

Estudo 1

O Autodiagnóstico de Práticas Organizacionais

Projeto

Diagnóstico e Implementação da Igualdade de Género na Escola Superior de
Educação, do Instituto Politécnico do Porto

Coordenadora do Projeto

Carla Serrão

Assessora técnico-pedagógica

Teresa Martins

Colaboradoras e colaborador

Márcia Cardoso, Sara Botelho e Rui Moreira

Porto

Setembro de 2012

(Texto de acordo com o novo acordo ortográfico)

ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
PROCEDIMENTOS DE RECOLHA DE DADOS	2
INSTRUMENTO	2
ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	14
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17
ANEXOS	18

Estudo 1

O Autodiagnóstico de Práticas Organizacionais

Seguindo os princípios do *mainstreaming*¹, o Autodiagnóstico de Práticas Organizacionais em matéria de igualdade de género, centra-se num conjunto de dimensões e indicadores basilares para identificar as práticas de gestão que contribuem para a igualdade de género e para identificar e analisar os aspetos onde se registam desigualdades e desequilíbrios entre homens e mulheres.

Este autodiagnóstico permite definir políticas de atuação futura que contrariem as desigualdades existentes, que estimulem o tratamento de colaboradores e colaboradoras em moldes não discriminatórios e que contribuam proactivamente para a efetiva igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, com eco na vida familiar e vida pessoal dos sujeitos.

PROCEDIMENTOS DE RECOLHA DE DADOS

O estudo que aqui se apresenta resulta de dados recolhidos na Entrevista realizada à Presidência da Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto (ESE.IPP). A partir desta entrevista foram recolhidas evidências das informações facultadas pelo Presidente junto de diversos Serviços da Escola, nomeadamente do Gabinete de Pessoal e Recursos Humanos, bem como no sítio da Internet da organização, através de documentos neste existentes para livre consulta e que serão identificados ao longo do estudo.

INSTRUMENTO

Considerando a proposta já existente para análise das questões de género nas organizações da Administração Pública, apresentada por Pernas, Fernandes e Guerreiro (2008), recorreremos ao Questionário de auto resposta apresentado neste “Guião para a implementação de planos de igualdade na Administração Pública Central”.

¹ O *mainstreaming da perspectiva de género* refere-se ao “processo de aferir as implicações para mulheres e homens de qualquer acção planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e em todos os níveis. É uma estratégia para tornar as preocupações e experiências de mulheres e também de homens uma dimensão integral do planeamento, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais, para que mulheres e homens beneficiem de forma igual, e que a desigualdade não seja perpetuada. O objectivo final é alcançar a igualdade de género” (Report of the Fourth World Conference on Women, 1996).

São quatro as dimensões da igualdade de género constitutivas do Autodiagnóstico (Planeamento Estratégico – estratégia, missão e valores; Gestão de Recursos Humanos; Comunicação – interna e externa; *Mainstreaming* de género nas áreas de intervenção sectorial), desdobradas em 56 indicadores.

Os resultados obtidos a partir deste Questionário de Autodiagnóstico são contabilizados a partir do somatório da pontuação obtida em cada uma das questões do questionário, podendo chegar a um valor máximo de 100 pontos. Importa referir que existem ponderações diferenciadas para vários grupos de questões. Na matriz apresentada pelos/as autores/as os resultados do questionário distribuem-se da seguinte forma:

- Excelente (resultados superiores a 80 pontos)
- Bom (resultados entre 60 e 80 pontos)
- Mediano (resultados entre 40 e 60 pontos)
- Insuficiente (resultados entre 20 e 40 pontos)
- Muito insuficiente (resultados inferiores a 20 pontos).

O Questionário de Autodiagnóstico bem como as indicações para análise dos seus resultados constituem o Anexo 1 deste documento.

Caracterização e análise dos dados obtidos através do Questionário de Autodiagnóstico de práticas organizacionais

- **Planeamento Estratégico**

A primeira dimensão do questionário denomina-se de **Planeamento Estratégico** (estratégia, missão e valores), e permite conhecer a razão da existência da organização e por que valores e princípios se rege, de forma a guiar comportamentos e a definir objetivos. Pretende analisar se a política da Organização contempla o princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos, enquanto elemento de desenvolvimento organizacional e se essa orientação está ou não formalmente expressa.

A ESE é uma das Unidades Orgânicas do IPP, orientando-se pelo Plano Estratégico desta entidade, pelo que não tem um Plano Estratégico próprio, existindo outros documentos organizacionais nos quais são apresentados e clarificados aspetos como a visão e missão organizacionais, como os *Estatutos da ESE.IPP*² (revisados em junho 2009), o documento *Orientador para a Política de Investigação do Conselho Técnico-*

² Os Estatutos da ESE.IPP (Anexo 2).

científico no mandato 2011-2013 (aprovado em fevereiro 2012)³ e o *Guião para a definição das Linhas Orientadoras de Formação dos Docentes* (aprovado em novembro 2011)⁴. Após a análise destes documentos verifica-se que em nenhum destes há qualquer referência expressa à igualdade entre mulheres e homens, verificando-se a mesma situação relativamente à missão da instituição, definida no Art.º. 1.º do Capítulo 1 dos Estatutos da ESE da seguinte forma: “a ESE foca a sua missão no âmbito do ensino, da educação e da intervenção social, procurando a excelência na formação de cidadãos de elevada competência profissional, científica, técnica, artística e pedagógica, numa ampla diversidade de perfis de qualificação, o desenvolvimento de investigação e transferência dos seus resultados e produtos, a criação e difusão da cultura no seu sentido mais amplo, o desenvolvimento sustentável da sua região de influência, num quadro de referência nacional e internacional” (Despacho n.º 15835/2009, de 10 de julho de 2009).

A ESE.IPP não prevê qualquer alocação de verbas ou outros recursos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens por parte organização, não tendo também qualquer código de conduta que mencione as questões da igualdade e da não discriminação no que concerne à externalização de serviços.

A elaboração de estudos para medir o impacto de políticas e ações não se encontra previsto, não se verificando também a existência de qualquer unidade direcionada para o tratamento destas questões.

Assim sendo, verifica-se que o princípio da Igualdade não está formalmente expresso em qualquer documento ou estrutura da ESE.IPP, no que concerne à dimensão do Planeamento Estratégico.

- **Gestão de Recursos Humanos**

A segunda dimensão – **Gestão de Recursos Humanos**, centra-se, como o nome indica, na política de gestão de recursos humanos da Organização.

Permite analisar se a seleção e recrutamento assentam no princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo; aferir o cumprimento da legislação quanto ao anúncio de ofertas de emprego e à manutenção da informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção anteriores; analisar se os princípios da neutralidade na composição de júris estão assegurados e se garante as mesmas condições para candidatos e candidatas, incluindo em situações de nomeação.

A ESE.IPP “rege-se pela legislação geral da contratação pública, pelo que tem presente os princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo”, segundo o seu Presidente. No mesmo sentido e com a mesma justificação se entende que os anúncios de oferta de emprego não contêm qualquer

3 Anexo 3.

4 Anexo 4.

elemento discriminatório em função do sexo ou do género, o que foi confirmado a partir da análise dos Avisos de Abertura de Procedimentos Concursais para preenchimento de postos de trabalho no mapa de pessoal da ESE.IPP durante o ano de 2012, e que estão disponíveis para consulta no sítio da Internet da Escola (<http://www.esse.ipp.pt/info/anuncios/>).

Importa realçar que sendo a ESE.IPP uma organização de Ensino Superior, tem que se reger pelos regulamentos gerais e específicos do Instituto Politécnico do Porto para a contratação de pessoal docente, que implica processos de recrutamento diferenciados de acordo com o tipo de contrato a ser efetuado com o/a docente. Pode-se realçar neste âmbito o Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto de 2009, que prevê a alteração do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico⁵ (ECPDESP), e o Regulamento de Contratação de Pessoal Docente, especialmente Contratado, ao Abrigo do Artigo 8.º do ECPDESP, do Instituto Politécnico do Porto, publicado em Diário da República a 21 de março 2011⁶, no qual são evidenciados critérios de seleção de docentes com base nas habilitações e percursos profissionais, não havendo qualquer referência a critérios com base na Igualdade de Género.

Perante dados solicitados ao Gabinete de Pessoal e Recursos Humanos da ESE.IPP verifica-se a seguinte distribuição entre os seus trabalhadores e trabalhadoras (Quadro I):

Quadro I: Recursos Humanos da ESE.IPP						
	Pessoal docente		Total	Pessoal não docente		Total
	Homens	Mulheres		Homens	Mulheres	
1.º trimestre 2012	61	104	165	9	27	36
2.º trimestre 2012	53	110	163	5	26	32
3.º trimestre 2012	40	69	109	6	26	32
4.º trimestre 2012	70	105	175	6	27	33

Estes dados não estão sistematizados, não havendo informação organizada por sexo relativamente aos processos de recrutamento e seleção, mas está acessível quando solicitada ao Gabinete de Pessoal e Recursos Humanos da ESE.IPP.

⁵ Anexo 5.

⁶ Anexo 6.

No que concerne ao encorajamento para a candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções em que estejam sub-representados, é entendido pelo Presidente que “isto não se aplica a esta organização, sobretudo porque a contratação de pessoal docente não é da responsabilidade exclusiva da Presidência da Escola”(sic.), como se pode confirmar nos Estatutos e nos outros documentos de enquadramento legal já referidos.

A entidade “não” (sic.) verifica a aplicabilidade do princípio da igualdade de género aquando do recrutamento em regime de Outsourcing, isto é, não confirma se as entidades que contrata garantem este princípio na subcontratação de trabalhadores/ as que colaborarão diretamente com a ESE.IPP.

“As áreas de especialização dos/as profissionais são o critério principal para a composição de júris para processos de recrutamento”, bem como para nomeações para qualquer nível de decisão, e não o princípio da igualdade de género e da não discriminação, ou seja, segundo o Presidente da ESE.IPP “não se justifica que a composição dos júris tenha por base a variável sexo” (sic.).

Em relação à Formação Contínua pretende-se analisar se a ESE.IPP tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens quando elabora planos de formação, se assegura a ambos os sexos acesso idêntico à educação e à formação, nomeadamente quanto ao que possa ser considerado aprendizagem continuada.

A Formação Contínua do pessoal docente e não docente da ESE.IPP desenvolve-se, segundo o Presidente, “em função da categoria profissional e das necessidades do posto de trabalho” (sic.), não tendo por isso em conta o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens. Por este motivo, a organização assegura a mulheres e homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada, pelo que incentiva a igual participação em processos de aprendizagem ao longo da vida.

Não há na ESE.IPP o tratamento de dados relativos à frequência de ações de formação com base no sexo.

Como já foi evidenciado, não se considera que haja um dos sexos sub-representados em funções desenvolvidas na organização, pelo que não se dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado.

No que concerne à existência de módulos relacionados com a igualdade entre mulheres e homens na formação do pessoal, a Presidência refere que “acha que não existem” (sic.), o que foi corroborado através de contacto telefónico com a Fundação IPP (FIPP), a entidade que promove formação modular certificada especificamente para os/as trabalhadores/as do Universo IPP, frequentada sobretudo por pessoal não docente. A técnica da FIPP informou que “não decorreu nenhuma formação especificamente

sobre a temática da Igualdade de Género, mas que a Igualdade de Oportunidades é parte de programas de algumas das formações existentes, nomeadamente nas da área comportamental” (sic.).

No caso do pessoal docente, a formação contínua é “incentivada e reforçada na legislação geral”, nomeadamente no que respeita à realização de estudos pós-graduados, considerando a especificidade da carreira de docente do Ensino Superior e as indicações legais nesse sentido (cf. Decreto-Lei nº 207/2009, de 31 de agosto de 2009, Regulamento de Contratação de Pessoal Docente, especialmente Contratado, ao Abrigo do Artigo 8º do ECPDESP, do IPP e Guião para a definição das Linhas Orientadoras de Formação dos Docentes, Anexos 5 e 6). Considerando a autonomia e a especificidade das áreas de trabalho e investigação de cada docente, dentro de cada UTC – Unidade Técnico Científica – este terá a possibilidade de fazer as suas opções em termos de objeto de estudo e formação.

A ESE.IPP “possibilita a interrupção na carreira para estudos ou formação do seu pessoal, de acordo com o enquadramento da legislação laboral geral” (sic.), como é o “caso das licenças sem vencimento”, e na legislação específica para o Ensino Superior Politécnico, como se pode ver, por exemplo, no Artigo 36.º de Decreto-Lei nº 207/2009, de 31 de agosto, que prevê a “Dispensa de serviço docente dos professores” “para fins de atualização científica e técnica e realização de trabalhos de investigação...” (Artigo 36.º de Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de agosto).

No que concerne à Gestão de carreiras e remunerações procura-se aferir se a Organização contempla a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres na política de remunerações, promoções e processos de ascensão na carreira, a igualdade de remuneração por trabalho de valor igual, a existência de critérios claros de promoção e progressão que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados, bem como a possibilidade de uma gestão da carreira em moldes igualitários para homens e mulheres.

Sendo a ESE.IPP uma organização pública e que se rege pelos princípios da igualdade salarial dispostos na legislação portuguesa, assegura na sua política salarial o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” entre trabalhadores e trabalhadoras, o que se pode confirmar na tabela de vencimentos do seu pessoal.

O Presidente da ESE.IPP refere que “a atribuição de remunerações complementares não se aplica nesta organização uma vez que não existem atualmente prémios nem regalias, devido a constrangimentos de ordem nacional”. Porém, as progressões na carreira, quando não estavam suspensas, “eram definidas em função da avaliação de desempenho” (sic.).

Relativamente à avaliação de desempenho, esta é realizada “com base em critérios objetivos” que, segundo a Presidência da Escola, “não permitem discriminação em função do sexo”.

Em relação à nomeação de trabalhadores/as para cargos de chefia ou órgãos de decisão o Presidente refere que “não acontece tendo por base o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, mas sim em função da categoria profissional e das tarefas a desempenhar nas funções em causa”. Neste sentido, constata-se que não são assegurados procedimentos específicos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação com base no sexo, nem são desenvolvidas ações positivas⁷ que contribuam para que mulheres e homens se possam candidatar a funções dirigentes. Por sua vez, as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas pela ESE.IPP, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira, de acordo com a legislação anteriormente referida.

- **Gestão de Recursos Humanos**

Outros indicadores da dimensão **Gestão de Recursos Humanos** interpelam sobre o Diálogo Social e Participação⁸ de colaboradores e colaboradoras na vida da Organização, procurando-se perceber se há um incentivo e criação de espaços/tempos para a apresentação de propostas por parte dos/as trabalhadores/as com vista a um maior respeito pela Igualdade de Oportunidades e exercício de direitos na organização, e para a compreensão da satisfação destes/as em relação a estes aspetos.

O Presidente refere que “não há o incentivo aos trabalhadores e trabalhadoras para apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e para a proteção da maternidade e da paternidade”.

De facto, “não são realizadas reuniões” (sic.) com os trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde se abordem as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade.

A Presidência da Escola aquando do processo de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras “privilegia a dimensão profissional” (sic.), não considerando os aspetos da igualdade entre

⁷ A ação positiva é “inspirada pelo objectivo da Igualdade, que obriga a que **situações desiguais não sejam tratadas da mesma forma**” (Caruso, 2002).

⁸ “O diálogo social e a participação de trabalhadores e trabalhadoras na vida das organizações estão contemplados a vários níveis na legislação do trabalho, enquanto referencial de democratização e cidadania, no pressuposto de que, através dessa participação e diálogo, as empresas mobilizam vontades para alcançar os objetivos da modernização e da competitividade, atendendo também aos interesses e necessidades de quem nelas exerce a sua actividade profissional. Através desta dimensão apreende-se o modo de relacionamento da empresa com os seus recursos humanos e as organizações que os representam, de forma a apurar em que medida o diálogo social é parte integrante da cultura da empresa” (Perista, Guerreiro, Jesus, & Moreno, 2008).

mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade.

