturas organizativas comuns e ou serviços partilhados que impliquem a prestação de trabalho subordinado a mais de uma entidade da U.Porto.

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

a) Identificação de todos os empregadores;

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

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

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

#### Artigo 53.º

##### Recrutamento de docentes/investigadores com contrato de trabalho em funções públicas

1 — Atendendo à especificidade das funções a desempenhar ou ao interesse por parte da entidade, podem ser contratados mediante contrato de trabalho ao abrigo deste regulamento, docentes e investigadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com qualquer entidade da U.Porto, uma vez cessado o respectivo vínculo contratual à função pública.

2 — Nos contratos a que se refere o número anterior, considera-se cumprida a observância dos princípios gerais, em matéria de recrutamento e selecção, aquando do respectivo ingresso em funções públicas, desde que a nova contratação ocorra para categoria semelhante, pelo que o recrutamento será efectuado por escolha, em função do mérito.

3 — A alteração do vínculo contratual, nos termos dos números anteriores, afasta o período experimental desde que totalmente cumprido no contrato em funções públicas.

## TÍTULO III

### Disposições Finais e Transitórias

#### Artigo 54.º

##### Revisão anual dos níveis remuneratórios

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

#### Artigo 55.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 56.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 da carreira docente e requisitos mínimos de acesso

Carreira	Categoria	Funções	Requisitos mínimos
Docente . . . . .	Professor Catedrático . . . . .	<p>Ao professor catedrático podem ser atribuídas funções de coordenação da orientação pedagógica e científica da unidade organizativa em que esteja integrado, competindo-lhe ainda:</p> <p>a) Reger unidades curriculares dos vários ciclos de estudo e de programas ou cursos não conferentes de grau e ainda dirigir seminários;</p> <p>b) Dirigir as respectivas aulas práticas e ou teórico-práticas, bem como trabalhos de laboratório ou de campo e assegurar, quando necessário, serviço docente em aulas ou trabalhos dessa natureza;</p> <p>c) Coordenar, com os restantes professores do seu grupo ou departamento, os programas, o estudo e a aplicação de métodos de ensino e investigação relativos às unidades curriculares desse grupo ou departamento;</p>	<p>1 — Grau de Doutor há mais de cinco anos e título de agregado ou</p> <p>2 — Prof. catedrático ou equivalente de outra universidade portuguesa ou estrangeira</p>

Carreira	Categoria	Funções	Requisitos mínimos
		<p>d) Dirigir e realizar trabalhos de investigação segundo as linhas gerais previamente estabelecidas ao nível da unidade organizativa em que se integra;</p> <p>e) Realizar tarefas de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento;</p> <p>f) Participar na gestão universitária e realizar outras tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da actividade de docente universitário;</p> <p>g) Substituir, nas suas faltas ou impedimentos, os restantes professores catedráticos do seu grupo.</p>	
	Professor Associado . . . . .	<p>Ao professor associado compete coadjuvar os professores catedráticos, competindo-lhe, ainda, nomeadamente:</p> <p>a) Reger unidades curriculares dos vários ciclos de estudo e de programas ou cursos não conferentes de grau e ainda dirigir seminários;</p> <p>b) Dirigir as respectivas aulas práticas e ou teórico-práticas, bem como trabalhos de laboratório ou de campo e assegurar, quando necessário, serviço docente em aulas ou trabalhos dessa natureza;</p> <p>c) Orientar e realizar trabalhos de investigação, segundo as linhas gerais previamente estabelecidas ao nível da unidade organizativa em que se integra</p> <p>d) Colaborar com os professores catedráticos da sua unidade organizativa na coordenação prevista na alínea c) das funções do professor catedrático;</p> <p>h) Realizar tarefas de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento;</p> <p>e) Participar na gestão universitária e realizar outras tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da actividade de docente universitário;</p>	Grau de Doutor há mais de cinco anos
	Professor Auxiliar . . . . .	<p>Ao professor auxiliar compete leccionar aulas práticas e teórico-práticas e a prestação de serviço em trabalhos de laboratório ou de campo, em unidades curriculares dos vários ciclos de estudo e de programas ou cursos não conferentes de grau, bem como a regência de unidades curriculares desses ciclos de estudo e programas ou cursos. Compete também orientar e realizar trabalhos de investigação, segundo as linhas gerais previamente estabelecidas ao nível da unidade organizativa em que se integra.</p> <p>Compete ainda realizar tarefas de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento, bem como participar na gestão universitária e realizar outras tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da actividade de docente universitário;</p> <p>Ao professor auxiliar pode ser distribuído serviço docente idêntico ao dos professores associados, caso conte cinco anos de efectivo serviço como docente ou investigador universitário.</p>	Grau de Doutor ou especialista de mérito e experiência reconhecidos

## ANEXO II

## Categorias e níveis remuneratórios da carreira docente

Categoria	Posições remuneratórias						
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª
	Níveis remuneratórios da tabela única						
Catedrático em dedicação exclusiva . . . . .	31	32	33	34	35	36	
Catedrático em tempo integral . . . . .	19	21	22	24	25	26	
Associado com agregação em dedicação exclusiva . . . . .	26	28	30	31	32	33	
Associado com agregação em tempo integral . . . . .	15	16	18	19	21	22	
Associado em dedicação exclusiva . . . . .	24	25	27	29	30	31	

