

**UNIVERSIDADE DE LISBOA****Faculdade de Medicina****Despacho n.º 561/2019**

Ao abrigo do disposto nos artigos 45.º, 49.º e 51.º, todos da Lei Geral do Trabalho (LTFP) em Funções Públicas, e tendo presente o disposto no n.º 1 da cláusula 1.ª, e n.º 2 da cláusula 6.ª, do Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 188, de 28 de setembro, tendo sido celebrado contrato com efeitos a 01 de maio de 2018, na sequência do procedimento concursal comum para preenchimento de um lugar de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto pelo Aviso n.º 10192/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 170, de 04 de setembro, e após homologação da Ata do Júri constituído para o efeito, torna-se pública a conclusão, com sucesso, do período experimental, na categoria e carreira de técnico superior, do Engenheiro Pedro Miguel Monteiro Nunes, de acordo com o processo de avaliação, elaborado nos termos do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 46.º da LTFP, que se encontra arquivado no seu processo individual.

21 de dezembro de 2018. — O Diretor, *Prof. Doutor Fausto J. Pinto*.  
311938123

**UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA****Reitoria****Regulamento n.º 40/2019**

A Portaria n.º 150/2017, de 3 de maio, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 331/2017, de 3 de novembro, estabeleceu os procedimentos da avaliação de situações a submeter ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública e no setor empresarial do Estado (PREVPAP) e criou as Comissões de Avaliação Bipartida (CAB), constituídas por representantes ministeriais, dos serviços e das associações sindicais, com a finalidade de avaliar se as funções exercidas pelos trabalhadores correspondiam a necessidades permanentes e, se assim fosse, se os vínculos jurídicos ao abrigo dos quais essas funções eram exercidas seriam os adequados.

Na sua sequência, a Primeira Comissão de Avaliação Bipartida da área da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (CAB MCTES) emitiu, entre outros, pareceres favoráveis à regularização extraordinária de situações laborais de trabalhadores cujas funções concorriam para a satisfação de necessidades permanentes dos órgãos ou serviços pertencentes à Universidade NOVA de Lisboa e cujos vínculos jurídicos foram considerados inadequados, os quais, nos termos do artigo 15.º da Portaria n.º 150/2017, de 3 de maio, na redação dada pela Portaria n.º 331/2017, de 3 de novembro, foram homologados pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças, do Trabalho da Solidariedade e Segurança Social e da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

Tendo sido a Universidade Nova de Lisboa já notificada de algumas das referidas homologações, urge desenvolver os competentes procedimentos para regularizar tais situações.

Ora, considerando que a Universidade Nova de Lisboa é uma fundação pública com regime de direito privado, instituída através do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro, e com a consequente aprovação dos seus Estatutos, homologados pelo Despacho Normativo n.º 2/2017, de 2 de maio, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 91, de 11 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 482-A/2017, de 7 de julho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 138, de 19 de julho, nessa medida, rege-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 no artigo 266.º da Constituição e 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.

Tendo em conta que, no âmbito da gestão de recursos humanos, a Universidade Nova de Lisboa podendo definir o regime de carreiras próprias do seu pessoal investigador e do seu pessoal não docente e não investigador, sem prejuízo de, nesse contexto, dever também, conforme n.º 3 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior e n.º 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro, “promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com os princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho em Funções Públi-

cas e à legislação especial aplicável às respetivas carreiras”, aprovou, respetivamente o Regulamento relativo às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho de investigadores em regime de contrato de trabalho da Universidade Nova de Lisboa (Regulamento n.º 393/2018, de 12 de junho de 2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2018) e o Regulamento relativo às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho de pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho da Universidade Nova de Lisboa (Regulamento n.º 577/2017, de 13 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 210, 31 de outubro de 2017).

Considerando o quadro legal e estatutário vigente e tendo em conta as informações emitidas, pela Secretaria-Geral da Educação e Ciência e pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, sobre a matéria, a regularização formal das situações de exercício de funções que correspondem a necessidades permanentes sem o adequado vínculo jurídico nas instituições de ensino superior que assumem a natureza de fundações públicas de direito privado, nos termos da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, no que diz respeito ao pessoal investigador, não docente e não investigador, será concretizada no âmbito do direito privado e por aplicação do artigo 14.º da citada Lei e do Código do Trabalho, pela conversão formal em contratos de trabalho por tempo indeterminado, sem recurso a procedimento concursal prévio.