No que concerne ao Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, pretende-se aferir se existem normas que salvaguardem e assegurem essa dignidade, se existem queixas formais de situações de discriminação em função do sexo e se existem procedimentos para intervenção em situações de desrespeito pela dignidade de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho.

Neste domínio, verifica-se que a ESE.IPP não tem normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, ainda que perante situações de discriminação em função do sexo existam procedimentos formais para apresentação de queixa, nomeadamente “através das estruturas sindicais e diretamente com a Presidente do Instituto Politécnico” (sic.), segundo o Presidente, que evidencia que “nestas situações se mobilizam as mesmas estruturas que em situações de assédio moral” (sic.).

Neste sentido evidencia-se que “existem procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, que decorrem da legislação geral” (sic.). Segundo o Presidente “até à presente data não se verifica qualquer queixa por situações de discriminação em função do sexo na organização” (sic.).

Analisa-se, ainda, se a Escola atende às necessidades de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal⁹ dos seus colaboradores e das suas colaboradoras, procurando-se perceber se há na organização a possibilidade de opção por horários flexíveis que facilitem a Conciliação, nomeadamente durante o período de amamentação/aleitação, a adaptação do horário de trabalho semanal em função das necessidades de conciliação dos/as trabalhadores/as e se existe a possibilidade dos/as trabalhadores/as optarem pelo regime de tempo parcial.

Neste domínio o Presidente refere que a ESE.IPP “possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis” (sic.), nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação, bem como a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à

⁹ Conforme indicam Perista e colegas (2008), “as modalidades flexíveis de organização do trabalho constituem um dos indicadores mais importantes de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Entendendo o tempo e o modo de organizar o trabalho como elementos reguladores do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal”. Os itens associados a estes indicadores pretendem analisar de que forma a Organização os considera e atende às necessidades dos seus recursos humanos. Analisa se a Organização possibilita modos flexíveis de organização do trabalho, designadamente trabalho a partir de casa, teletrabalho ou trabalho por objetivos, das normas existentes para adequação do horário de trabalho por turnos às necessidades de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras. Informou ainda que “existem várias situações de adaptação do tempo semanal de trabalho, tanto no que concerne ao pessoal docente (existindo a possibilidade de ser gerida a distribuição de serviço do pessoal docente de acordo com necessidades específicas de docentes) e de pessoal não-docente (devido a situações de amamentação, licenças de maternidade/paternidade, situações de doença, de trabalhadores/as estudantes ou outras)” (sic.).

Relativamente à marcação de horários por turnos rotativos, são consideradas as necessidades de conciliação dos/as trabalhadores/as até porque, segundo o Presidente, “são os elementos dos serviços em causa (nomeadamente dos Serviços Académicos e da Biblioteca, que dispõem de horário de funcionamento para além das 17h30m) que fazem as propostas de distribuição do horário à Presidência” (sic.).

O Presidente explicou ainda que a ESE.IPP possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Ainda nesta dimensão são analisados os Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e às suas famílias¹⁰, aferindo-se, por exemplo, a existência de infra-estruturas próprias de acolhimento e prestação de cuidados a menores ou outros/as dependentes, de protocolos com estabelecimentos especializados na prestação de serviços a crianças, pessoas idosas ou com deficiência, ou ainda o apoio financeiro para pagamento de despesas com a aquisição desses serviços ou a educação de crianças e jovens em idade escolar.

No que concerne a medidas de apoio aos/às trabalhadores/as com situações especiais, a ESE.IPP não tem medidas específicas de apoio, nomeadamente em relação ao pagamento de creches ou outros equipamentos uma vez que “isto não é possível para a organização ao nível das remunerações” (sic.).

Atualmente, a Escola não tem protocolos com serviços de proximidade das instalações (como lavandarias ou outros) nem com serviços de apoio para familiares (crianças ou outras pessoas dependentes). A ESE.IPP também não concede qualquer tipo de apoio financeiro específico para o acesso a serviços para filhos/as ou outros/as dependentes dos/as seus/as trabalhadores/as.

A organização não prevê medidas específicas para a reintegração de profissionais que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares, mas concede períodos para assistência a ascendentes

¹⁰ Os benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e às suas famílias, constituem-se como facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, contribuindo para o bem-estar das pessoas que aí trabalham.

e a cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras, com duração superior aos 15 dias, “dentro do que está previsto na legislação” (sic.).

A partir da Casa do Pessoal do IPP todos/as os/as trabalhadores/as da ESE.IPP podem usufruir dos serviços de ocupação de tempos livres para crianças durante os períodos de férias, nomeadamente no Natal e no mês de julho, com atividades de áreas diversificadas apresentadas para cada período de férias.

No que diz respeito à existência de apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar, a Presidência considera que “existe” (sic.), referindo o facto dos/as trabalhadores/as da ESE.IPP beneficiarem da ADSE - Direção Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública, enquanto funcionários públicos. Para além do acesso a este subsistema, as pessoas associadas à Casa do Pessoal do IPP podem também subscrever um Seguro de Saúde com condições especiais para os seus membros e respetivos elementos do agregado familiar. A ESE.IPP disponibiliza serviços de Psicologia para os seus trabalhadores, trabalhadoras e estudantes, através do Centro de Intervenção Psicopedagógica (CIP), não disponibilizando quaisquer outros serviços de saúde nas suas instalações. Anteriormente existiam consultas médicas nos Serviços Centrais do IPP, para funcionários/as e estudantes mas deixou de existir já em 2011, devido a cortes orçamentais.

Por fim, a Escola não divulga nem tem sistematizados os recursos existentes na área geográfica da organização para facilitar a conciliação trabalho-família.

Relativamente à Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família¹¹ verifica-se se a organização, a exemplo do que a lei institui, reconhece de igual modo o exercício de direitos de maternidade e de paternidade pelas trabalhadoras e trabalhadores, se se incentiva o gozo do período de licença parental, de uso exclusivo do pai, de acordo com o previsto legalmente, se há o incentivo à partilha da licença parental entre os homens e as mulheres, e se o exercício dos direitos de assistência à família são encarados de modo igual entre trabalhadores e trabalhadoras.

Observou-se, em relação a estas questões, que a maioria das situações em análise foram remetidas pelo Presidente para o previsto na lei geral neste âmbito. Assim sendo, considera-se que a organização encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores. Em relação ao incentivo aos homens para gozarem o período de licença parental previsto

¹¹ A proteção na maternidade e na paternidade e o direito de assistência à família são reconhecidos como condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar. Para além dos mecanismos legalmente consagrados, as culturas organizacionais socialmente responsáveis incorporam valores que não impedem o uso desses direitos e contemplam incentivos de vária ordem, dirigidos aos pais e às mães, bem como a quem tenha familiares ao seu cuidado.

na lei geral (Art. 43.º Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro)¹², o Presidente refere que “não há este incentivo por parte da ESE.IPP” (sic.), o que é reforçado pela inexistência de homens a usufruir desta licença nos anos de 2011 e 2012, segundo informações recolhidas junto do Gabinete de Pessoal e Recursos Humanos. Segundo a mesma fonte usufruíram de licenças de maternidade no ano de 2012 seis trabalhadoras da ESE.IPP, uma funcionária não docente e cinco docentes. O mesmo se verifica em relação ao incentivo para a partilha com a mãe do tempo de licença de maternidade/paternidade.

- **Comunicação – interna e externa**

A terceira dimensão deste questionário remete para a **Comunicação – interna e externa**, pretendendo-se aqui conhecer os procedimentos da Organização em matéria de igualdade de género, no que concerne aos conteúdos comunicacionais transmitidos interna e externamente, bem como à existência e tratamento de dados estatísticos e de outra informação em função do sexo; saber se a Organização utiliza uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva, sem impacto diferencial sobre mulheres e homens nos vários processos de comunicação, não reproduzindo estereótipos de género. Procura-se também compreender se a organização divulga informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as relativamente à igualdade de género.

Tanto na comunicação externa como interna, o Presidente considera que a ESE.IPP não tem em conta o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo e por isso não se verifica o cuidado de empregar formas gramaticais inclusivas e neutras.

Nos documentos e relatórios internos a ESE.IPP apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexos, mas, segundo o Presidente, “esta variável não é muito considerada na análise desses dados” (sic.).

Por sua vez, a publicidade e promoção das atividades, produtos e serviços da ESE.IPP acontecem por meio de linguagem e imagens que o Presidente considera como “não discriminatórias”, sendo considerada como “assexuada”, “utilizando-se poucas imagens alusivas a rapazes ou raparigas” (sic.).

Por fim, no que concerne à divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, verifica-se que esta informação não está divulgada na ESE.IPP.

¹² Anexo 7.

- **Mainstreaming de género nas áreas de intervenção**

A última dimensão em análise prende-se com o **Mainstreaming de género nas áreas de intervenção sectorial**, pretendendo-se aqui compreender se nas suas políticas sectoriais a entidade tem em conta o princípio da igualdade de género. Verifica-se que a entidade não tem em conta este princípio nas suas políticas sectoriais, visto que “está organizada por Unidades Técnico Científicas que têm posicionamentos diversificados relativamente a este domínio” (sic.).

ANÁLISE DOS RESULTADOS

De acordo com a matriz proposta no âmbito do questionário de Autodiagnóstico, a pontuação final-total obtida foi de 27 pontos (em 100), enquadrando-se na classificação de Insuficiente (resultados entre 20 e 40 pontos). Importa referir que 3 dos 56 itens não se aplicam à ESE.IPP, pelo que não foram considerados no cálculo dos resultados finais.

Esta classificação significa que a Organização “revela um conjunto amplo de insuficiências no domínio da aplicação de uma estratégia organizacional que encare a Igualdade de Género como uma mais-valia. No imediato, este Organismo deverá redefinir toda a sua estratégia neste domínio, através do compromisso da gestão de topo relativamente a estas matérias” (Pernas et al., 2008).

Discussão:

A análise da entrevista de Autodiagnóstico realizada ao Presidente e a recolha de evidências pressupõe a necessidade de elaboração e apresentação de medidas no sentido de se atingirem políticas e práticas organizacionais mais coerentes com os princípios da igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens.

Neste sentido propomos, a partir exclusivamente da análise dos resultados encontrados neste Estudo, um conjunto de medidas que poderão vir a ser parte integrante do Plano para a Igualdade da ESE.IPP:

1) Planeamento Estratégico (estratégia, missão e valores):

- Recomenda-se que sejam integrados conteúdos específicos relativamente à Igualdade de Género aquando da revisão de documentos referidos neste Estudo e/ ou quando forem elaborados novos documentos de cariz estratégico para a organização. A clarificação da promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nos documentos estratégicos da organização poderá ser uma mais valia no sentido do compromisso institucional com a igualdade de género.
- Propõe-se a elaboração de estudos ou análise de dados organizacionais com ênfase nas questões de género, suas representações e impactos estruturais - relativamente à distribuição de estudantes por sexo nos diversos cursos da ESE.IPP, distribuição dos trabalhadores e trabalhadoras por sexo nas diferentes funções, cargos e áreas de ação/intervenção, entre outras.

2) Gestão de Recursos Humanos

Seleção e recrutamento

- Recomenda-se que os dados relativos à contratação e cessação de contratos – com pessoal docente e não docente, sejam sistematizados por sexos.

Formação Contínua

- Sugere-se que sejam sistematizados e atualizados os dados relativos à participação dos/das trabalhadores e trabalhadoras da ESE.IPP em ações de formação continuada.
- Propõe-se que a realização de ações de formação específicas sobre a Igualdade de Género e a Igualdade de Oportunidades se constitua como uma proposta para o plano de formação da FIPP.

Diálogo Social e Participação

- Recomenda-se que a organização incentive os seus trabalhadores e as suas trabalhadoras a apresentar propostas de melhoria ao nível do trabalho que desenvolvem, da funcionalidade dos serviços da ESE.IPP e da sua eficácia. Este incentivo poderia decorrer em momentos formalmente definidos (reuniões de serviço, de UTC ou outros que possam decorrer por eminência do serviço a desempenhar ou em reuniões orientadas para este fim). A solicitação de propostas via e-mail ou por qualquer outra via que interpele direta e pessoalmente as pessoas poderia também ser uma possibilidade a explorar.
- Propõe-se a realização de um encontro anual com os trabalhadores e trabalhadoras para apresentação de propostas para a melhoria da sua satisfação no local de trabalho, com ênfase nas questões da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens mas abrangendo também outras dimensões importantes, nomeadamente sobre aspetos e soluções que facilitem a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

- Recomenda-se que a organização afixe em lugar próprio informações sobre normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho e sobre os procedimentos para apresentação formal de queixa.

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

- Recomenda-se que, sempre que possível, haja flexibilidade de horários com vista a uma melhor conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal.

Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e às suas famílias

- Recomenda-se que a ESE.IPP sistematize e divulgue informações sobre recursos e serviços existentes na sua área geográfica dos quais possam usufruir os seus trabalhadores e trabalhadoras.
- Sugere-se o estabelecimento de protocolos com serviços de proximidade das instalações da ESE.IPP e serviços de apoio a familiares que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores e trabalhadoras, podendo implicar, também, alguns benefícios em termos financeiros no acesso a estes serviços. (Ex: Protocolo do IPP com a Farmácia Barreiros – descontos na aquisição de medicamentos e entregas de medicamentos na Escola).

Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

- Recomenda-se que a ESE.IPP afixe informação em lugar próprio relativa à legislação existente no que concerne a licenças de maternidade e paternidade.

3) Comunicação – interna e externa

- Propõe-se a integração do princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo em toda a comunicação da ESE.IPP, o que implica a utilização de formas gramaticais inclusivas e neutras (Anexo 8).
- Recomenda-se a sensibilização de toda a comunidade educativa, nomeadamente pessoal docente, não docente e estudantes, para a utilização de formas gramaticais inclusivas e neutras (Anexo 8).
- Propõe-se uma análise dos materiais e instrumentos de comunicação da ESE.IPP de modo a garantir que a linguagem e imagens não são discriminatórias.
- Recomenda-se a criação de um espaço – físico e/ ou virtual – para a exposição de informações sobre os direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Caruso, D. (2002). *Limits of the classic method: positive action in the European union after the new equality directives*. New York, NYU School of Law.
- Perista, H., Guerreiro, M.D., Jesus, C., & Moreno, M. L. (2008). A igualdade de género no quadro da responsabilidade social – o projeto EQUAL diálogo social e a igualdade nas empresas. *EXAQUO*, 18, p.103-120.
- Pernas, G., Fernandes, M., & Guerreiro, M. (2008) *Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública central*. Lisboa, ISCTE
- Report of the Fourth World Conference on Women (1996). Sales No. E.96.IV.13, chap. I, resolution 1, annex II. New York, United Nations Publication.

Legislação:

Despacho n.º 15835/2009, de 10 de julho de 2009 – Estatutos

Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto de 2009 – Alteração e aditamento ao Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico

Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro – Aprova a revisão do Código do Trabalho

Websites:

www.es.e.ipp.pt

ANEXOS:

Anexo 1 - Questionário de Autodiagnóstico

Anexo 2 - Estatutos da ESE.IPP

Anexo 3 - Documento *Orientador para a Política de Investigação do Conselho Técnico-científico no mandato 2011-2013*

Anexo 4 - *Guião para a definição das Linhas Orientadoras de Formação dos Docentes* (aprovado em novembro 2011)

Anexo 5 - Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto de 2009 (Alteração do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico – ECPDESP)

Anexo 6 - *Regulamento de Contratação de Pessoal Docente, especialmente Contratado, ao Abrigo do Artigo 8.º do ECPDESP, do Instituto Politécnico do Porto*, publicado em Diário da República a 21 de março 2011

Anexo 7 - Art. 43.º Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro - “SUBSECÇÃO IV - Parentalidade” (Aprova a revisão do Código do Trabalho)

Anexo 8 – Recomendações para a utilização de Linguagem inclusiva ou neutra

ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO DE AUTODIAGNÓSTICO

1. Planeamento Estratégico

Estratégia, Missão e Valores da Escola Superior de Educação do Porto

	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de atividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio da organização?			
2. A organização aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens (gender budgeting)?			
3 - No planeamento estratégico estão definidos objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?			
4 – Na missão da organização existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?			
5 – Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta ou qualquer outro documento escrito que mencione claramente a salvaguarda dos princípios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?			
6 – A organização elabora estudos que permitam aferir o impacto, em homens e mulheres, das políticas e ações desenvolvidas enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão?			
7 – A organização prevê na sua estrutura a existência de uma unidade (técnico, comissão ou outra) direcionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho?			
8 – A organização, para além da avaliação interna, faz uma avaliação da promoção dos princípios da igualdade de género e da não discriminação em entidades por si tuteladas?			

