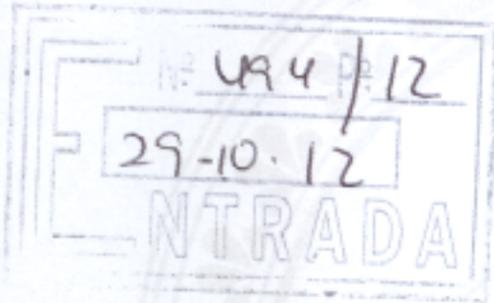


Exmo. Senhor
Presidente da Direção do SNESup
Av. 5 de outubro, 104 - 4º
1050-060 Lisboa



v. referência

v. comunicação

n. referência

data

RHE

10551-2012
Reitoria U.Porto

26 OUT. 2012

Assunto: Audição das Associações Sindicais em relação ao projeto de alteração do Regulamento de celebração de contratos de trabalho de pessoal docente da Universidade do Porto ao abrigo do Código do Trabalho

Exmo. Senhor Presidente,

No âmbito do processo de revisão e atualização das normas e procedimentos, em curso na Universidade do Porto, foi elaborado um projeto de alteração ao Regulamento de celebração de contratos de trabalho de pessoal docente ao abrigo do Código do Trabalho, que contempla já os contributos resultantes da discussão interna que tem vindo a ser realizada nesta Universidade.

Terminada esta fase, junto se remete para Vosso conhecimento e apreciação, o projeto de alteração do citado Regulamento, bem como a versão precedente, atualmente em vigor.

Ficamos a aguardar uma resposta, até ao próximo dia 12 de novembro, por forma a permitir a conclusão deste processo e a subsequente publicação e entrada em vigor da nova versão.

Com os melhores cumprimentos

O REITOR

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'José C. D. Marques dos Santos'.

(JOSÉ C. D. MARQUES DOS SANTOS)

U.PORTO

UNIVERSIDADE DO PORTO

REITORIA

ALTERAÇÕES AO REGULAMENTO DE CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO DE PESSOAL DOCENTE DA UNIVERSIDADE DO PORTO AO ABRIGO DO CÓDIGO DO TRABALHO APROVADAS PELO CONSELHO DE GESTÃO EM ___/___/___

NOS TERMOS DA LEI EM VIGOR, FORAM OUVIDAS AS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS.

1. Os artigos 11º, 12º, 13º, 14º e 15º passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 11º

Processo de recrutamento

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

Artigo 12º

Princípios gerais do recrutamento

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

- a) ...*
- b) Definição prévia do perfil a contratar, e do respetivo processo de recrutamento e seleção, incluindo a indicação dos métodos e critérios de seleção a utilizar, e respetiva ponderação, em função da categoria a prover.*

2. O processo de seleção é aberto por despacho do reitor, vice-reitor ou diretor da unidade orgânica, por um prazo não inferior a 15 dias úteis a contar da data da publicitação.

Artigo 13º

Seleção e recrutamento

1. O recrutamento será precedido de um processo de seleção que obedeça aos seguintes princípios:

- a)...*
- b)...*
- c) Critérios objetivos de seleção;*
- d) Definição prévia do perfil a contratar;*

- e) Fundamentação da escolha de acordo com a definição prevista na alínea anterior.*
- 2. Os métodos de seleção e o perfil são divulgados aquando da abertura do processo de seleção e constam de ata que pode ser consultada pelos interessados.*
 - 3. A oferta de emprego será publicitada por aviso publicado em jornal de circulação nacional e via internet na página da entidade contratante.*
 - 4. 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 especiais a preencher, a indicação da categoria, número de lugares a prover, área disciplinar, métodos e critérios de seleção, prazo de candidatura, documentos que devem instruir a candidatura, e composição da comissão de seleção.*
 - 5. As candidaturas deverão ser apresentadas preferencialmente on- line.*

Artigo 14º

Requisitos

- 1. O conteúdo funcional das categorias do pessoal docente de carreira é o descrito no Anexo I, onde se incluem os requisitos gerais a preencher pelos candidatos.*
- 2. A comissão de seleção definirá os requisitos especiais a preencher, em função da categoria a prover e da área disciplinar para a qual é aberto o processo de seleção, podendo considerar as seguintes vertentes:*
 - a) Experiência profissional;*
 - b) Experiência pedagógica;*
 - c) Mérito científico/artístico;*
 - d) Tarefas de extensão e gestão;*
 - e) Valorização económica e social do conhecimento;*