Nestes termos, mostra-se necessário regulamentar internamente os exatos termos em que tal regularização deve assentar, nomeadamente, instituindo regras específicas quanto à matéria remuneratória a estabelecer, tendo em conta que existirão situações em concreto que não poderão ser reconduzidas, exatamente, aos níveis retributivos e respetiva retribuição, constantes das tabelas em anexo aos Regulamentos, acima melhor identificados.

Urge, portanto, regular os termos em que tal regularização deve ser concretizada no seio de toda a Universidade NOVA de Lisboa, mostrando-se de imperiosa urgência a sua implementação, a breve trecho, de modo a não fazer perdurar a incerteza das situações, garantindo assim o princípio da segurança e estabilidade no trabalho nos casos em concreto, tendo sido, nessa medida, dispensada a audiência pública, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 100.º do Código do Procedimento Administrativo e do n.º 3 do artigo 110.º do RJIES, por motivo de urgência.

Tendo obtido parecer favorável do Colégio de Diretores e ao abrigo do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, dos n.ºs 3 e 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro, e no exercício da competência prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º dos Estatutos da Universidade Nova de Lisboa, aprovo o seguinte regulamento.

21 de dezembro de 2018. — O Reitor, *João Sàágua*.

**Regulamento de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários da Universidade Nova de Lisboa****Artigo 1.º****Objeto e âmbito**

1 — O presente regulamento define as regras relativas à regularização formal das situações de exercício de funções que satisfaçam necessidades permanentes, sem vínculo adequado, da Universidade Nova de Lisboa, objeto de homologação pelos membros do Governo competentes, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, tituladas por contratos de trabalho a termo resolutivo, contratos de prestação de serviços ou através de bolsas, cujo exercício de funções prestado corresponda ao conteúdo funcional das carreiras de pessoal investigador e de pessoal não docente e não investigador.

2 — O presente regulamento é aplicável a todos os serviços da Universidade Nova de Lisboa, bem como a todas as suas unidades orgânicas.

**Artigo 2.º****Regime**

1 — O regime jurídico aplicável às situações abrangidas por este regulamento é o constante do artigo 14.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, do Código do Trabalho e respetiva legislação complementar, bem como do presente regulamento e, com as devidas adaptações, dos Regulamentos relativos às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho de investigadores e de pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho da Universidade Nova de Lisboa.

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.

## Artigo 3.º

**Contrato de trabalho**

A regularização formal das situações é concretizada através do reconhecimento da existência de contrato de trabalho por tempo indeterminado, em regime de direito privado.

## Artigo 4.º

**Carreira e categoria de integração**

As pessoas contratadas são integradas na carreira correspondente às funções exercidas que deram origem à regularização extraordinária e, no caso de carreiras pluricategoriais, na respetiva categoria de base.

## Artigo 5.º

**Posição remuneratória**

1 — Os trabalhadores são posicionados na posição remuneratória a que corresponda nível remuneratório cujo montante seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base anteriormente estabelecido, de acordo com as tabelas constantes dos anexos aos Regulamentos relativos às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho de investigadores e de pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho da Universidade Nova de Lisboa.

2 — Nos casos em que a regularização diga respeito a situações tituladas por contratos de trabalho a termo resolutivo, em que se verifique a falta de identidade prevista no número anterior, o trabalhador é integrado em posição remuneratória automaticamente criada para o efeito, cujo montante remuneratório corresponderá ao valor da remuneração mensal que o mesmo já auferia.

3 — Nos casos em que a regularização diga respeito a situações tituladas por contratos de prestação de serviços ou bolsas, em que se verifique a falta de identidade prevista no n.º 1, o trabalhador é integrado em posição remuneratória automaticamente criada para o efeito, cujo montante remuneratório corresponderá ao valor mensal que o mesmo auferia multiplicado por 12, correspondente aos meses de serviço efetivo, e dividido por 14, correspondente às prestações mensais devidas.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, quando se verifique que entre o montante apurado para efeitos de retribuição e uma posição remuneratória, prevista em tabelas constantes dos anexos aos Regulamentos internos da Universidade, resulte uma diferença remuneratória inferior a €28, aquele posicionamento tem lugar para a posição remuneratória, constante daquelas tabelas, que se siga, quando a haja.

5 — A posição remuneratória a atribuir não pode ser inferior:

a) Em carreiras pluricategoriais, à 1.ª posição remuneratória da categoria de base da carreira;

b) Em carreiras unicategoriais, à 1.ª posição remuneratória da categoria única da carreira, ou a 2.ª posição remuneratória da categoria única da carreira geral de técnico superior.