2 – Gestão de Recursos Humanos

A – Recrutamento e seleção

	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
9 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?			
10 - A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?			
11 - Nos anúncios de oferta de emprego estão patentes os princípios de igualdade e da não discriminação não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”)?			
12 - A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?			
13 - A organização assegura os princípios de neutralidade da composição do júri e igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos e candidatas?			
14 – A organização quando da nomeação de uma pessoa para qualquer dos níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?			
15 – Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, é verificada a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção?			

B – Formação Contínua:

	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
16 - A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?			
17 - A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?			
18 - A organização incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?			
19 - A organização permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?			

20 - A organização incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?			
21 - A organização promove a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?			
22 - A organização trata os dados relativos à frequência de ações de formação por sexo?			

C – Gestão de carreiras e remunerações

	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
23 - A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?			
24 - A organização, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?			
25 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pelo Organismo, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?			
26 - Na organização, são assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho?			
27 - Na organização são desenvolvidas ações positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?			

D - Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as

	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
28 - A organização incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?			

29 – A organização realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?			
30 – A organização, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade?			

E – Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho

	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
31 – A organização possui normas escritas que garantam o Respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?			
32 – Verifica-se na organização a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?			
33 – Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?			

F – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
34 – A organização possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação			
35 - A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?			
36 - Na marcação dos horários por turnos rotativos (se aplicável), a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?			
37 - A organização possibilita o trabalho a tempo parcial (se aplicável) a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?			

G – Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias

	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
38 - A organização tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?			
39 - A organização de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras tem medidas específicas (Ex: informação, formação adequada, requalificação) com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?			
40 - A organização, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?			
41 - A organização, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)?			
42 - A organização, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?			
43 - A organização, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim-de-infância, amas e baby-sitters)?			
44 - A organização, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?			
45 - A organização, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?			
46 - A organização, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?			

47 - A organização divulga os recursos existentes na área geográfica do Organismo e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho - família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?			
---	--	--	--

H – Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
48 - A organização encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?			
49 - A organização incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?			
50 - A organização incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?			
51 - A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?			

3 – Comunicação

Comunicação interna e externa

	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
52 - Na comunicação interna e externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, a organização tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?			
53 - Nos documentos e relatórios internos, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?			
54 - A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?			
55 - A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?			

4. Mainstreaming de género nas áreas de intervenção sectorial

	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
56 - Nas medidas de política sectoriais a organização tem em conta o princípio da igualdade de género?			

Resultados do diagnóstico e respetiva análise

A pontuação máxima do questionário é de 100 pontos, sendo que na quantificação dos resultados se deve ter em atenção a existência de uma ponderação diferenciada das várias questões.

3 Pontos – para as questões consideradas de extrema importância para a transversalização da Igualdade de Género.

1 A 2 pontos - para as questões consideradas de alguma ou muita importância para a transversalização da Igualdade de Género.

Os pontos atribuídos só deverão ser considerados para as respostas positivas (SIM), sendo que não deverá ser contabilizado qualquer ponto para as respostas negativas (NÃO)

Tabela de pontuações

- Questões nas quais devem ser contabilizados 3 pontos por cada resposta positiva (SIM): 1, 2, 3, 4, 9, 13, 15, 22, 28, 29, 33, 51, 52, 53, 54, 56 (16 questões)

- Questões nas quais devem ser contabilizados 2 pontos por cada resposta positiva (SIM): 5, 6, 7, 8, 14, 16, 21, 27, 30, 31, 37, 55 (12 questões)

- Questões nas quais deve ser contabilizado 1 ponto por cada resposta positiva (SIM): 10, 11, 12, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 (28 questões)

Interpretação dos resultados finais e ações futuras

Na sequência da contabilização dos resultados totais obtidos com as respostas, e de forma a permitir uma análise mais consequente dos resultados obtidos, devem ser enquadrados esses resultados na matriz que se segue:

Excelente (resultados superiores a 80 pontos)

Instituição líder nas questões da Igualdade de Género, sendo exemplo na aplicação de uma política pró-ativa de gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos. Configura-se como um Organismo com um elevado sentido de responsabilidade social para com os trabalhadores e trabalhadoras e para com as outras partes interessadas. Constitui-se assim como um excelente caso de estudo e divulgação da aplicação transversalizada dos princípios da Igualdade de Género e de não discriminação. As instituições situadas neste nível já compreenderam as vantagens de ter uma força de trabalho motivada, onde a integração de mulheres e homens representa um valor acrescentado. De futuro, deverá apostar em dar

maior visibilidade à ação desenvolvida neste âmbito, tentando promover e assumir um papel de liderança social.

Bom (resultados entre 60 e 80 pontos)

Organização preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar, resultado da assunção de um conjunto de políticas e práticas de gestão direcionadas para a promoção da Igualdade de Género. Não sendo ainda um Organismo de excelência neste domínio, criou já as bases para a implementação sustentada da Igualdade de Género como um dos vetores centrais da sua cultura. No futuro, esta Organização deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos através deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se um Organismo líder nestas questões.

Mediano (resultados entre 40 e 60 pontos)

A Organização situada neste patamar já começou a implementar um conjunto de práticas sobre igualdade de género e conciliação entre vida profissional e familiar, não tendo estas ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão. Futuramente, esta Organização deverá preocupar-se em promover uma transversalização progressiva dos princípios da Igualdade de Género, dando prioridade à sua implementação nas áreas onde obteve as pontuações mais baixas.

Insuficiente (resultados entre 20 e 40 pontos)

Esta Organização revela um conjunto amplo de insuficiências no domínio da aplicação de uma estratégia organizacional que encare a Igualdade de Género como uma mais-valia. No imediato, esta Organização deverá redefinir toda a sua estratégia neste domínio, através do compromisso da gestão de topo relativamente a estas matérias.

Muito insuficiente (resultados inferiores a 20 pontos)

Esta Organização revelam um total alheamento relativamente a esta nova realidade, Um Organismo colocado neste patamar tem grandes probabilidades de vir a enfrentar graves problemas reputacionais e de ter uma força de trabalho desmotivada e apática. A Organização deverá, com toda a urgência, rever toda a sua estratégia e iniciar uma reflexão interna que promova a mudança organizacional, pois os riscos que corre nesta altura são elevadíssimos.

ANEXO 2 - ESTATUTOS DA ESE.IPP

Estatutos **CAPÍTULO I** **Disposições gerais**

Artigo 1.º

Natureza, Missão e Objectivos

1 — A Escola Superior de Educação, adiante designada por ESE, constitui uma unidade orgânica do Instituto Politécnico do Porto, adiante designado por IPP, nos termos do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, RJIES, aprovado pela Lei n.º 62/2007 de 10 de Setembro, dos Estatutos do IPP e dos demais normativos aplicáveis.

2 — A ESE goza das autonomias estabelecidas no artigo 126.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, no artigo 47.º dos Estatutos do IPP, aprovados pelo Despacho Normativo 5/2009, de 2 de Fevereiro (2.ª série) e nos demais normativos aplicáveis.

3 — A ESE foca a sua missão no âmbito do ensino, da educação e da intervenção social, procurando a excelência na formação de cidadãos de elevada competência profissional, científica, técnica, artística e pedagógica, numa ampla diversidade de perfis de qualificação, o desenvolvimento de investigação e transferência dos seus resultados e produtos, a criação e difusão da cultura no seu sentido mais amplo, o desenvolvimento sustentável da sua região de influência, num quadro de referência nacional e internacional.

4 — A ESE diligencia no sentido de:

- a) Valorizar a pluralidade e assegurar a livre expressão de ideias e opiniões, bem como garantir a liberdade de criação, inovação e investigação;
- b) Promover condições de mobilidade, acessibilidade e acesso à cultura, educação e exercício profissional aos cidadãos com necessidades especiais;
- c) Promover o desenvolvimento profissional e pessoal da sua comunidade escolar e uma estreita ligação entre as suas actividades e a comunidade quer no quadro local, regional ou nacional;
- d) Promover colaborações a nível internacional;
- e) Aplicar procedimentos de avaliação, nomeadamente de auto-avaliação institucional.

5 — A ESE, no exercício da sua autonomia, em todos os seus actos de administração e gestão e no cumprimento dos seus fins e atribuições, rege-se pelos princípios, direitos, liberdades e garantias previstos na Constituição da República Portuguesa, assim como por princípios de racionalidade, democraticidade, transparência e participação de toda a comunidade escolar.

6 — A ESE é um estabelecimento de ensino superior que realiza, designadamente:

- a) Formação profissionalizante pós -secundária;
- b) Formação de graduação e pós -graduação, designadamente a nível de 1.º Ciclo de Estudos (Licenciatura) e 2.º Ciclo de Estudos (Mestrado);
- c) Outros tipos de formação contínua e especializada no âmbito das áreas científicas de incidência;
- d) Investigação, intervenção, divulgação e prestação de serviços no âmbito das áreas científicas de incidência.

7 — A ESE está vocacionada para a formação de profissionais altamente qualificados, entre os quais:

- a) Educadores de Infância e Professores do Ensino Básico;
- b) Profissionais no âmbito da acção e intervenção social, das necessidades sociais e educativas especiais, da gestão e administração escolares e de outras organizações educativas;
- c) Profissionais nas áreas da cultura, arte, música, desporto, património, ciência, tecnologia e ambiente.

Artigo 2.º

Linhas orientadoras

1 — São linhas orientadoras da ESE:

- a) Promover a melhoria da qualificação dos profissionais da comunidade escolar com formações diversificadas, tendo em vista a valorização académica e profissional e a qualidade dos serviços prestados;
- b) Garantir sistemas de avaliação exigentes e justos.

2 — Constitui também linha orientadora diligenciar a sua responsabilidade social no sentido de:

- a) Criar as condições necessárias para apoiar os trabalhadores-estudantes;
- b) Reforçar as condições para o desenvolvimento da oferta de actividades profissionais em tempo parcial aos estudantes;
- c) Adaptar as suas actividades a situações específicas, designadamente, casos de participação associativa, gravidez, maternidade e paternidade e doença prolongada;
- d) Adaptar as suas actividades, condições de acessibilidade e outras condições logísticas a pessoas com necessidades especiais.

Artigo 3.º

Sede

A ESE tem a sua sede no Porto, na Rua do Doutor Roberto Frias, n.º 602, 4200 -465.

Artigo 4.º

Símbolos e Dia da ESE

1 — A ESE possui selo branco, timbre, cores próprias e outros símbolos passíveis de redefinição, no respeito pelo estabelecido no n.º 2 do artigo 4.º dos Estatutos do IPP.

2 — A especificação do Dia da ESE é da incumbência do Presidente da ESE.

CAPÍTULO II

Fins e atribuições

Artigo 5.º

Fins e atribuições gerais

1 — Para a concretização da sua missão são atribuições da ESE, designadamente:

- a) A realização do que decorre do estabelecido nos artigos 1.º e 2.º;
- b) A formação de alto nível e com elevada exigência de qualidade nas vertentes humanística, cultural, científica, artística, técnica, tecnológica e profissional;
- c) A formação profissional ao longo da vida;
- d) A realização de investigação, promovendo a criação de estruturas internas e a colaboração com entidades externas;
- e) A promoção de uma cultura de responsabilidade social;
- f) A ligação e prestação de serviços à comunidade, numa perspectiva de valorização recíproca;
- g) A promoção da inserção dos seus diplomados no mundo do trabalho e da sua ligação regular à ESE;
- h) A cooperação e o intercâmbio cultural, científico e técnico com outras instituições de ensino superior nacionais e estrangeiras, em especial as de países de língua oficial portuguesa e do espaço europeu do ensino superior;
- i) A participação em projectos de cooperação nacional e internacional.

Artigo 6.º

Cooperação

1 — A ESE pode estabelecer com outras unidades orgânicas do IPP ou com outras instituições acordos de associação ou cooperação para incentivar a mobilidade de estudantes e de docentes e para a prossecução de parcerias e projectos comuns, incluindo programas de graus conjuntos e a partilha de recursos.

2 — A ESE pode celebrar convénios, protocolos, contratos e outros acordos com instituições públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras.

Artigo 7.º

Gestão académica

1 — A ESE, de acordo com os normativos em vigor, desenvolve processos conducentes à concessão de:

- a) Graus e diplomas e respectivas equivalências e reconhecimentos;
 - b) Certificados;
 - c) Títulos honoríficos.
- 2 — A ESE é responsável por:
- a) Gerir os processos de matrícula, inscrição e frequência;
 - b) Emitir certificados, declarações e similares, aos estudantes, com excepção dos diplomas e suplementos respeitantes a graus académicos;
 - c) Fixar as vagas em cursos, quando não sujeitas a limitações por parte da tutela;
 - d) Enviar ao Presidente do IPP a informação necessária à emissão dos diplomas e suplementos respeitantes a graus académicos;
 - e) Enviar ao Presidente do IPP informações anuais sobre número de candidatos, matrículas e inscrições, e taxas de aprovação, abandono e retenção.

3 — Nos cursos com vagas sujeitas a limitações por parte da tutela, os valores sobre admissões e inscrições são aprovados pelo Presidente do IPP, mediante proposta do Presidente da ESE.

Artigo 8.º

Gestão de recursos humanos

1 — A distribuição pelas diferentes carreiras e categorias das vagas do pessoal não docente e não investigador afecto à ESE é feita pelo Presidente da ESE, cumprindo as regras fixadas pela tutela.

2 — A distribuição pelas diferentes carreiras e categorias das vagas do pessoal docente e investigador afecto à ESE é feita pelo Presidente da ESE, sob proposta do seu Conselho Técnico - Científico, cumprindo as regras fixadas pelo Ministério da Tutela.

3 — Cabe ao Presidente da ESE a contratação e promoção dos docentes e investigadores, bem como do restante pessoal necessário para o desempenho das funções atribuídas à Escola, nos termos da lei e de acordo com o Plano de Actividades e o Orçamento.

4 — A contratação e promoção dos docentes e investigadores são feitas com base em proposta do Conselho Técnico - Científico da ESE.

5 — Os critérios de gestão de recursos humanos afectos à ESE, relativamente aos docentes, investigadores e funcionários não docentes e não investigadores são definidos pelo seu Presidente, ouvidas as Estruturas com competência para elaborar propostas ou pareceres sobre tais critérios.

6 — Cabe ainda ao Presidente da ESE autorizar a colaboração dos docentes e investigadores da Escola, em Projectos, Acções de Formação, Seminários e outros devidamente protocolados ou contratualizados que não exceda o n.º de horas permitido pelo seu vínculo contratual.

7 — Não está sujeito a quaisquer limitações a contratação de pessoal em regime de contrato individual de trabalho cujos encargos sejam satisfeitos exclusivamente através de receitas próprias, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Estrutura e regulamentação

Artigo 9.º

Estrutura

1 — A ESE integra as seguintes Estruturas, identificadas pelos seus objectivos e funções:

- a) Órgãos de gestão;
- b) Unidades;
- c) Serviços;

2 — São Órgãos de Gestão:

- a) O Presidente da ESE;
- b) O Conselho Técnico -Científico;
- c) O Conselho Pedagógico.

3 — São Unidades:

- a) As Unidades Técnico -científicas;
- b) As Comissões de Ciclos de Estudos e as Comissões de outros Cursos;
- c) As Unidades de Investigação, Extensão e Prestação de serviços técnico -científicos.

4 — São Serviços:

- a) Os Serviços de Apoio Pedagógico e Técnico -Científico;
- b) Os Serviços Técnico -Administrativos e de Apoio Logístico;
- c) Outras Estruturas, de carácter permanente ou temporário, quando reconhecida a sua necessidade, criadas e regulamentadas pelo Presidente da ESE, por sua iniciativa ou na sequência de proposta de outra Estrutura.