Categoria	Posições remuneratórias						
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª
	Níveis remuneratórios da tabela única						
Associado em tempo integral . . . . .	12	13	16	17	18	20	
Auxiliar com agregação em dedicação exclusiva . . . . .	24	25	27	29	30	31	
Auxiliar com agregação em tempo integral . . . . .	12	13	16	17	18	20	
Auxiliar em dedicação exclusiva . . . . .	20	23	25	26	27	29	
Auxiliar em tempo integral . . . . .	9	10	13	15	16	17	
Assistente em dedicação exclusiva . . . . .	10	11	14	15			
Assistente em tempo integral . . . . .	4	5	7	8			
Leitor em dedicação exclusiva . . . . .	10	11	14	15			
Leitor em tempo integral . . . . .	4	5	7	8			
Monitor . . . . .	1						

## ANEXO II

## Tabela remuneratória única

(Euros)

Nível	Remuneração
1 . . . . .	436,49
2 . . . . .	1 091,22
3 . . . . .	1 200,34
4 . . . . .	1 527,71
5 . . . . .	1 582,27
6 . . . . .	1 636,83
7 . . . . .	1 691,39
8 . . . . .	1 800,51
9 . . . . .	2 127,88
10 . . . . .	2 291,56
11 . . . . .	2 373,40
12 . . . . .	2 400,68
13 . . . . .	2 509,81
14 . . . . .	2 537,09
15 . . . . .	2 673,49
16 . . . . .	2 728,05
17 . . . . .	2 837,17
18 . . . . .	2 891,73
19 . . . . .	3 109,98
20 . . . . .	3 191,82
21 . . . . .	3 273,66
22 . . . . .	3 382,78
23 . . . . .	3 437,34
24 . . . . .	3 601,03
25 . . . . .	3 764,71
26 . . . . .	4 010,23
27 . . . . .	4 092,08
28 . . . . .	4 173,92
29 . . . . .	4 255,76
30 . . . . .	4 337,6
31 . . . . .	4 664,97
32 . . . . .	4 910,49
33 . . . . .	5 074,17
34 . . . . .	5 401,54
35 . . . . .	5 601,00
36 . . . . .	5 801,00

Reitoria da Universidade do Porto, 14 de Julho de 2010. — O Reitor,  
(José C. D. Marques dos Santos).

203486851

## UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

## Faculdade de Arquitectura

## Despacho (extracto) n.º 11956/2010

Por meu despacho de 01/06/2010, proferido por delegação de competências:

Ricardo Nelson Carvalho Lucas — é celebrado contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, da carreira geral de

Assistente Técnico na categoria de Assistente Técnico, proveniente de procedimento concursal comum, sendo remunerado pela 2.ª posição remuneratória e nível remuneratório 7.º, da tabela remuneratória única, com efeitos a partir de 1 de Junho de 2010. (Não carece de fiscalização prévia do TC.)

Lisboa, 16 de Julho de 2010. — O Presidente do Conselho Directivo,  
Doutor Francisco Gentil Berger (professor associado).

203499885

## Faculdade de Motricidade Humana

## Despacho n.º 11957/2010

Por despacho de 13 de Julho de 2010, do Presidente do Conselho de Gestão da Faculdade de Motricidade Humana, e após aprovação do Conselho Geral da Universidade Técnica de Lisboa, foi aprovado o Regulamento de Propinas dos Cursos de 1.º Ciclo (Licenciaturas) da Faculdade de Motricidade Humana para o ano lectivo de 2010-2011.

## Regulamento de Propinas de Licenciatura

## Ano Lectivo 2010/2011

Dando cumprimento ao disposto no Lei n.º 37/2003, de 22 de Agosto, (Lei que estabelece as bases para o financiamento do ensino superior) o Presidente da Faculdade de Motricidade Humana (FMH) aprovou para o ano lectivo de 2010-2011, o seguinte regulamento:

1 — O valor total da propina para o ano lectivo de 2010-2011 é de 986,88€ (novecentos e oitenta e seis euros e oitenta e oito centimos).

2 — A propina poderá ser paga em três prestações.

3 — Para os alunos que efectuem a matrícula/inscrição pela primeira vez na FMH é acrescido ao valor da 1.ª prestação da propina o valor do seguro escolar e da taxa de matrícula/inscrição. Para os alunos que renovam a inscrição na FMH é acrescido ao valor da 1.ª prestação da propina o valor do seguro escolar.

4 — O valor das prestações e o período em que se encontra a pagamento é o que se apresenta nos quadros seguintes em função do tipo de inscrição:

4.1 — Alunos que efectuem a matrícula/inscrição pela 1.ª vez

Prestação	Valor	Período de Pagamento
1.ª	360.71€ (328.96€+30€+1.75€)	De 13 a 24 de Setembro de 2010 Para os alunos que ingressam na 1.ª fase do Concurso Nacional de Acesso De 29 de Setembro a 8 de Outubro de 2010 Para os alunos que ingressam na 2.ª fase do Concurso Nacional de Acesso
2.ª	328.96€	De 1 a 28 de Fevereiro de 2011