Artigo 15º

Admissão dos candidatos e aplicação dos métodos de seleção

- 1. No prazo de 20 dias úteis a contar da data de receção das candidaturas, a comissão de seleção procede à admissão dos candidatos ao processo de seleção, excluindo aqueles que não possuam os requisitos gerais e especiais indicados no aviso de abertura e procede à aplicação dos métodos de seleção de acordo com os critérios previamente definidos.*
- 2. Caso tenha sido previsto o método de entrevista, a comissão de seleção seleciona os candidatos admitidos a este método, cumprindo o prazo estabelecido no número anterior."*

2. São aditados os artigos 14º-A, 15º-A e 15º-B, com a seguinte redação:

“Artigo 14º-A

Comissão de seleção

- 1. A comissão de seleção é composta de um mínimo de três elementos, de entre pessoal docente da carreira de categoria superior à do lugar a prover, ou idêntica, no caso de professor catedrático, um dos quais deverá ser um elemento da Direção, que preside, um docente/investigador representante do departamento que manifestou a necessidade e um docente/investigador especialista na área de recrutamento.*
- 2. A comissão de seleção é nomeada pelo reitor, vice-reitor ou diretor de unidade orgânica..*

Artigo 15º-A

Entrevista

Na entrevista, que deverá ter lugar até 15 dias úteis após o prazo referido no n.º 1 do artigo 15.º, a comissão de seleção apreciará as capacidades de expressão oral e de relacionamento interpessoal dos candidatos, podendo esclarecer aspetos relacionados com o currículo.

Artigo 15º-B

Decisão final

A decisão final, que será publicitada na página da entidade contratante, contém a ordenação dos candidatos posicionados até ao dobro dos lugares postos a concurso, com mínimo de três, fundamentando a escolha na aplicação dos métodos e critérios previamente definidos, devendo ser subscrita por todos os membros da comissão de seleção.”

3. As presentes alterações entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.

Segue o texto integral com as alterações introduzidas.

**REGULAMENTO DE CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO DE PESSOAL
DOCENTE DA UNIVERSIDADE DO PORTO AO ABRIGO DO CÓDIGO DO TRABALHO**

Preâmbulo

O regime de autonomia administrativa e financeira das instituições de ensino superior públicas, constitucionalmente consagrado, e desenvolvido pela Lei nº 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 nº 1 do artigo 11º.

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 nº 1 do artigo 9º da Lei nº 62/2007, de 10 de Setembro.

Neste enquadramento, e com fundamento na norma habilitante do artigo 129º 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 nº 1 do artigo 1º do Decreto-Lei nº 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 134º 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 nº 3 do artigo 134º da Lei nº 62/2007, de 10 de Setembro.

Para tanto, com fundamento no nº 4 do artigo 4º do Decreto-Lei nº 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) e sua alteração pela Lei n.º 8/2010 de 13 de Maio.

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Objeto

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 2º

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 nº 161º a 164º do Código do Trabalho.

Artigo 3º

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) Atividade 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 4º

Modalidades Contratuais

As entidades contratantes adotarão 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 5º

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 respetivo motivo justificativo;
 - b) Data da cessação do contrato, no caso de ser a termo certo.
2. Para efeitos da alínea a) do n.º 1, 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 art. 140º 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 tempo integral a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração total não pode exceder quatro anos.
5. O contrato de trabalho a tempo parcial a termo certo pode ser renovado sucessivamente não podendo ter uma duração total, em anos, superior ao produto de 4 pelo inverso da fração de tempo integral por que o docente está contratado.
6. A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.

7. O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, a entidade contratante comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.
8. No contrato de trabalho a termo incerto, o código do trabalho estabelece que se o trabalhador permanecer em atividade 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.
9. 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 afetar 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 categoriais 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 às 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

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

Artigo 12º

Princípios gerais do recrutamento

- 1 - 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 atividades da entidade contratante.
 - b) Definição prévia do perfil a contratar, e do respetivo processo de recrutamento e seleção, incluindo a indicação dos métodos e critérios de seleção a utilizar, e respetiva ponderação, em função da categoria a prover.

- 2 - O processo de seleção é aberto por despacho do reitor, vice-reitor ou diretor da unidade orgânica, por um prazo não inferior a 15 dias úteis a contar da data da publicitação.