Artigo 10.º

Regulamentos

1 — Compete aos Órgãos de Gestão, às Unidades e aos Serviços elaborar e aprovar os seus regulamentos internos, com respeito por estes Estatutos, pelos Estatutos do IPP e demais legislação aplicável, encaminhando -os para o Presidente da ESE para homologação.

2 — No caso dos Ciclos de Estudos e de outros Cursos:

- a) O Presidente da ESE, ouvidos o Conselho Técnico -Científico, o Conselho Pedagógico e os Coordenadores de Curso, elabora e homologa um Regulamento Geral dos Cursos.
- b) As Comissões de Ciclos de Estudos e de outros Cursos elaboram, se necessário, complementos regulamentares específicos desses Ciclos e Cursos, encaminhando -os para o Presidente da Escola para homologação.

3 — Os Ciclos de Estudos e os outros Cursos regem -se pelo Regime de Frequência e Avaliação em vigor na ESE.

CAPÍTULO IV

Órgãos de gestão

SECÇÃO I

Presidente da ESE

Artigo 11.º

Eleição e mandato

1 — O Presidente da ESE é eleito por sufrágio directo, universal e secreto, de entre os Professores de carreira e investigadores da Escola, mediante candidatura individual com apresentação de um programa para o mandato.

2 — O Presidente é eleito pelo conjunto de docentes e investigadores, estudantes e funcionários não docentes e não investigadores.

3 — A votação é efectuada separadamente por cada um dos três corpos, docentes e investigadores, discentes e pessoal não docente e não investigador, de acordo com as seguintes regras:

- a) No corpo de docentes e de investigadores são eleitores todos os docentes e investigadores em regime de tempo integral;
- b) No corpo discente são eleitores todos os estudantes a tempo integral do 1.º e 2.º Ciclos de estudos regularmente inscritos;
- c) No corpo do pessoal não docente e não investigador são eleitores todo o pessoal com contrato em tempo integral.

4 — Será eleito o candidato que obtiver um valor da média ponderada das percentagens de votação, calculada nos termos definidos no número seguinte, superior a cinquenta por cento.

5 — O valor da média ponderada é calculado através da seguinte fórmula:

$$V = 14D + 5E + F/20$$

sendo:

V — média ponderada;

D — Percentagem obtida pelo candidato na votação do corpo docente e investigador;

E — Percentagem obtida pelo candidato na votação do corpo discente;

F — Percentagem obtida pelo candidato na votação do corpo do pessoal não docente e não investigador.

6 — As percentagens *D*, *E* e *F* são apresentadas com três algarismos significativos, e para o apuramento das percentagens referidas no número anterior:

- a) São contabilizados todos os votos, incluindo os brancos e os nulos;
- b) Não são contabilizadas as abstenções.

7 — Se nenhum candidato obtiver o valor mínimo previsto no n.º 4 do presente artigo, terá lugar uma segunda volta, no prazo máximo de cinco dias úteis contados a partir da data de apuramento dos resultados, sendo eleito o que obtiver a maior média ponderada.

8 — A segunda volta será disputada pelos dois candidatos mais votados ou pelo candidato único, se for o caso.

- 9 — O procedimento eleitoral é iniciado por Despacho do Presidente da ESE, amplamente divulgado, com pelo menos sessenta dias úteis de antecedência relativamente à data de termo do mandato, definindo nomeadamente, o calendário eleitoral e os locais de votação.
- 10 — Compete ao Professor Decano da Escola organizar e superintender o procedimento eleitoral.
- 11 — O prazo de entrega de candidaturas deverá constar do calendário eleitoral referido no n.º 9 do presente artigo.
- 12 — A candidatura deverá ser subscrita pelo candidato e por, pelo menos, 10 % dos eleitores constantes dos cadernos eleitorais do corpo docente e investigador, 5 % dos eleitores constantes dos cadernos eleitorais do corpo de pessoal não docente e não investigador e por 2 % dos eleitores constantes do caderno eleitoral do corpo discente.
- 13 — No caso de não surgir nenhuma candidatura, o Presidente da Escola inicia, imediatamente, um novo processo eleitoral, mantendo –se em funções até à tomada de posse do seu sucessor.
- 14 — O mandato do Presidente da ESE é de quatro anos, não podendo os mandatos consecutivos exceder oito anos.
- 15 — O Presidente da ESE toma posse perante o presidente do IPP no dia útil seguinte ao termo do mandato do presidente cessante ou, caso esta data já tenha sido ultrapassada, no prazo máximo de 10 dias seguidos após a homologação dos resultados das eleições.
- 16 — Para efeitos do disposto no número anterior, o Presidente cessante da Escola comunica ao presidente do IPP o resultado da votação, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da eleição.

Artigo 12.º

Competência do Presidente da ESE

- 1 — Compete ao Presidente da Escola:
- Representar a Escola em Juízo e fora dele;
 - Dirigir os serviços da ESE e aprovar os necessários regulamentos;
 - Gerir os recursos humanos, físicos e materiais afectos à Escola;
 - Homologar a distribuição do serviço docente;
 - Ouvidas as Estruturas com capacidade para o efeito, atribuir aos Docentes o número médio anual de horas semanais de trabalho previstas para cargos e funções para além das lectivas e das perilectivas, assim como das resultantes de outros compromissos institucionalmente assumidos;
 - Decidir, no âmbito da Escola, a abertura de concursos, a designação de júris e a nomeação e contratação de pessoal, a qualquer título, sem prejuízo do previsto na alínea g) do n.º 1 do artigo 27.º dos Estatutos do IPP;
 - Homologar os regimes de transição entre planos de estudo;
 - Homologar o Regulamento do Regime de Frequência e Avaliação dos estudantes, elaborado pelo Conselho Pedagógico, tendo em atenção o parecer emitido pelo Conselho Técnico -Científico;
 - Elaborar um Regulamento Geral dos Cursos, que homologa depois de ouvidos o Conselho Técnico -Científico e o Conselho Pedagógico, assim como homologar os complementos regulamentares específicos de cada Curso, elaborados pelo respectivo Coordenador;
 - Criar Cursos não referentes de grau, sob proposta das Unidades Técnico Científicas, mediante parecer do Conselho Técnico -Científico;
 - Aprovar o calendário e horário das actividades lectivas, ouvidos o Conselho Técnico -Científico e o Conselho Pedagógico;
 - Executar as deliberações dos Conselhos Técnico -Científico e Pedagógico, quando vinculativas;
 - Elaborar o plano de actividades e o orçamento, bem como o relatório de actividades e as contas;
 - Nomear e exonerar os Vice -Presidentes;
 - Nomear e exonerar o Secretário e os dirigentes dos Serviços da Escola;
 - Nomear, para cada 1.º e 2.º Ciclo de Estudos e, se aplicável, para outros Cursos, um Coordenador de Curso, de entre os membros da respectiva Comissão de Curso nomeada pelo Conselho Técnico -Científico.
 - Exercer as funções que lhe sejam delegadas pelo Presidente do IPP;
 - Propor ao Presidente do IPP os valores máximos de novas admissões e de inscrições;
 - Criar, participar ou incorporar, no âmbito da Escola, entidades subsidiárias de direito privado, nos termos do artigo 5.º dos Estatutos do IPP;
 - Instituir prémios escolares no âmbito da Escola; Científico, se tal for considerado necessário por ambas ou por uma destas duas partes, modos de articulação entre os Coordenadores das Unidades Técnico -Científicas e os Coordenadores de Curso, assim como normativos conjuntos de outros âmbitos potenciadores da colaboração entre as Estruturas da ESE e do bom funcionamento desta;
 - Exercer as demais funções previstas na lei e demais normativos.
- 2 — O Presidente da ESE pode, nos termos da lei e Estatutos do IPP, delegar nos Vice -Presidentes, nos Órgãos de Gestão, no Secretário e nos dirigentes dos Serviços as competências que considere adequadas a uma gestão mais eficiente.

Artigo 13.º

Vice -Presidentes da ESE

- 1 — O Presidente pode nomear e exonerar, a todo o tempo, Vice-Presidentes até ao máximo de dois.
- 2 — Os Vice -Presidentes tomam posse perante o Presidente da ESE.
- 3 — Os mandatos dos Vice -Presidentes cessam com a cessação do mandato do Presidente, sem prejuízo de este poder exonerá -los a todo o tempo.

Artigo 14.º

Regime do exercício de funções

- 1 — O cargo de Presidente da ESE é exercido em regime de dedicação exclusiva.
- 2 — O Presidente e os Vice -Presidentes da ESE ficam dispensados da prestação de serviço docente ou de investigação, sem prejuízo de, por sua iniciativa, o poderem prestar, total ou parcialmente.
- 3 — O Presidente e os Vice -Presidentes da ESE não podem pertencer a quaisquer outros órgãos de governo ou gestão de quaisquer outras instituições de ensino superior, públicas ou privadas, sob pena de perda do mandato.

Artigo 15.º

Substituição do Presidente

1 — Em caso de incapacidade ou impedimento temporários do Presidente, assume as suas funções o Vice -Presidente por ele previamente designado ou, na falta de designação, o mais antigo no cargo ou, em caso de igualdade, o de categoria mais elevada ou, se forem da mesma categoria, o mais antigo na categoria.

2 — Em caso de vacatura, de renúncia ou de incapacidade permanente do Presidente, assume as suas funções o Vice -Presidente por ele previamente designado ou, na falta de designação, o mais antigo no cargo ou, em caso de igualdade, o de categoria mais elevada ou, se forem da mesma categoria, o mais antigo na categoria, o qual deve determinar a abertura do procedimento de eleição de um novo Presidente, no prazo máximo de oito dias úteis.

3 — Quando o impedimento do Presidente for superior a 30 dias e não existirem Vice -Presidentes, o Presidente do Conselho Técnico -Científico assume interinamente esse cargo, determinando a abertura do procedimento de eleição de um novo Presidente no prazo máximo de sessenta dias, se o impedimento se mantiver.

Artigo 16.º

Secretário da ESE

1 — A ESE dispõe de um Secretário, com saber e experiência na área da gestão, intervindo em matérias técnico -administrativas e financeiras, nomeado e exonerado pelo Presidente nos termos da Lei.

2 — O cargo de Secretário, salvo se outro regime legal for fixado superiormente, corresponde a cargo de direcção intermédia de 1.º grau e este exerce as suas funções em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

3 — São competências do Secretário, sob direcção do Presidente da Escola:

- a) Coordenar os serviços Técnico -Administrativos, Financeiros e de Apoio Logístico;
- b) Elaborar e apresentar ao Presidente regulamentos, estudos, informações e pareceres relativos à gestão da ESE;
- c) Acompanhar a execução financeira da ESE;
- d) Assinar as certidões emitidos pelos Serviços competentes;
- e) Exercer as demais competência e funções delegadas pelo Presidente da ESE.

SECÇÃO II

Conselho Técnico -Científico

Artigo 17.º

Composição e mandato

1 — O Conselho Técnico -Científico, a seguir designado por CTC, é constituído por um máximo de vinte e cinco membros, de acordo com os números seguintes.

2 — Podem ser membros do CTC:

a) Docentes nas seguintes condições, num número total igual a vinte:

Professores de carreira;

Equiparados a professor em regime de tempo integral com contrato com a ESE há mais de dez anos nessa categoria;

Docentes com o grau de doutor em regime de tempo integral com contrato de duração não inferior a um ano, qualquer que seja o tipo do seu vínculo à ESE;

Docentes com o título de especialista, não abrangidos pelas alíneas anteriores, em regime de tempo integral, com contrato com a ESE há mais de dois anos.

b) Membros das Unidades de Investigação reconhecidas e avaliadas positivamente nos termos da lei, quando existam, em número igual a cinco ou em número inferior se o número de Unidades de investigação assim o justificar.

3 — Quando não integre o Conselho Técnico -Científico, o Presidente da ESE pode participar nas suas reuniões, sem direito a voto.

4 — A duração do mandato dos membros do CTC é de dois anos, não podendo exceder três mandatos consecutivos.

Artigo 18.º

Eleição dos membros do CTC

1 — Só pode ser eleitor quem satisfaça as condições da alínea a) do n.º 2 do artigo anterior.

2 — A eleição é efectuada em três fases, nos termos dos números seguintes.

3 — Os membros do CTC nas condições da alínea a) do n.º 2 do artigo anterior são eleitos em duas fases:

a) Na primeira fase, em cada UTC procede -se à eleição de um dos seus membros, de entre os Professores de carreira, para integrar o CTC, sendo comunicado pelo Coordenador da UTC ao Presidente da ESE, para homologação, qual o membro eleito.

b) Na segunda fase, procede -se à eleição uninominal por sufrágio

directo dos restantes membros do CTC, num número, que será vinte (20) subtraído do número de membros cuja eleição foi efectuada e homologada nos termos do número anterior.

4 — Na terceira fase, os membros eleitos nos termos do n.º 3 anterior elegem os membros referidos na alínea b) do n.º 2 do artigo 17.º, ouvidas as Unidades envolvidas.

5 — As acções necessárias para a realização do referido no ponto 3., alínea b), do presente artigo, assim como outros aspectos relativos à eleição dos membros do CTC não expressos nestes Estatutos, serão objecto de regulamentação por parte do Presidente da ESE.

Artigo 19.º

Eleição do Presidente do CTC

1 — Na primeira reunião ordinária do CTC, convocada pelo Presidente da ESE, coordenada pelo Professor mais antigo na categoria mais elevada, é eleito, por voto secreto, o Presidente do CTC.

2 — A duração do mandato do Presidente do CTC é a mesma que a do CTC que o elegeu, não podendo exceder três mandatos consecutivos.

3 — Os aspectos relativos à eleição do Presidente do CTC não expressos nestes Estatutos nem no Regulamento do CTC serão regulamentados pelo Presidente da ESE.

Artigo 20.º

Competências do CTC

1 — Compete ao CTC, designadamente:

a) Elaborar e aprovar o seu Regulamento;

b) Pronunciar -se sobre o plano de actividades científicas e de ensino da ESE;

c) Pronunciar -se sobre a criação, transformação, cisão, fusão ou extinção de Escolas do IPP;

d) Deliberar sobre a distribuição do serviço docente;

e) Pronunciar -se sobre a criação, suspensão ou extinção de Ciclos de Estudos e de outros Cursos;

f) Aprovar os Planos de Estudos dos Ciclos de Estudos e de outros Cursos;

g) Homologar os Programas das Unidades Curriculares, em Plenário ou por intermédio do Presidente do CTC, conforme o estabelecido nestes Estatutos;

h) Pronunciar -se sobre o Regulamento do Regime de Frequência e Avaliação dos estudantes;

i) Ouvido o Conselho Pedagógico, aprovar os regimes de transição entre planos de estudos, a homologar pelo Presidente da ESE;

j) Aprovar os regimes de precedências;

k) Deliberar sobre equivalências e reconhecimento de graus, diplomas, cursos e componentes de cursos e sobre a creditação de competências adquiridas;

l) Propor ou pronunciar -se sobre a concessão de títulos ou distinções honoríficas;

m) Propor ou pronunciar -se sobre a instituição de prémios escolares;

n) Propor ou pronunciar -se sobre a realização de acordos e de parcerias internacionais.

o) Propor a composição dos júris de provas e de concursos académicos;

p) Praticar os outros actos previstos na lei relativos à carreira docente e de investigação e ao recrutamento de pessoal docente e de investigação;

q) Aprovar as normas e os regulamentos internos aplicáveis ao recrutamento, promoção e renovação de contratos do pessoal docente, tendo em atenção as normas legais em vigor e os critérios gerais definidos para o IPP, quando existam;

r) Nomear, para cada 1.º e 2.º Ciclo de Estudos e, eventualmente, outros Cursos, uma Comissão de Curso, constituída por três a cinco docentes, tendo em atenção as UTC às quais esteja maioritariamente afectada a respectiva leccionação;

s) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pela lei e demais normativos.