6 — É assegurada a retribuição mínima mensal garantida.

## Artigo 6.º

**Dúvidas e casos omissos**

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação do presente regulamento são resolvidas por despacho do Reitor.

## Artigo 7.º

**Entrada em vigor e produção de efeitos**

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República* e produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

311939452

**Faculdade de Direito****Despacho n.º 562/2019**

Nos termos da alínea b) do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e na sequência da homologação da lista unitária de ordenação final do procedimento concursal para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, no Gabinete de Apoio à Gestão, publicado no âmbito da Bolsa de Emprego com o código OE 201810/1015, com vista à Regularização Extraordinária de Vínculos Precários, procede-se à contratação da trabalhadora Chandra Maria Pimenta Martins, com efeitos a 1 de janeiro de 2019, na carreira e categoria de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho

em funções públicas por tempo indeterminado, com o posicionamento remuneratório correspondente à 2.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 15.º

21 de dezembro de 2018. — A Diretora Executiva, *Prof.ª Doutora Cláudia Madaleno*.

311939558

**UNIVERSIDADE DO PORTO****Regulamento n.º 41/2019****Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação da Universidade do Porto**

A avaliação de desempenho dos docentes, de caráter periódico e obrigatório, é uma das alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 205/2009 (ECDU), de 31 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 207/2009 (ECPDESP), de 31 de agosto, alterados, respetivamente pelas Leis n.º 8/2010 e 7/2010, ambas de 13 de maio. Estes diplomas estabelecem os princípios da avaliação, que devem ser objeto de regulamentação específica de cada instituição de ensino superior. O artigo n.º 74-A do Estatuto da Carreira Docente Universitária determina que os docentes estão sujeitos a um regime de avaliação do desempenho constante de regulamento, a aprovar por cada instituição de ensino superior.

A avaliação de desempenho é fulcral nos sistemas de garantia da qualidade das instituições de ensino superior, nomeadamente para a Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, que verifica o cumprimento de um conjunto de regras e princípios no âmbito da acreditação das instituições e dos seus ciclos de estudos. Adicionalmente, o reconhecimento da formação ministrada no Espaço Europeu de Ensino Superior, cumprindo os princípios de Bolonha, exige às faculdades uma melhoria da qualidade das suas atividades, mediante a introdução de mecanismos de avaliação, quer internos quer externos. A avaliação dos docentes deve ser um instrumento de reflexão da atividade dos docentes, para ajudá-los a elevar a qualidade do seu desempenho, e informar a academia e a sociedade sobre o funcionamento da faculdade no cumprimento da sua missão.

O modelo de avaliação de desempenho dos docentes da Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação da Universidade do Porto (FCNAUP) tem como base o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes (RAD) da Universidade do Porto (UPorto). O modelo aqui exposto baseia-se na recolha de informação relativa a um conjunto de indicadores com o propósito de tomar decisões para melhorar a atividade dos docentes. É um modelo integral que considera as diferentes componentes de serviço dos docentes, retirando informação de distintas fontes: docentes (relatório de atividades); estudantes (inquéritos pedagógicos); base de dados institucional no Sistema de Informação da UPorto (SIGARRA); avaliadores (relatórios) e contempla mecanismos de revisão e recurso das classificações obtidas. Esta abordagem permite a combinação de informações sobre o desempenho do docente de uma forma cumulativa, exaustiva e com garantias de rigor e equilíbrio. Acima de tudo, a avaliação de desempenho dos docentes é um mecanismo de gestão académica, essencial para conseguir a melhoria das atividades. É a valorização que a Faculdade faz do esforço e dos méritos do docente e assenta essencialmente no compromisso contratual, na produtividade, na responsabilidade e na criatividade, considerados no quadro do plano estratégico da Faculdade/Universidade.

Na FCNAUP, o Regulamento para a Avaliação de Desempenho dos Docentes é constituído pelas cláusulas seguintes:

**CAPÍTULO I****Disposições gerais**

## Artigo 1.º

**Âmbito de aplicação e objetivo**

1 — O presente Regulamento é aplicável a todos os docentes da Faculdade de Ciências da Alimentação e Nutrição da Universidade do Porto, independentemente da natureza jurídica pública ou privada do respetivo vínculo contratual laboral, nomeadamente, aos seus Professores Catedráticos, Professores Associados, Professores Auxiliares, Professores Convidados, Assistentes Convidados e Monitores.

2 — A avaliação de desempenho tem como objetivo contribuir para a melhoria do desempenho dos docentes da FCNAUP.