Artigo 13º

Seleção e Recrutamento

1. O recrutamento será precedido de um processo de seleção que obedeça aos seguintes princípios:
 - a) Publicitação da oferta de emprego;
 - b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
 - c) Critérios objetivos de seleção;
 - d) Definição prévia do perfil a contratar;
 - e) Fundamentação da escolha de acordo com a definição prevista na alínea anterior.
- 2 – Os métodos de seleção e o perfil são divulgados aquando da abertura do processo de seleção e constam de ata que pode ser consultada pelos interessados.
- 3 - A oferta de emprego será publicitada por aviso publicado em jornal de circulação nacional e via internet na página da entidade contratante.
- 4 - 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 especiais a preencher, a indicação da categoria, número de lugares a prover, área disciplinar, métodos de seleção, prazo de candidatura, documentos que devem instruir a candidatura e composição da comissão de seleção.
- 5-As candidaturas deverão ser apresentadas prioritariamente *on-line*.

Artigo 14º

Requisitos

1. O conteúdo funcional das categorias do pessoal docente de carreira é o descrito no Anexo I, onde se incluem os requisitos gerais a preencher pelos candidatos.
2. A comissão de seleção definirá os requisitos especiais a preencher, em função da categoria a prover e da área disciplinar para a qual é aberto o processo de seleção, podendo considerar as seguintes vertentes:
 - a) Experiência profissional;
 - b) Experiência pedagógica;
 - c) Mérito científico/artístico;
 - d) Tarefas de extensão e gestão;
 - e) Valorização económica e social do conhecimento.

Artigo 14º-A

Comissão de seleção

1. A comissão de seleção é composta de um mínimo de três elementos, de entre pessoal docente da carreira de categoria superior à do lugar a prover, ou idêntica, no caso de professor catedrático, um dos quais deverá ser um elemento da Direção, que preside, um docente/investigador representante do departamento que manifestou a necessidade e um docente/investigador especialista na área de recrutamento.
2. A comissão de seleção é nomeada pelo reitor, vice-reitor ou diretor de unidade orgânica.

Artigo 15º

Admissão dos candidatos e aplicação dos métodos de seleção

1. No prazo de 20 dias úteis a contar da data de receção das candidaturas, a comissão de seleção procede à admissão dos candidatos ao processo de seleção, excluindo aqueles que não possuam os requisitos gerais e especiais indicados no aviso de abertura e procede à aplicação dos métodos de seleção de acordo com os critérios previamente definidos.
2. Caso tenha sido previsto o método de entrevista, seleciona os candidatos admitidos a este método, cumprindo o prazo estabelecido no número anterior.

Artigo 15º-A

Entrevista

Na entrevista, que deverá ter lugar até 15 dias úteis após o prazo referido no n.º 1 do artigo 15.º, a comissão de seleção apreciará as capacidades de expressão oral e de relacionamento interpessoal dos candidatos, podendo esclarecer aspetos relacionados com o currículo.

Artigo 15º-B

Decisão final

A decisão final, que será publicitada na página da entidade contratante, contém a ordenação dos candidatos posicionados até ao dobro dos lugares postos a concurso, com um mínimo de três, fundamentando a escolha na aplicação dos métodos e critérios previamente definidos, devendo ser subscrita por todos os membros da comissão de seleção.

Secção II

Pessoal docente especialmente contratado

Artigo 16º

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 efetivo 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 efetivo 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 e associados são contratados por tempo indeterminado com período experimental de um ano exceto 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. Os professores auxiliares são contratados por tempo indeterminado com um período experimental de cinco anos.
3. 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.
4. No caso de se decidir pela cessação do contrato, tal deve ser comunicado ao interessado até noventa dias de calendário antes do fim do período experimental, no caso dos professores catedráticos e associados, ou até seis meses antes do período experimental, no caso dos professores auxiliares.
5. Durante o período experimental não pode haver lugar a cessação do contrato por iniciativa da U.Porto, salvo na sequência de procedimento disciplinar.
6. 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 respetivas 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. Quando contratados em regime de tempo integral, pode-lhes ser atribuído o regime de exclusividade.
3. O contrato, incluindo as renovações, dos professores visitantes que forem contratados em regime de tempo integral, não podem ter uma duração superior a quatro anos quando a termo certo e seis anos quando a termo incerto.
4. O contrato em regime de tempo parcial e termo certo é por um período de 3 meses a 3 anos, renovável por iguais períodos, tendo em atenção o disposto no número seguinte.
5. A duração do contrato, incluindo as renovações, dos professores visitantes que forem contratados em regime de tempo parcial e a termo certo, não pode ter uma duração, em anos, superior ao produto de 4 pelo inverso da fração de tempo integral por que está contratado.
6. O contrato em regime de tempo parcial e a termo incerto, não pode exceder seis anos.