2 — Não compete a membro algum do CTC qualquer função de representação de outros Órgãos de Gestão, UTC, Unidades ou outras Estruturas, nem de Cursos ou outras actividades.

3 — Os membros do CTC não podem pronunciar -se sobre assuntos referentes a:

a) Actos relacionados com a carreira de docentes com categoria superior à sua;

b) Concursos ou provas em relação aos quais reúnam condições para ser opositores.

Artigo 21.º

Competências do Presidente do CTC

1 — Compete ao Presidente do CTC:

a) Designar o Vice -Presidente do CTC.

b) Convocar e presidir às reuniões do CTC;

c) Representar o CTC;

d) Dar andamento às deliberações do Plenário do CTC;

e) Estabelecer, juntamente com o Presidente da ESE, se tal for considerado necessário por ambas ou por uma destas duas partes, modos de articulação entre os Coordenadores das UTC e os Coordenadores de Curso, assim como normativos conjuntos de outros âmbitos potenciadores da colaboração entre as Estruturas da ESE e do bom funcionamento desta.

2 — Compete ainda ao Presidente do CTC exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pela lei, por estes Estatutos e pelo Regulamento do CTC.

3 — O Presidente do CTC pode, de acordo com a lei e os Estatutos da ESE, delegar no Vice -Presidente as competências que considere adequadas a uma gestão mais eficiente.

Artigo 22.º

Vice -Presidente do CTC

1 — O Presidente do CTC pode a todo o tempo nomear um Vice-Presidente, que o coadjuva e substitui nos seus impedimentos.

2 — O mandato do Vice -Presidente cessa com a cessação do mandato do Presidente, sem prejuízo de este poder substituí-lo a todo o tempo.

Artigo 23.º

Regime do exercício de funções

- 1 — O Presidente do CTC fica dispensado da prestação de serviço lectivo, sem prejuízo de, por sua iniciativa, o poder prestar, total ou parcialmente.
- 2 — Ao Vice-Presidente do CTC será atribuído um serviço lectivo máximo de seis horas semanais, sem prejuízo de, por sua iniciativa e de acordo com o CTC, poder prestar serviço lectivo acrescido.

Artigo 24.º

Estrutura de apoio ao Presidente do CTC

O Presidente do CTC dispõe de uma estrutura ao nível de assessoria e secretariado.

Artigo 25.º

Funcionamento do CTC

- 1 — O CTC reúne ordinariamente quatro vezes por ano escolar e, extraordinariamente, por iniciativa do seu Presidente ou mediante solicitação de pelo menos um terço dos seus membros ou do Presidente da ESE.
- 2 — As reuniões ordinárias do CTC realizam-se nos dias e horas fixados pelo Conselho ou pelo seu Presidente, sendo marcadas com antecedência mínima de cinco dias úteis.
- 3 — As reuniões extraordinárias são convocadas pelo Presidente, com antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo realizar-se, se aplicável, no prazo de 10 dias úteis após as solicitações prevista no n.º 1 do presente artigo.
- 4 — O CTC pode ainda funcionar em comissões de acordo com o estabelecido no seu regulamento.

Artigo 26.º

Perda de mandato de membros do CTC

Perdem o mandato os membros que faltem injustificadamente a mais de três reuniões.

SECÇÃO III

Conselho Pedagógico

Artigo 27.º

Composição e mandato

- 1 — O Conselho Pedagógico, adiante designado por CP, é o órgão de gestão pedagógica da ESE.
- 2 — O CP é constituído por oito membros representantes do corpo docente e oito membros representantes do corpo dos estudantes.
- 3 — A lista de docentes deverá integrar:
 - a) Quatro Professores ou equiparados;
 - b) Quatro assistentes ou equiparados, ou docentes especialistas.
- 4 — A lista de estudantes deverá integrar estudantes dos cursos de 1.º e 2.º Ciclos de Estudos.
- 5 — Os membros do CP são eleitos para um mandato de dois anos no caso dos docentes e de um ano no caso dos estudantes.
- 6 — Sempre que tal se justifique, os Coordenadores de Curso e o Presidente da Associação de Estudantes podem, por deliberação do CP ou por iniciativa do seu Presidente, ser convidados a participar nas reuniões, sem direito a voto.

Artigo 28.º

Eleição dos membros do CP

- 1 — A eleição dos membros do CP é feita por sufrágio universal, directo e secreto, por corpos e por listas, da seguinte forma:
 - a) Corpo único de docentes, nos termos n.º 3 do artigo 27.º;
 - b) Corpo único de discentes, nos termos do n.º 4 do mesmo artigo;
 - c) Serão eleitas as listas que obtiverem maior número de votos.
- 2 — As listas devem integrar um número de suplentes igual a metade do número de efectivos.
- 3 — São eleitores e elegíveis todos os docentes em regime de tempo integral.
- 4 — São eleitores e elegíveis todos os estudantes em tempo integral, dos cursos de 1.º e 2.º Ciclos de Estudos, regularmente inscritos.
- 5 — A eleição dos membros do CP deve ser efectuada no prazo de 30 dias consecutivos a contar da data fixada para o início da actividade lectiva de cada ano escolar.
- 6 — Compete ao professor decano organizar e superintender o processo eleitoral.
- 7 — Os aspectos relativos à eleição dos membros do CP não expressos nestes Estatutos nem no Regulamento do CP serão regulamentados pelo Presidente da ESE.

Artigo 29.º

Eleição do Presidente do CP

- 1 — O Presidente do CP é um Professor eleito pela Assembleia do CP, na primeira reunião, sendo a homologação da eleição da competência do Presidente da ESE, perante o qual o Presidente do CP toma posse.
- 2 — A duração do mandato do Presidente do CP é dois anos, não podendo exceder três mandatos consecutivos.

3 — Os aspectos relativos à eleição do Presidente do CP não expressos nestes Estatutos nem no Regulamento do CP serão regulamentados pelo Presidente da ESE.

Artigo 30.º

Vice -Presidente do CP

1 — O Presidente do CP pode a todo o tempo nomear, de entre os membros do Conselho, um Vice -Presidente, que o coadjuve e substitua nos seus impedimentos.

2 — O mandato do Vice -Presidente cessa com a cessação do mandato do Presidente, sem prejuízo de este poder substituí-lo a todo o tempo.

Artigo 31.º

Regime de exercício de funções

Ao Presidente do CP será atribuído um serviço lectivo máximo de oito horas semanais, sem prejuízo de, por sua iniciativa e de acordo com o CTC, poder prestar serviço lectivo acrescido.

Artigo 32.º

Competências do CP

Compete ao Conselho Pedagógico:

- a) Elaborar e aprovar o seu Regulamento;
- b) Elaborar o Regulamento do Regime de Frequência e Avaliação dos estudantes, que deverá incluir o regime de prescrições;
- c) Pronunciar -se sobre aspectos globais das orientações pedagógicas e dos métodos de ensino, aprendizagem e avaliação;
- d) Promover a realização da avaliação ao desempenho pedagógico da ESE, designadamente dos docentes e dos estudantes, assim como formas adequadas da divulgação dos resultados obtidos e das sugestões que entendam apresentar;
- e) Apreciar queixas relativas a falhas pedagógicas da parte de docentes e estudantes, e propor as providências que considere adequadas;
- f) Pronunciar -se sobre a criação de Ciclos de Estudos e outros Cursos;
- g) Pronunciar -se sobre a instituição de prémios escolares;
- h) Pronunciar -se sobre o calendário lectivo e os mapas de exames da Escola;
- i) Pronunciar -se sobre os regimes de transição entre planos de estudo;
- j) Exercer as demais funções previstas na lei e nestes Estatutos.

Artigo 33.º

Competências do Presidente do CP

Compete ao Presidente do Conselho Pedagógico:

- a) Convocar e presidir às reuniões do CP;
- b) Representar o CP;
- c) Dar andamento às deliberações da Assembleia do CP;
- d) Delegar competências próprias em membros do Conselho;
- e) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por estes Estatutos e pelo Regulamento do CP.

Artigo 34.º

Serviços de apoio ao Presidente do CP

O Presidente do CP dispõe de apoio administrativo.

Artigo 35.º

Funcionamento

1 — O CP funciona em plenário.

2 — O plenário do CP reúne ordinariamente três vezes por ano e extraordinariamente por iniciativa do seu Presidente ou mediante solicitação do Presidente da ESE, do Presidente do CTC ou de pelo menos um terço dos seus membros.

3 — As reuniões ordinárias do CP realizam -se nos dias e horas fixados pelo Presidente, sendo marcadas com antecedência mínima de cinco dias úteis.

4 — As reuniões extraordinárias são convocadas pelo Presidente, com antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo realizar -se, se aplicável, no prazo de 10 dias úteis após as solicitações prevista no n.º 2 do presente artigo.

5 — Para análise e estudo de assuntos específicos, no âmbito das suas competências, o CP pode constituir comissões especializadas.

Artigo 36.º

Perda de mandato de membros do CP

Perdem o mandato os membros que faltem injustificadamente a mais de três reuniões.

CAPÍTULO V**Unidades****SECÇÃO I****Unidades técnico -científicas****Artigo 37.º****Natureza, designação e gestão**

1 — As Unidades Técnico -Científicas, a seguir designadas por UTC, são unidades estruturais de domínios do saber.

2 — As UTC da ESE são as seguintes:

Artes Visuais

Ciências da Educação

Ciências Físicas, da Vida e do Ambiente

Ciências da Linguagem e Literatura

Desporto

Drama

Educação Especial

Estudos Culturais e Sociais

Línguas Estrangeiras

Matemática

Música

Psicologia

Supervisão na Educação de Infância e no 1.º Ciclo do Ensino Básico

Tecnologias da Informação e Comunicação e Multimédia

3 — Sem prejuízo de iniciativas próprias no âmbito das suas competências, as UTC devem:

a) Colaborar entre si e cooperar com outras Estruturas, para a prossecução da Missão, dos Fins e das Atribuições da ESE;

b) Colaborar entre si e cooperar com outras Estruturas para a realização das diversas actividades da ESE, designadamente no que respeita a: Leccionação de Unidades Curriculares, a seguir designadas por UC, em que seja necessária a participação de áreas de saber específicos de natureza técnica, científica, pedagógica e didáctica, inclusive em UC de Estágio, Projecto, Iniciação à Prática Profissional e similares;

Investigação, Extensão e Prestação de Serviços Técnico -Científicos.

4 — A cada UTC está afecto um elenco de Unidades Curriculares, dos Ciclos de Estudos e de outros Cursos em funcionamento na ESE.

5 — Uma UTC é composta pelos docentes cuja formação se enquadre no respectivo campo do saber e cujas actividades maioritariamente se realizem no âmbito do n.º anterior.

6 — Para um adequado exercício das suas funções e actividades lectivas, a uma UTC poderá ser afectado pessoal não docente.

7 — A gestão das UTC é efectuada a dois níveis:

a) A Assembleia da UTC;

b) O Coordenador da UTC.

Artigo 38.º**Assembleia da UTC**

1 — A Assembleia é constituída pelo conjunto dos docentes que a integram.

2 — A Assembleia reúne ordinariamente pelo menos três vezes por ano, por iniciativa do seu Coordenador e extraordinariamente por iniciativa do mesmo ou por solicitação de um terço dos seus membros.

3 — As reuniões da Assembleia são convocadas e dirigidas pelo Coordenador da UTC, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência. As reuniões extraordinárias deverão ser convocadas com pelo menos quarenta e oito horas de antecedência.

4 — À Assembleia da UTC compete:

a) Apreciar os Programas das Unidades Curriculares elaborados pelos respectivos Responsáveis;

b) Definir políticas gerais em matérias de ordem técnica, científica, pedagógica, de prestação de serviços e de gestão interna;

c) Elaborar o plano anual de actividades e o respectivo relatório final;

d) Elaborar o projecto de orçamento de despesas correntes;

e) Propor aos órgãos competentes, orientações sobre política de aquisição de material técnico -científico e pedagógico;

f) Propor a distribuição do serviço docente que lhe está afecto;

g) Definir anualmente as linhas orientadoras de formação dos respectivos docentes e promover as condições para a sua concretização;

h) Propor ao CTC a contratação, renovação e rescisão de contratos, bem como a abertura de concursos para o recrutamento de docentes;

i) Dar parecer sobre os pedidos de equiparação a bolseiro e de dispensa de serviço dos docentes que desenvolvem as suas actividades na UTC;

j) Apresentar aos órgãos competentes propostas de convénios, acordos e contratos de investigação e de prestação de serviços com entidades externas à ESE;

k) Responder às solicitações que lhe sejam dirigidas pelos órgãos de gestão da ESE, de acordo com o estabelecido nestes Estatutos.

Artigo 39.º**Coordenador da UTC**

1 — O Coordenador da UTC é um Professor ou equiparado, eleito bienalmente pelos membros da respectiva Assembleia, sendo o resultado de tal eleição submetido ao Presidente da ESE para homologação.

2 — Compete ao Coordenador da UTC:

- a) Convocar as reuniões da Assembleia e presidi-las;
- b) Representar a UTC, designadamente apresentando os assuntos com ela relacionados aos órgãos próprios da ESE;
- c) Apresentar à Assembleia os Programas das UC elaborados pelos Docentes responsáveis, para que a Assembleia sobre eles emita parecer.
- d) Fazer seguir para o CTC os Programas das UC;
- e) Assegurar a gestão dos recursos humanos e materiais;
- f) Executar as dotações orçamentais da UTC que lhe forem atribuídas;
- g) Garantir a funcionalidade da UTC;
- h) Assegurar o expediente;
- i) Articular as suas actividades com as dos Coordenadores de Curso.

Artigo 40.º

Unidades curriculares

- 1 — Cada UC de cada Curso está afectada a uma UTC.
- 2 — Para cada UC existe um Professor Responsável que coordena as actividades dos vários Docentes da UC.
- 3 — Sem prejuízo de voluntária referência explícita a eventuais contributos de outros docentes, o Professor responsável é considerado o Autor do Programa ou, no caso de co-autoria, o seu Autor principal.
- 4 — O disposto no n.º 1 e no n.º 2 anteriores abrange os casos em que haja actividades da UC afectas a docentes de mais do que uma UTC.
- 5 — Cada UC:
 - a) Está afectada à UTC maioritariamente envolvida nas respectivas actividades;
 - b) Tem como Responsável um Professor da UTC à qual aquela está afectada;
 - c) Em casos especiais, o CTC pode, recolhidos os pareceres que entenda por conveniente, afectar uma UC a uma UTC ou designar o Responsável da UC de um modo diferente do estabelecido na alínea anterior.
- 6 — A homologação dos Programas de cada UC proposto pelas UTC é efectuada:
 - a) Pelo Presidente do CTC, recolhidos os pareceres que entenda por conveniente e outros que receba num prazo e em moldes que estabelecerá.
 - b) Pelo plenário do CTC, no caso de, durante o prazo e de acordo com os moldes referidos na alínea anterior, o Presidente do CTC receber solicitação expressa nesse sentido por parte de um Responsável de UC, um Coordenador de UTC ou um Coordenador de Curso.
- 7 — Os Programas das UC apresentados pelas UTC ao CTC consideram-se em vigor:
 - a) Depois de homologados pelo CTC;
 - b) No início das actividades da UC a que respeitam, mesmo que não tenha ocorrido a homologação referida no n.º anterior;
 - c) Até serem substituídos por outros, elaborados e homologados de acordo com estes Estatutos.
- 8 — Os Programas completos das UC, mencionando a data da sua entrada em vigor, a UTC a que está afectada e o Curso ou os Cursos a que dizem respeito, deverão estar disponíveis na rede informática interna.
- 9 — Relativamente aos Programas das UC, deve ser possível a qualquer membro da comunidade escolar obter consultas que listem:
 - a) As UC de que cada Docente é Responsável;
 - b) As UC afectas a cada UTC;
 - c) As UC afectas a cada Curso e que constituem o Plano de Estudos deste.
- 10 — Compete ao Presidente do CTC garantir a actualização dos conteúdos referidos no ponto 9.

SECÇÃO II

Coordenadores e comissões de cursos

Artigo 41.º

Coordenadores de Curso

- 1 — Para cada Curso, o Presidente da ESE nomeará como Coordenador de Curso um Professor ou equiparado, de entre os membros das respectivas Comissões, referidas no artigo 42.º
- 2 — Os Coordenadores de Curso coadjuvarão o CTC e o Presidente da ESE, no âmbito das funções respectivas.

Artigo 42.º

Comissões de Curso

- 1 — Para cada Curso ou Ciclo de Estudos poderá ser nomeada pelo CTC uma Comissão de Curso, designação abreviada pela qual se deve entender um Ciclo de Estudos ou um outro Curso.
- 2 — Cada Comissão de Curso é constituída por dois docentes e pelo coordenador de Curso.
- 3 — Na nomeação dos membros de uma Comissão de Curso dever-se-á ter em conta quais as UTC que mais contribuem para a leccionação das UC do Curso.

Artigo 43.º

Competências

- 1 — Compete aos Coordenadores de Curso, em cooperação com os restantes elementos da Comissão respectiva, zelar pelo seu bom funcionamento, designadamente:
 - a) Diligenciar no sentido da adequação dos planos de estudos a eventuais alterações legais ou profissionais;
 - b) Diligenciar no sentido da articulação entre Programas de UC;
 - c) Atribuir, em resposta a solicitação do CTC, equivalências a UC do Curso a alunos que as solicitem.
 - d) Detectar eventuais disfunções e propor medidas para as corrigir;

e) Apoiar e orientar, no âmbito das suas competências, os alunos do Curso, dando o encaminhamento devido às questões por eles colocadas;

f) Articular as suas actividades com as dos Coordenadores das outras UTC.

2 — Compete ainda aos Coordenadores de Curso, em cooperação com os restantes elementos da Comissão respectiva:

a) Coordenar a elaboração do *dossier* do curso, do qual deve constar:

O Plano de Estudos e os Programas das respectivas UC, com base no referido nos pontos 8, 9 e 10 do artigo 40.º dos presentes Estatutos; Os complementos regulamentares específicos do Curso, incluindo convénios, protocolos e similares, conforme o referido no ponto 2 do artigo 10.º dos presentes Estatutos.

b) Colaborar nos processos de auto-avaliação e avaliação do Curso e da ESE.

SECÇÃO III

Unidades de investigação, e prestação de serviços técnico -científicos

Artigo 44.º

Unidades de Investigação e Desenvolvimento

1 — As Unidades de Investigação, assim como unidades de prestação de serviços estreitamente relacionadas com a Investigação e Desenvolvimento, são criadas pelo CTC, na sequência de proposta apresentada por Professores ou Investigadores.

2 — A homologação das Unidades referidas no n.º anterior é da competência do Presidente da ESE.

Artigo 45.º

Outras Unidades

Outras Unidades não estreitamente relacionadas com a Investigação, são criadas pelo Presidente da ESE, ouvido o CTC e demais Estruturas que entenda por conveniente, na sequência de proposta apresentada por membros da comunidade escolar.

CAPÍTULO VI

Serviços

Artigo 46.º

Serviços de apoio pedagógico, científico e técnico

1 — Os serviços de apoio pedagógico, científico ou técnico têm funções e exercem actividades diversas sendo, entre outras:

a) Unidade de Formação Contínua e Avançada;

b) Gabinete de Relações Internacionais;

c) Gabinete de Qualidade e Avaliação Institucional;

d) Biblioteca e outros Centros de Recursos, centros ou núcleos especializados e Laboratórios.

2 — A definição de princípios orientadores e linhas de acção, o estabelecimento do modo de funcionamento, assim como a nomeação das respectivas equipas responsáveis e ou dos respectivos Coordenadores, serão efectuados:

a) No que respeita aos serviços referidas nas alíneas a) e b) do número anterior e similares, pelo Presidente da ESE, ouvido o Presidente do CTC.

b) No que respeita ao serviço referido na alínea c) do n.º anterior e similares, pelo Presidente da ESE, ouvidos os Presidente do CTC e do CP.

c) No que respeita às Estruturas referidas na alínea d) do n.º anterior e similares, pelo Presidente da ESE, ouvidas as Estruturas que considere adequadas.

3 — As estruturas referidas no número 1 elaboram anualmente os seus planos e relatórios de actividades.

Artigo 47.º

Serviços Técnico -Administrativos, Financeiros e de Apoio Logístico

1 — A Escola dispõe de Serviços Técnico -Administrativos, Financeiros e de Apoio Logístico, nos termos dos números seguintes.

2 — Os serviços Técnico -Administrativos e financeiros têm funções e exercem actividades diversas, que podem ser, designadamente, expediente e arquivo, secretariado, património e economato, contabilidade, tesouraria, recursos humanos, serviços académicos, sistemas informáticos, manutenções técnicas.

3 — Os serviços de Apoio Logístico têm funções e exercem actividades diversas, que podem ser, designadamente, reprografia e edição, manutenção geral e limpeza, segurança.

4 — As competências de cada um destes serviços, a sua organização e modo de funcionamento, assim como eventuais contratações efectuadas com entidades externas, constarão em Despachos ou Regulamentos elaborados pelo Presidente da ESE, ouvidas outras Estruturas da Escola, quando reconhecida tal necessidade.

5 — A qualificação, o grau e a designação dos cargos dirigentes desses mesmos serviços, que correspondem a cargos da direcção intermédia de 2.º, 3.º e 4.º graus ou inferior, são determinados pelo Presidente da Escola.

CAPÍTULO VII

Administração e gestão

Artigo 48.º

Instrumentos de gestão

1 — A ESE orienta -se por princípios de gestão por objectivos, adoptando os seguintes instrumentos:

- a) Plano de Actividades;
- b) Plano de Desenvolvimento Plurianual;
- c) Orçamento Interno decorrente da afectação de verbas efectuada pelo IPP, provenientes do Orçamento do Estado, assim como da captação de financiamentos específicos e da geração de receitas próprias;
- d) Relatório de Actividades Financeiras.

2 — O Plano de Actividades é anual, devendo as actividades nele previstas fundamentar -se na orientação científica e pedagógica definida pelos órgãos próprios da ESE.

3 — O Plano de Desenvolvimento Plurianual será elaborado tendo em conta um período nunca inferior a três anos, podendo ser actualizado sempre que ocorram alterações no planeamento geral do ensino superior, na investigação científica ou nas acções de extensão.

4 — O Relatório de Actividades Financeiras é elaborado no final de cada ano económico e deverá ter em anexo as contas do exercício anual da ESE.

5 — Os instrumentos referidos no ponto 1 serão divulgados a todos os órgãos de gestão.

Artigo 49.º

Organização contabilística

1 — A ESE organiza a sua contabilidade conforme o estabelecido no artigo 43.º dos Estatutos do IPP, de modo a assegurar:

- a) A apresentação de contas;
- b) O conhecimento e o controlo permanente, por parte dos órgãos e instituições competentes, das existências de valores de qualquer natureza, integrantes do património que lhe é afecto;
- c) A racionalidade e eficiência de gestão;
- d) A prova das despesas realizadas;
- e) A tomada de decisões, nomeadamente quanto à afectação de recursos.

Artigo 50.º

Receitas

1 — Constituem receitas da ESE:

- a) As dotações do Orçamento do Estado, que lhe forem afectas;
- b) As verbas resultantes de programas específicos;
- c) Os rendimentos de bens que lhe estão afectos ou de que tenha a fruição;
- d) Os produtos da venda de publicações e da prestação de serviços a entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- e) Os subsídios, subvenções, participações, doações, heranças e legados;
- f) Os juros de contas de depósitos;
- g) Os saldos de contas de gerência de anos anteriores;
- h) Quaisquer outras que legalmente possa arrecadar.

2 — A prestação de serviços será objecto de regulamentação a propor pelos intervenientes ou pelo Presidente da ESE, e por este homologada, ouvidas as Estruturas que entenda por convenientes.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 51.º

Disposições sobre a transição relativa a Órgãos e Estruturas

1 — O mandato do Presidente da ESE prolonga -se até à tomada de posse do novo Presidente.

2 — Na ausência de declaração de renúncia, o Presidente em funções termina o mandato em 7 de Fevereiro de 2010, prolongando -se nos termos conjugados do ponto anterior e do que define a data de eleição.

3 — Em caso de declaração de renúncia as eleições para Presidente da ESE devem ocorrer no prazo de 30 dias úteis após a apresentação do pedido de renúncia.

4 — As primeiras eleições para o CTC e o CP realizam -se nos sessenta dias úteis posteriores à entrada em vigor dos presentes estatutos.

5 — O conselho científico e o Conselho Pedagógico mantêm -se em exercício até à entrada em funções dos Órgãos referidos no número anterior, de acordo com os Estatutos do IPP e os presentes Estatutos.

6 — Com a homologação dos presentes Estatutos, cessam as suas funções a Assembleia de Representantes e o Conselho Consultivo

Artigo 52.º

Programas das UC

Os Programas das UC mantêm -se em vigor até serem substituídos por outros, elaborados e homologados de acordo com estes Estatutos.

Artigo 53.º

Afectações às UTC

Na primeira reunião posterior à eleição do seu Presidente, deve o CTC efectuar a afectação das UC e dos Docentes às UTC estabelecidas nestes Estatutos.

Artigo 54.º
Revisão dos Estatutos

1 — Os Estatutos da ESE podem ser revistos:

a) Decorrido um prazo mínimo de quatro anos após a sua homologação, por iniciativa da maioria dos membros do CTC ou do CP;

b) Em qualquer momento, por iniciativa de dois terços dos membros do CTC ou do CP.

2 — Compete ao Presidente da ESE, em exercício, promover a organização do processo eleitoral conducente à constituição da assembleia estatutária, nos 15 dias posteriores à solicitação da revisão dos estatutos.

3 — A assembleia estatutária terá a seguinte composição:

a) O presidente da ESE, que presidirá;

b) O Presidente da AE;

c) Doze representantes de docentes e investigadores em tempo integral;

d) Cinco representantes dos estudantes;

e) Dois representantes dos funcionários não docentes e não investigadores.

4 — Os membros da assembleia referidos nas alíneas c), d) e e) são eleitos em votação secreta, por corpo, por lista, em círculo único e pelo método de representação proporcional de Hondt.

Artigo 55.º
Contagem de prazos de eleições

Os prazos de todos os processos eleitorais suspendem -se durante as férias escolares e interrupções lectivas.

Artigo 56.º
Revogação

São revogados os Estatutos da ESE homologados pelo Despacho n.º 5685/98 (2.ª série) publicado em 26 de Março de 1998 no *Diário da República*.

Artigo 57.º
Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

ANEXO 3 - DOCUMENTO *ORIENTADOR PARA A POLÍTICA DE INVESTIGAÇÃO DO CONSELHO TÉCNICO-CIENTÍFICO NO MANDATO 2011-2013*

Consolidar a ESE.IPP como espaço institucional de investigação - Um documento orientador para a política de investigação do CTC no mandato 2011-2013

A ESE.IPP está apostada em afirmar-se como um pólo importante de investigação nos domínios da educação, entendida esta de um modo abrangente e plurifacetado. Para isso, é fundamental promover as condições para que se consolidem centros de investigação sediados na ESEPP, para que se reforce a investigação realizada pelos seus docentes e para que, sobretudo, esta investigação seja reconhecida, pela comunidade científica, como uma investigação de mérito e com valor social significativo.

PRIORIDADES

Assim, relativamente às políticas de investigação do Conselho Técnico-Científico, para o mandato 2011/2013, são estabelecidas as seguintes prioridades:

- Afirmar a educação, entendida no seu sentido amplo e plurifacetado, como área estratégica fundamental de investigação, reconhecendo a sua importância para respondermos aos grandes desafios educativos e sociais do nosso tempo.
- Assegurar a qualificação do corpo docente da ESEPP, garantindo à escola equipas de investigação de elevada qualidade.
- Promover o desenvolvimento de centros de investigação, residentes na ESEPP, que disponham da dimensão indispensável para garantir a “massa crítica” imprescindível para a realização sustentada de investigação de qualidade;
- Fomentar o acesso a redes de investigação nacionais e internacionais.

- Recomendar as condições materiais e financeiras reconhecidas como essenciais para o desenvolvimento da investigação.
- Promover a integração das práticas de investigação nos processos de ensino e aprendizagem, a partir das diferentes unidades curriculares e áreas do saber dos currículos, também no 1º ciclo de estudos mas especialmente ao nível do ensino de 2º ciclo de estudos e da formação contínua e especializada.
- Promover o envolvimento de entidades parceiras da ESEPP nos processos de investigação desenvolvidos.
- Alargar a visibilidade da investigação desenvolvida na ESEPP.
- Estabelecer práticas regulares de avaliação da investigação realizada na ESEPP.

AÇÕES A IMPLEMENTAR

Considerando as prioridades da sua política de investigação, o CTC da ESEPP propõe-se contribuir para o desenvolvimento das seguintes ações:

- Consolidação de um centro de investigação e inovação em educação, residente na ESEPP, dispondo de um corpo alargado de investigadores, de elevada qualidade, garantindo a “massa crítica” indispensável a uma investigação sustentada e consistente e à posterior acreditação do centro por parte da entidade reguladora da atividade científica nacional.
- Reforço das relações entre os centros e os investigadores da ESEPP e das diferentes escolas do IPP, para que, respeitando a autonomia dos diferentes centros, se fortaleça a coerência e a articulação das políticas científicas desenvolvidas na ESEPP e no IPP e se disseminem as boas práticas científicas.
- Criação de um sistema de monitorização das qualificações dos docentes da ESEPP, que se constitua como dispositivo de informação ao serviço das diferentes estruturas da escola com competências nas políticas de recrutamento e valorização académica e profissional dos docentes.
- Aprovação de um guião orientador para a elaboração, pelas UTC, dos planos de formação dos docentes, que inclua a identificação clara do plano de qualificação dos seus docentes, tendo em conta prioridades quer em termos das necessidades decorrentes dos seus planos de estudos quer das linhas/projetos de investigação em curso ou a desenvolver.

- Definição de metas, ambiciosas mas realizáveis, relativas à qualificação do corpo docente da ESEPP.
- Promoção de círculos de estudos avançados para atualização científica e metodológica dos docentes e investigadores da ESEPP.
- Valorização, em sede de distribuição de serviço docente não letivo, da participação em projetos de investigação promovidos por centros sediados na ESEPP.
- Clarificação das condições para a participação de docentes em exclusividade em centros de investigação externos ao IPP.
- Consolidação de um Repositório das publicações científicas dos docentes da ESEPP (em repositório próprio ou do IPP).
- Edição regular de uma revista científica na área da educação.
- Criação de estímulos à publicação de artigos científicos em revistas de referência.
- Melhorar os processos de informação científica.
- Criação de um registo de iniciativas científicas, técnicas e artísticas promovidas pela ESEPP.
- Promoção de iniciativas científicas, técnicas e artísticas com forte impacto na comunidade científica e académica.
- Disponibilização de espaços próprios para as atividades de investigação realizadas pelos centros e pelos docentes da ESEPP.
- Promoção da partilha de equipamento e outros recursos indispensáveis à investigação, sugerindo aquisições que considerem as necessidades dos investigadores, as disponibilidades financeiras da ESEPP e as oportunidades que decorram de fontes e de programas de financiamento.
- Constituição de sistemas de apoio mínimo ao desenvolvimento dos projetos de investigação.
- Promoção de mecanismos de apoio à gestão administrativa e à submissão de projetos a programas de financiamento.
- Estímulo ao envolvimento de parceiros institucionais da ESEPP nos projetos de investigação.
- Promoção de mecanismos de informação e apoio à integração das equipas de investigação em redes de investigação internacionais.
- Criação de mecanismos que favoreçam a iniciação de estudantes em processos de investigação.

- Organização de programas de formação contínua e de formação avançada que facilitem o envolvimento de graduados na ESEPP em projetos de investigação desenvolvidos nos centros de investigação.
- Estabelecimento de processos de cooperação com universidades nacionais e estrangeiras para o envolvimento da ESEPP em programas/cursos de doutoramento
- Desenvolvimento, com base numa reflexão alargada, de um sistema de avaliação periódica das estruturas, das atividades e da produção da investigação realizada na ESEPP.