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. Excepcionalmente, por necessidades anormais e temporárias de serviço, os professores convidados podem ser contratados em regime de tempo integral, por um período de 1 ano, renovável nas condições expressas no n.º 4 deste artigo.
3. Aos professores convidados contratados em regime de tempo integral pode ser atribuído o regime de exclusividade.
4. O contrato, incluindo as renovações, dos professores convidados que, excepcionalmente, forem contratados em regime de tempo integral, não pode ter uma duração superior a quatro anos quando em termo certo e seis anos quando a termo incerto.

5. O contrato em regime de tempo parcial e a termo certo é por um período de 3 meses a 3 anos, renovável por iguais períodos, tendo em atenção o disposto no número seguinte.
6. A duração do contrato, incluindo as renovações, dos professores convidados que forem contratados em regime de tempo parcial e a termo certo, não pode ter uma duração, em anos, superior ao produto de 4 pelo inverso da fração de tempo integral por que está contratado.
7. O contrato em regime de tempo parcial e a termo incerto, não pode exceder seis anos.

Artigo 25.º

Contratação de assistentes convidados

1. Os assistentes convidados são contratados a termo certo e em regime de tempo parcial, ou de tempo integral.
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 selecionados em número suficiente que reunissem as condições pretendidas.
3. Aos assistentes convidados contratados em regime de tempo integral ou de tempo parcial igual ou superior a 60% pode ser atribuído o regime de exclusividade.
4. O contrato, incluindo as suas renovações, dos assistentes convidados em regime de tempo integral ou de tempo parcial igual ou superior a 60%, não pode ter uma duração superior a quatro anos, não podendo ser celebrado novo contrato nesse regime entre a U.Porto e a mesma pessoa.
5. Os contratos a tempo parcial inferior a 60% têm uma duração de 3 meses a 3 anos renováveis por iguais períodos, nos termos do n.º seguinte.
6. A duração do contrato, incluindo as renovações, dos assistentes convidados que forem contratados em regime de tempo parcial inferior a 60% não pode ter uma duração, em anos, superior ao produto de 4 pelo inverso da fração de tempo integral por que está contratado.

Artigo 26.º

Contratação de leitores

1. Os leitores são, por norma, contratados a termo certo e em regime de tempo integral ou parcial não superior a 60%.
2. Em casos excecionais, devidamente justificados, os leitores poderão ser contratados a tempo integral por tempo indeterminado, com período experimental de duzentos e quarenta dias.
3. No final do período experimental e após avaliação da atividade desenvolvida efetuada por dois professores catedráticos ou associados, designados pelo diretor da unidade orgânica, o contrato é mantido por tempo indeterminado ou cessa.

4. Quando, nos termos do n.º anterior, for decidida a cessação do contrato, o interessado deverá ser informado com uma antecedência mínima de trinta dias de calendário relativamente ao fim do período experimental.
5. Aos leitores contratados a tempo integral pode ser atribuído o regime de exclusividade.
6. O contrato e as suas renovações não podem ter uma duração superior a quatro anos, se a termo certo e em regime de tempo integral.
7. A duração do contrato, incluindo as renovações, dos leitores que forem contratados em regime de tempo parcial inferior a 60% e a termo certo não pode ter uma duração, em anos, superior ao produto de 4 pelo inverso da fração de tempo integral por que está contratado.

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, respetivamente, do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 1 do artigo 18.º, ou professores catedráticos ou associados aposentados ou jubilados.

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 30º

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 atividades de investigação que realize no âmbito dos planos estratégicos e operacionais da U.Porto e suas unidades orgânicas, como na lecionação 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 diretor de unidade orgânica, a pedido do interessado, ou por decisão do reitor, sob proposta fundamentada do diretor da unidade orgânica em que se integra o docente em causa, devendo o fundamento ter em conta os resultados da avaliação de desempenho respetivo.
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 excecionalmente 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 atividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal, bem como o exercício de uma atividade 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 número 1 implica a reposição das importâncias efetivamente 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 atividades 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) Atividades 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 projetos subsidiados por quaisquer dessas entidades, desde que se trate de atividades 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 atividade exercida tiver nível científico ou técnico previamente reconhecido pelo reitor ou pelo diretor 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 noutras períodos do ano letivo, se assim o permitirem as condições do serviço a prestar.
4. Para além do tempo de lecionação 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.º1 do artigo 51.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, é de seis horas letivas semanais.

Artigo 38.º

Serviço docente noturno

1. Considera-se serviço docente noturno o que for prestado em aulas para além das 20 horas do dia.
2. Cada hora letiva noturna corresponde, para todos os efeitos, a hora e meia letiva diurna, exceto no regime de tempo parcial.