[Documento aprovado, por unanimidade, em sessão plenária do CTC realizada em 8 de Fevereiro de 2012]

ANEXO 4 - GUIÃO PARA A DEFINIÇÃO DAS LINHAS ORIENTADORAS DE FORMAÇÃO DOS/DAS DOCENTES (APROVADO EM NOVEMBRO 2011)

GUIÃO PARA A DEFINIÇÃO, POR PARTE DAS UTC, DAS LINHAS ORIENTADORAS DE FORMAÇÃO DOS SEUS DOCENTES (Alínea g do Ponto 4 do Art.º 38.º dos Estatutos da ESE/IPP)

1. CARACTERIZAÇÃO SUMÁRIA DAS QUALIFICAÇÕES ACADÉMICAS DOS DOCENTES DA UTC

- ☐☐ Percentagem de docentes por grau de qualificação (agregação; doutoramento; título de especialista; mestrado; licenciatura)
- ☐☐ Horas lecionadas por grau de qualificação (agregação; doutoramento; título de especialista; mestrado; licenciatura)
- ☐☐ Outras dimensões consideradas pertinentes: Número de docentes da UTC a tempo integral; percentagem de docentes que mantêm a ligação à UTC por um período superior a três anos, etc.
- ☐☐ Eventual análise SWOT sumária da situação da qualificação dos docentes da UTC.

2. ALTERAÇÕES PREVISTAS NAS QUALIFICAÇÕES ACADÉMICAS DOS DOCENTES DA UTC

- ☐☐ Alterações previstas nas qualificações académicas dos docentes que fazem atualmente parte da UTC.
- ☐☐ Contratações necessárias para alcançar os 50% das horas lecionadas por doutores ou especialistas (situação suficiente), 67% (situação boa) ou 90% (situação excelente).

3. PROCESSOS DE QUALIFICAÇÃO DE DOCENTES CONSIDERADOS PRIORITÁRIOS

- ☐☐ Colocar por ordem de prioridade os seguintes processos de formação dos docentes da UTC: Agregação de Professores Coordenadores; Agregação de Professores Adjuntos; Doutoramento de Professores Adjuntos; Doutoramento de Assistentes; Mestrado de Assistentes.

4. DOMÍNIOS CIENTÍFICOS DE QUALIFICAÇÃO:

- ☐☐ Áreas do saber fundamentais abrangidas pela UTC

☒☒ Colocar por ordem de prioridade as áreas de especialização, dos domínios científicos considerados no ponto anterior, que se reconheçam como pertinentes para as tarefas de formação, de investigação e de extensão desenvolvidas pelos docentes da UTC

5. FORMAÇÃO INTERNA NÃO GRADUADA:

☒☒ Espaços de formação não graduada dos seus docentes, previstos pela UTC: razões, temas, condições, processos, etc.

☒☒ Iniciativas de carácter científico: conferências, seminários, colóquios, congressos, etc.

6. MECANISMOS DE APOIO À QUALIFICAÇÃO DOS DOCENTES:

☒☒ Programas de financiamento e de apoio eventualmente disponíveis

☒☒ Possíveis formas de apoio por parte da UTC

[Aprovado pelo CTC na sessão de 9 de Novembro de 2011]

ANEXO 5 - DECRETO-LEI N.º 207/2009, DE 31 DE AGOSTO DE 2009 (ALTERAÇÃO DO ESTATUTO DA CARREIRA DO PESSOAL DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO – ECPDESP)

Com a revisão dos estatutos das carreiras docente do ensino universitário, de investigação, e docente do ensino superior politécnico, completa-se a profunda reforma do ensino superior português inscrita no Programa do Governo, visando a sua modernização e o reforço do seu indispensável contributo para o desenvolvimento do País.

Os actuais estatutos das carreiras docentes, universitária e politécnica, têm cerca de 30 anos. E se é inegável o impacto extraordinariamente positivo que esses estatutos tiveram na consolidação e desenvolvimento de universidades e de politécnicos, não menos evidente é a necessidade da sua revisão à luz de uma realidade nova e dos novos desafios a que o ensino superior é hoje chamado a responder.

No que respeita ao ensino superior politécnico a reforma efectuada nos últimos anos veio clarificar a sua natureza e especialização face ao ensino superior universitário. Sem prejuízo da desejável colaboração entre ambos os subsistemas, quando tal for apropriado, cabem às instituições politécnicas e universitárias funções distintas.

O desenvolvimento do ensino politécnico permitiu atrair mais alunos para o ensino superior, criar fileiras de ensino superior curto em Portugal e, em muitos casos, promover uma inserção regional do ensino superior em todas as regiões do País, com manifestos benefícios económicos e sociais.

A reforma do regime jurídico das instituições de ensino superior veio também consagrar, na carreira dos docentes do ensino superior politécnico, a indispensável complementaridade entre formação académica conducente ao grau de doutor, e validação de experiência profissional de alto nível, através do título de especialista.

Mantém-se, naturalmente, o princípio actual de duas carreiras distintas: a carreira docente universitária e a carreira docente do ensino superior politécnico no respeito pelo disposto na lei de Bases do Sistema Educativo. Contudo, muito dos princípios gerais, designadamente em matéria de transparência, qualificação na base da carreira, estatuto reforçado de estabilidade no emprego (tenure), avaliação, e exigência de concurso para mudança de categoria, tornam-se agora idênticos nas carreiras que são objecto de revisão.

Destacam-se na revisão da carreira docente politécnica operada pelo presente decreto-lei:

O doutoramento ou o título de especialista como exigência de qualificação para a entrada na carreira e a abolição da categoria de assistente; A criação de uma nova categoria no topo da carreira, a de professor coordenador principal, para acesso à qual é exigida a titularidade do grau de doutor há mais de cinco anos e o título de agregado;

O reforço da especialização dos institutos politécnicos, exigindo-se o título de especialista ou, em alternativa, o grau de doutor, e garantindo que parte do corpo docente mantém uma relação principal com a vida profissional exterior à instituição; O alargamento dos lugares da carreira, devendo o conjunto de professores representar pelo menos 70 % dos docentes de cada instituição;

O regime de dedicação exclusiva como regime regra, sem prejuízo da opção do docente pelo regime de tempo integral e da possibilidade de transição entre regimes;

Diário da República, 1.ª série — N.º 168 — 31 de Agosto de 2009

Artigo 2.º

[...]

a abertura de concursos de forma faseada tendo em vista alcançar a percentagem atrás referida de professores de carreira;

Fixando um largo período de transição para que os actuais equiparados a docentes possam adquirir as qualificações necessárias ao ingresso na carreira;

Criando condições para apoiar o processo de obtenção do grau de doutor pelos actuais docentes.

O processo de revisão do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico compreendeu um extenso período de consultas, diálogo e consensualização com os representantes das instituições de ensino superior politécnico (Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos) e a negociação com as organizações sindicais.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente decreto-lei procede à alteração do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 69/88, de 3 de Março, adiante designado por Estatuto.

CAPÍTULO II

Alteração e aditamento ao Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico

Artigo 2.º

Alteração ao Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico

Os artigos 1.º a 3.º, 5.º, 6.º, 8.º, 10.º a 12.º, 15.º a 17.º, 19.º, 21.º a 24.º, 30.º, 32.º, 33.º a 36.º, 38.º, 40.º a 42.º e 44.º do Estatuto passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 1.º

1 — O Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, adiante designado por Estatuto, aplica-se ao pessoal docente dos institutos politécnicos, das escolas politécnicas integradas em universidades e das escolas politécnicas não integradas, que adiante se designam por instituições de ensino superior.

2 — Exceptua-se do âmbito de aplicação do presente Estatuto o pessoal docente das escolas politécnicas militares e policiais, sem prejuízo das disposições que determinem a sua aplicação.

- a) (Revogada.)
- b)
- c)
- d) Professor coordenador principal.

Artigo 3.º

[...]

- 1 — (Revogado.)
- 2 — (Revogado.)
- 3 — (Revogado.)
- 4 —
- 5 —
- a)
- b)
- c) Supervisionar as actividades pedagógicas, científicas e técnicas dos professores adjuntos da respectiva disciplina ou área científica;
- d)
- e)

Artigo 5.º

Recrutamento de professores adjuntos

Os professores adjuntos são recrutados exclusivamente por concurso documental nos termos do presente Estatuto.

Artigo 6.º

Recrutamento de professores coordenadores

Os professores coordenadores são recrutados exclusivamente por concurso documental nos termos do presente Estatuto.

Artigo 8.º

- 1 —
- 2 — Para efeitos do disposto no número anterior, as individualidades a contratar são equiparadas às categorias da carreira do pessoal docente do ensino superior politécnico cujo conteúdo funcional se adequa às funções que têm de prestar e designam-se, conforme o caso, professores coordenadores convidados ou professores adjuntos convidados, salvo quanto aos professores de estabelecimentos de ensino superior estrangeiros e aos investigadores de instituições científicas estrangeiras ou internacionais, que são designados por professores visitantes.
- 3 — Os contratos a que se referem os números anteriores são precedidos de convite, fundamentado em relatório subscrito por dois professores da área ou áreas disciplinares do convidado e aprovado pela maioria dos membros em efectividade de funções do conselho técnico-científico do estabelecimento de ensino interessado.
- 4 —
- 5 —
- 6 — (Revogado.)

7 — Podem ainda ser contratados mediante proposta fundamentada apresentada e aprovada pelos órgãos legal e estatutariamente competentes da instituição de ensino superior:

a) Como assistentes convidados, titulares do grau de mestre, ou do grau de licenciado, e de currículo adequado, aos quais é atribuído o exercício das funções docentes sob a orientação de um professor;

b) Como monitores, estudantes de ciclos de estudos de licenciatura ou de mestrado, da própria instituição de ensino superior ou de outra instituição de ensino superior, universitária ou politécnica, pública ou privada, aos quais compete coadjuvar, sem os substituir, os restantes docentes, sob a orientação destes.

Artigo 10.º

Contratação de professores coordenadores

1 — Os professores coordenadores são contratados por tempo indeterminado.

2 — Se o contrato referido no número anterior não for precedido por um contrato por tempo indeterminado como professor das carreiras docentes do ensino universitário ou do ensino politécnico ou como investigador da carreira de investigação científica, o mesmo tem o período experimental de um ano.

3 — Findo o período experimental, e em função de avaliação específica da actividade desenvolvida realizada de acordo com critérios fixados pelo órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior, o contrato passa a contrato por tempo indeterminado em regime de tenure, nos termos do artigo 10.º-A, salvo se o órgão máximo da instituição de ensino superior, sob proposta fundamentada aprovada por maioria de dois terços do órgão técnico-científico legal e estatutariamente competente, decidir no sentido da sua cessação, decisão que deve ser comunicada ao professor até 90 dias antes do termo daquele período.

4 — Na situação de cessação prevista no número anterior, e sendo o caso, o docente regressa à situação jurídico-funcional de que era titular antes do período experimental, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado.

5 — (Revogado.)

Artigo 11.º

1 — Aos períodos ^{Período experimental} experimentais previstos nos contratos dos professores coordenadores principais, coordenadores e adjuntos é exclusivamente aplicável o disposto no presente Estatuto.

2 — Durante o período experimental não pode haver lugar a cessação do contrato por iniciativa da instituição de ensino superior, salvo na sequência de procedimento disciplinar.

3 — 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.

4 — O tempo de serviço decorrido no período experimental que se tenha concluído sem manutenção do contrato de trabalho por tempo indeterminado é contado, sendo o caso, na carreira e categoria às quais o trabalhador regressa.

5 — (Revogado.)

6 — (Revogado.)

Artigo 12.º

Contratação de professores convidados

1 — Os professores convidados são contratados a termo certo, em regime de tempo parcial, nos termos da lei e de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

2 — Se, excepcionalmente, e nos termos do regulamento respectivo, forem contratados em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, o contrato e as suas renovações não podem ter uma duração superior a quatro anos.

3 — (Revogado.)

Artigo 15.º

[...]

1 — Os concursos para recrutamento de professores coordenadores principais, coordenadores e adjuntos são abertos para uma área ou áreas disciplinares a especificar no aviso de abertura.

2 — A especificação da área ou áreas disciplinares não deve ser feita de forma restritiva, que estreite de forma inadequada o universo dos candidatos.

3 — O factor experiência docente não pode ser critério de exclusão e, quando considerado no âmbito do concurso, não se pode restringir à experiência numa determinada instituição ou conjunto de instituições.

Artigo 16.º

Órgão máximo da instituição de ensino superior

1 — Compete ao órgão máximo da instituição de ensino superior, nos termos fixados nos respectivos Estatutos:

- A decisão de abrir concurso;
- A homologação das deliberações finais dos júris dos concursos;
- A decisão final sobre a contratação.

2 — (Revogado.)

3 — (Revogado.)

4 — A prática dos actos a que se refere o n.º 1 depende, nos termos da lei, da existência de cabimento orçamental.

Artigo 17.º

Candidatos aos concursos para recrutamento de professores adjuntos

Aos concursos para recrutamento de professores adjuntos podem apresentar-se os detentores do grau de doutor na área para que é aberto concurso ou do título de especialista na mesma área.

Artigo 19.º

Candidatos aos concursos para recrutamento de professores coordenadores

Aos concursos para recrutamento de professores coordenadores podem apresentar-se os detentores do grau de doutor obtido há mais de cinco anos na área

para que é aberto concurso ou do título de especialista na mesma área.

Artigo 21.º

Nomeação dos júris

1 — Os júris dos concursos são nomeados por despacho do órgão máximo da instituição de ensino superior, nos termos fixados pelos respectivos Estatutos.

2 — Quando a instituição de ensino superior não ministre cursos de mestrado na área ou áreas disciplinares para que o concurso é aberto, o júri é nomeado sob proposta do Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos.

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

5 — (Revogado.)

Artigo 22.º

Composição dos júris

1 — A composição dos júris dos concursos para professor coordenador e professor adjunto obedece, designadamente, às seguintes regras:

a) Serem constituídos:

i) Por docentes de instituições de ensino superior politécnicas nacionais públicas pertencentes a categoria superior àquela para que é aberto concurso ou à própria categoria quando se trate de concurso para professor coordenador;

ii) Por outros professores ou investigadores, nacionais ou estrangeiros, com aplicação, com as devidas adaptações, da regra constante da subalínea anterior;

iii) Por especialistas de reconhecido mérito, nacionais ou estrangeiros, de instituições públicas ou privadas, tendo em consideração a sua qualificação académica e a sua especial competência no domínio em causa;

b) Serem em número não inferior a cinco nem superior a nove;

c) Serem todos pertencentes à área ou áreas disciplinares para que é aberto o concurso;

d) Serem compostos maioritariamente por individualidades externas à instituição de ensino superior.

2 — (Revogado.)

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

Artigo 23.º

Funcionamento dos júris

1 — Os júris:

a) São presididos pelo órgão máximo da instituição de ensino superior ou por um professor da instituição de ensino superior por ele nomeado;

b) Deliberam através de votação nominal fundamentada nos critérios de selecção adoptados e divulgados, não sendo permitidas abstenções;

c) Só podem deliberar quando estiverem presentes pelo menos dois terços dos seus vogais e quando a maioria dos vogais presentes for externa.

2 — O presidente do júri tem voto de qualidade e só vota:

a) Quando seja professor ou investigador da área ou áreas disciplinares para que o concurso foi aberto; ou
b) Em caso de empate.

3 — As reuniões do júri de natureza preparatória da decisão final:

a) Podem ser realizadas por teleconferência;
b) Podem, excepcionalmente, por iniciativa do seu presidente, ser dispensadas sempre que, ouvidos, por escrito, num prazo por este fixado, nenhum dos vogais solicite tal realização, e todos se pronunciem no mesmo sentido.

4 — Sempre que entenda necessário, o júri pode:

a) Solicitar aos candidatos a entrega de documentação complementar relacionada com o currículo apresentado;

b) Decidir promover audições públicas, em igualdade de circunstâncias para todos os candidatos.

5 — Das reuniões do júri são lavradas actas contendo, designadamente, um resumo do que nelas tenha ocorrido, bem como os votos emitidos por cada um dos seus membros e respectiva fundamentação.