Artigo 39.º

Serviço de investigação

Aos docentes cumpre realizar atividades 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 atividade 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 efetivo 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) Inspetor-geral; subinspetor-geral, secretário-geral, secretário-geral adjunto, diretor-geral, subdiretor-geral, presidente, vice-presidente e vogal de conselho diretivo 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;
 - p) Funções, a tempo inteiro, em gabinete de membro do governo;
 - q) Assessor do gabinete dos juizes do Tribunal Constitucional;
 - r) Titular, em regime de tempo inteiro, de órgão de gestão de instituições de ensino superior públicas;
 - s) Membro dos órgãos de administração das entidades públicas empresariais;
 - t) Funções em organizações internacionais de que Portugal seja membro, desde que autorizado nos termos previstos na lei;
 - u) Desempenho de funções diplomáticas eventuais;

- v) Funções sindicais dirigentes a tempo inteiro;
 - w) Diretor de hospital e diretor clínico de unidades de cuidados de saúde onde tenha lugar o ensino do curso de Medicina;
 - x) Funções em institutos de ciência e tecnologia nacionais, públicos ou privados de utilidade pública, ou internacionais;
 - y) Funções diretivas em pessoas coletivas 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 objeto de regulamento específico.
5. As retribuições devidas em regime de tempo parcial serão calculadas na proporção do respetivo 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 respetivas 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 exceção 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 efetivo serviço, os professores catedráticos, associados e auxiliares podem, sem perda ou lesão de qualquer dos seus direitos, requerer ao diretor da unidade em que estejam inseridos a dispensa da atividade 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 efetivo 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 diretor 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 diretor 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 diretor 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 diretor da unidade orgânica a que o professor está vinculado, por períodos determinados, para realização de projetos de investigação ou extensão.

Artigo 49.º

Dispensa especial de serviço

No termo do exercício de funções de direção na U.Porto, ou de funções mencionadas no número 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 atualização científica e técnica, a qual é requerida obrigatoriamente ao reitor e conta como serviço efetivo.

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 objetivo 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 respetiva duração, o docente mantém todos os direitos inerentes ao efetivo 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 atividades de investigação na U.Porto;
 - e) Lecionar, em situações excecionais, 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 letivas referidas na alínea e) do número anterior, quando remunerado e em situação de trabalho dependente, é aplicável o regime constante do estatuto da aposentação ou outra legislação aplicável, cabendo a autorização ao reitor.

TÍTULO II

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Artigo 52º

Pluralidade de empregadores

1. Qualquer das entidades constitutivas da U.Porto pode celebrar contratos de trabalho em que o docente se obriga a prestar atividade 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 53º

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 respetivo 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 seleção, aquando do respetivo ingresso em funções públicas, desde que a nova contratação ocorra para categoria semelhante, pelo que o recrutamento será efetuado 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 54º

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 55º

Casos omissos

Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente regulamento, aplicam-se as disposições legais constantes no Código do Trabalho.

Artigo 56º

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> <ul style="list-style-type: none"> a) Reger unidades curriculares dos vários ciclos de estudo e de programas ou cursos não conferentes de grau e ainda dirigir seminários; 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; 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; d) Dirigir e realizar trabalhos de investigação segundo as linhas gerais previamente estabelecidas ao nível da unidade organizativa em que se integra; e) Realizar tarefas de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento; 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; g) Substituir, nas suas faltas ou impedimentos, os restantes professores catedráticos do seu grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Grau de Doutor há mais de cinco anos e título de agregado <p align="center">ou</p> <ul style="list-style-type: none"> 2. Prof. catedrático ou equivalente de outra universidade portuguesa ou estrangeira
	Professor Associado	<p>Ao professor associado compete coadjuvar os professores catedráticos, competindo-lhe, ainda, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Reger unidades curriculares dos vários ciclos de estudo e de programas ou cursos não conferentes de grau e ainda dirigir seminários; 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; c) Orientar e realizar trabalhos de investigação, segundo as linhas gerais previamente 	<p>Grau de Doutor há mais de cinco anos</p>

		<p>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>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>Professor Auxiliar</p>	<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.</p> <p>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>	<p>Grau de Doutor ou especialista de mérito e experiência reconhecidos</p>

Anexo II

Categorias e níveis remuneratórios da carreira docente

Categoria	POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS						
	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª
	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	
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 III**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, ... de outubro de 2012

O Reitor

(José C. D. Marques dos Santos)