6 — O júri deve proceder à apreciação fundamentada, por escrito, em documentos por ele elaborados e aprovados e integrados nas suas actas:

a) Do desempenho técnico-científico e profissional do candidato com base na análise dos trabalhos e actividades constantes do currículo, designadamente dos que hajam sido seleccionados pelo candidato como mais representativos;

b) Da capacidade pedagógica do candidato, tendo designadamente em consideração a análise da qualidade e extensão da sua prática pedagógica anterior;

c) De outras actividades relevantes para a missão da instituição de ensino superior que hajam sido desenvolvidas pelo candidato.

7 — Considerando os aspectos a que se referem os números anteriores, o júri deve proceder à elaboração de uma lista ordenada dos candidatos que hajam sido aprovados em mérito absoluto.

Artigo 24.º

Garantias de imparcialidade

É aplicável ao procedimento regulado na presente subsecção o regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo, com as necessárias adaptações.

Artigo 30.º

Número e percentagem de professores de carreira e de docentes convidados

1 — O conjunto dos professores da carreira deve representar, pelo menos, 70 % do número de docentes de cada instituição de ensino superior.

2 — As instituições de ensino superior devem abrir os concursos que assegurem progressivamente a satisfação do disposto no número anterior.

3 — O número de docentes convidados deve representar, pelo menos, 20 % do número de docentes de cada instituição de ensino superior.

4 — O número de professores coordenadores da carreira não pode ser superior a 50 % do número de professores da carreira de cada instituição de ensino superior.

5 — O número de professores coordenadores principais da carreira não pode ser superior a 15 % do número de professores coordenadores da carreira de cada instituição de ensino superior.

6 — O disposto nos números anteriores deve aplicar-se tendencialmente a cada uma das unidades orgânicas de ensino ou de ensino e investigação de cada instituição de ensino superior.

7 — São critérios para a fixação a que se referem n.º 1 do artigo 120.º e o n.º 1 do artigo 121.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, os expressamente previstos no presente Estatuto e, ainda, os suportados nas melhores práticas relevantes tendo em conta a dimensão da instituição de ensino superior por referência ao número de estudantes inscritos, ao número de diplomados, à oferta formativa e à capacidade científica avaliada e reconhecida oficialmente.

8 — A Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior considera, no âmbito dos processos de avaliação e acreditação das instituições e dos seus ciclos de estudos, o cumprimento das regras a que se referem os números anteriores.

Artigo 32.º

Programas das unidades curriculares

1 — Os programas das unidades curriculares são fixados de forma coordenada pelos órgãos legal e estatutariamente competentes de cada instituição de ensino superior.

2 — As instituições de ensino superior devem promover uma adequada divulgação dos programas das unidades curriculares, bem como de toda a informação a eles associada, designadamente objectivos, bibliografia e sistema de avaliação, através dos respectivos sítios na Internet.

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

Artigo 33.º

[...]

Os docentes elaboram sumário de cada aula, contendo a indicação da matéria leccionada com referência ao programa da unidade curricular, o qual é dado a conhecer aos alunos através dos meios fixados em regulamento da instituição de ensino superior.

Artigo 34.º

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

2 — O exercício de funções é realizado em regime de tempo integral mediante manifestação do interessado nesse sentido.

3 — À transição entre os regimes de dedicação exclusiva e de tempo integral aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 145/87, de 24 de Março.

4 — Os docentes convidados que desempenhem outras funções, públicas ou privadas, incompatíveis com a prestação de serviços em regime de tempo integral, são contratados em regime de tempo parcial.

5 — Considera-se regime de tempo integral o que corresponde ao horário semanal de trabalho da generalidade dos trabalhadores em funções públicas, compreendendo um máximo de doze horas de aulas semanais e um mínimo de seis, sem prejuízo, contudo, do disposto no artigo 38.º

6 — No regime de tempo parcial, o número total de horas de serviço semanal, incluindo aulas, sua preparação e apoio aos alunos, é contratualmente fixado.

Artigo 35.º

[...]

1 — O regime remuneratório aplicável aos professores de carreira e ao pessoal docente contratado para além da carreira consta de diploma próprio.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 — O pessoal docente em regime de tempo parcial auferirá uma remuneração igual a uma percentagem do vencimento para o regime de tempo integral correspondente à categoria e nível remuneratório para que é convidado, proporcionada à percentagem desse tempo contratualmente fixada.

9 — O regime remuneratório dos monitores é o previsto no n.º 7 do artigo 74.º do Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de Novembro.

Artigo 36.º

Dispensa de serviço docente dos professores

1 — No termo de cada sexénio de efectivo serviço, podem os professores coordenadores principais, coordenadores e adjuntos, sem perda ou lesão de quaisquer dos seus direitos, requerer a dispensa da actividade docente pelo período de um ano escolar, para fins de actualização científica e técnica e de realização de trabalhos de investigação ou publicação de trabalhos incompatíveis com a manutenção das suas tarefas escolares correntes.

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 — Uma vez terminada a licença sabática a que se referem os números anteriores, o professor contrai a obrigação de, no prazo máximo de dois anos, apresentar ao conselho técnico-científico da instituição de ensino superior 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.

5 — Independentemente do disposto nos números anteriores, os professores em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral podem ser dispensados do serviço docente, mediante decisão do órgão máximo da instituição de ensino superior, sob proposta do conselho técnico-científico, por períodos determinados, para a realização de projectos de investigação ou extensão.

6 — (Revogado.)

Artigo 38.º

Serviço dos docentes

1 — Cada instituição de ensino superior aprova um regulamento de prestação de serviço dos docentes, o qual deve ter em consideração, designadamente:

- a) Os princípios adoptados pela instituição na sua gestão de recursos humanos;
- b) O plano de actividades da instituição;
- c) O desenvolvimento da actividade científica;
- d) Os princípios informadores do Processo de Bolonha.

2 — O regulamento de prestação de serviço dos docentes abrange todas as funções que lhes competem, nos termos dos artigos 2.º-A, 3.º e 9.º-A, e deve, designadamente, nos termos por ele fixados:

- a) Permitir que os professores de carreira, numa base de equilíbrio plurianual, por um tempo determinado, se possam dedicar, total ou parcialmente, a qualquer das componentes da actividade académica;
- b) Permitir que os professores de carreira possam, a seu pedido, participar noutras instituições, designadamente de ciência e tecnologia, sem perda de direitos.

3 — A distribuição de serviço dos docentes é feita pelo órgão legal e estatutariamente competente, de acordo com o regulamento a que se refere o presente artigo.

4 — Compete a cada docente propor o quadro institucional que melhor se adequa ao exercício da investigação que deve desenvolver.

Artigo 40.º

Acumulação de funções

1 — 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.

- 2 — (Revogado.)
- 3 — (Revogado.)
- 4 — (Revogado.)

Artigo 41.º

1 — Para além do que se encontra consagrado em legislação própria, é equiparado, para todos os efeitos legais, ao efectivo exercício de funções o serviço prestado pelo pessoal docente em alguma 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 da região autónoma;
- i) Membro do 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;
- l) Chefe da Casa Civil e assessor da Presidência da República;
- m) Chefe do gabinete e adjunto do gabinete de titulares dos demais órgãos de soberania;
- n) Presidente de câmara municipal e vereador a tempo inteiro;
- o) Governador civil e vice-governador civil;
- p) Chefe do gabinete ou membro do gabinete do Procurador-Geral da República;
- q) Funções, a tempo inteiro, em gabinete de membro do Governo;
- r) Assessor do gabinete dos juizes do Tribunal Constitucional;
- s) Titular, em regime a tempo inteiro, de órgão de gestão de instituições de ensino superior públicas;
- t) Membro dos órgãos de administração das entidades públicas empresariais;
- u) Funções em organizações internacionais de que Portugal seja membro, desde que autorizado nos termos previstos na lei;
- v) Desempenho de funções diplomáticas eventuais;
- x) Funções sindicais dirigentes a tempo inteiro;
- z) Director de hospital e director clínico de unidades de cuidados de saúde onde tenha lugar o ensino do curso de Medicina;
- aa) Funções em institutos de ciência e tecnologia nacionais, públicos ou privados de utilidade pública, ou internacionais;
- ab) 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 respectiva instituição de ensino superior.

Artigo 42.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 dos títulos de agregado, de habilitação e de especialista;

d) Investigar em instituições de ensino superior ou de investigação científica.

4 — Os professores aposentados, reformados ou jubilados podem ainda, a título excepcional, quando se revele necessário, tendo em consideração a sua especial competência num determinado domínio:

a) Ser membros dos júris dos concursos abrangidos pelo presente Estatuto e pelos Estatuto da Carreira Docente Universitária e Estatuto da Carreira de Investigação Científica;

b) Lecionar, em situações excepcionais, em instituições de ensino superior, não podendo, contudo, satisfazer necessidades permanentes de serviço docente.

5 — Ao exercício das funções identificadas na alínea b) do número anterior, quando remunerado e em situação de trabalho dependente, é aplicável o regime constante, conforme o caso, do Estatuto da Aposentação ou da legislação da segurança social, cabendo a autorização ao órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior em causa.

6 — Para efeitos de integração em júris de uma instituição de ensino superior, os professores aposentados, reformados ou jubilados dessa instituição não são considerados membros externos.

Artigo 44.º

Precedência

1 — As regras para efeitos de precedência entre os docentes são fixadas em regulamento aprovado pelo órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior.

2 — (Revogado.)

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

5 — (Revogado.)

6 — (Revogado.)»

Artigo 3.º

Aditamento ao Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico

São aditados ao Estatuto os artigos 2.º-A, 8.º-A, 9.º-A, 10.º-A, 10.º-B, 12.º-A, 12.º-B, 12.º-C, 12.º-D, 12.º-E, 15.º-A, 24.º-A, 29.º-A, 29.º-B, 30.º-A, 33.º-A, 34.º-A, 35.º-A, 35.º-B, 35.º-C, 35.º-D, 36.º-A, 37.º-A e 44.º-A, com a seguinte redacção:

«Artigo 2.º-A

Funções dos docentes do ensino superior politécnico

Compete, em geral, aos docentes do ensino superior politécnico:

a) Prestar o serviço docente que lhes for distribuído e acompanhar e orientar os estudantes;

b) Realizar actividades de investigação, de criação cultural ou de desenvolvimento experimental;

c) Participar em tarefas de extensão, de divulgação científica e tecnológica e de valorização económica e social do conhecimento;

d) Participar na gestão das respectivas instituições de ensino superior;

e) Participar em outras tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da actividade de docente do ensino superior politécnico.

Artigo 8.º-A

Constituição de uma base de recrutamento

O regulamento de cada instituição de ensino superior pode prever que o convite de pessoal especialmente contratado seja precedido por um período de candidaturas, de forma a constituir uma base de recrutamento de entre a qual se deve proceder à escolha através de métodos de selecção objectivos.

Artigo 9.º-A

Professores coordenadores principais

1 — Aos professores coordenadores principais compete, para além das funções constantes do n.º 5 do artigo 3.º, desenvolver actividades de coordenação intersectorial.

2 — Os professores coordenadores principais são recrutados exclusivamente por concurso documental nos termos do presente Estatuto.

3 — Ao concurso para recrutamento de professores coordenadores principais podem candidatar-se os titulares do grau de doutor há mais de cinco anos igualmente detentores do título de agregado ou de título legalmente equivalente.

4 — A composição dos júris dos concursos para professor coordenador principal obedece, designadamente, às seguintes regras:

a) Serem constituídos:

i) Por professores coordenadores principais, professores catedráticos ou investigadores coordenadores;

ii) Por especialistas de reconhecido mérito, nacionais ou estrangeiros, de instituições públicas ou privadas, tendo em consideração a sua qualificação académica e a sua especial competência no domínio em causa;

b) Serem em número não inferior a cinco nem superior a nove;

c) Serem todos pertencentes à área ou áreas disciplinares para que é aberto o concurso;

d) Serem compostos maioritariamente por individualidades externas à instituição de ensino superior.

5 — Os professores coordenadores principais são contratados por tempo indeterminado.

6 — Se o contrato referido no número anterior não for precedido por um contrato por tempo indeterminado como professor das carreiras docentes do ensino universitário ou do ensino politécnico ou como investigador da carreira de investigação científica, o mesmo tem o período experimental de um ano.

7 — Findo o período experimental, e em função de avaliação específica da actividade desenvolvida realizada de acordo com critérios fixados pelo órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior, o contrato passa a contrato por tempo indeterminado em regime de tenure, nos termos do artigo 10.º-A, salvo se o órgão máximo da instituição de ensino superior, sob proposta fundamentada aprovada por maioria de dois terços do órgão técnico-científico legal e estatutariamente competente, decidir no sentido

da sua cessação, decisão que deve ser comunicada ao professor até 90 dias antes do termo daquele período.

8 — Na situação de cessação prevista no número anterior, e sendo o caso, o docente regressa à situação jurídico-funcional de que era titular antes do período experimental, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado.

9 — A categoria de professor coordenador principal é equiparada para todos os efeitos remuneratórios à categoria de professor catedrático da carreira docente universitária.

Artigo 10.º-A

Estatuto reforçado de estabilidade no emprego

1 — Os professores coordenadores principais e os professores coordenadores beneficiam, nos termos do artigo 50.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, e do presente Estatuto, 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 instituição diferente, nomeadamente no caso de reorganização da instituição de ensino superior a que pertencem que determine a cessação das respectivas necessidades.

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

Artigo 10.º-B

Contratação de professores adjuntos

1 — Os professores adjuntos são contratados por tempo indeterminado com um período experimental de cinco anos, findo o qual, e em função de avaliação específica da actividade desenvolvida realizada de acordo com critérios fixados pelo órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior e sob proposta fundamentada aprovada por maioria de dois terços desse mesmo órgão:

a) É mantido o contrato por tempo indeterminado; ou
b) Após um período suplementar de seis meses, de que o docente pode prescindir, querendo, cessa a relação contratual, regressando o docente, se for caso disso, à situação jurídico-funcional de que era titular antes do período experimental, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado.

2 — A decisão a que se refere o número anterior é comunicada ao professor até seis meses antes do termo do período experimental.

3 — Em caso de incumprimento, total ou parcial, do prazo estipulado no número anterior, a instituição de ensino superior fica obrigada a pagar ao docente uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de antecedência em falta quando haja cessação da relação contratual.

Artigo 12.º-A

Contratação de assistentes convidados

1 — Os assistentes convidados são contratados a termo certo, em regime de dedicação exclusiva, de tempo integral ou de tempo parcial, nos termos da lei e

de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

2 — A contratação em regime de dedicação exclusiva, de tempo integral ou de tempo parcial igual ou superior a 60 % só pode ter lugar quando, aberto concurso para a categoria da carreira, este tenha ficado deserto ou não tenha sido possível preencher todos os lugares postos a concurso por não existirem candidatas aprovadas em número suficiente que reunissem as condições de admissão a esse concurso.

3 — Em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, o contrato e as suas renovações não podem ter uma duração superior a quatro anos, não podendo ser celebrado novo contrato nesses regimes entre a mesma instituição de ensino superior e a mesma pessoa.

Artigo 12.º-B

Casos especiais de contratação

No âmbito de acordos de colaboração de que a instituição de ensino superior seja parte, ou no quadro da colaboração voluntária de docentes ou investigadores de outras instituições nacionais, estrangeiras ou internacionais, podem ser contratadas, sem remuneração, para o desempenho de funções docentes como professores convidados ou assistentes convidados, individualidades que satisfaçam os requisitos, respectivamente, do n.º 1 do artigo 8.º e da alínea a) do n.º 7 do artigo 8.º

Artigo 12.º-C

Contratação de monitores

Os monitores são contratados a termo certo, em regime de tempo parcial, nos termos da lei e de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

Artigo 12.º-D

Casos especiais de contratação

1 — Os docentes podem ser contratados para desenvolver a sua actividade:

a) Num conjunto de instituições de ensino superior;
b) Num consórcio de instituições de ensino superior.

2 — No caso previsto no número anterior, o contrato é celebrado com uma das instituições integrantes do conjunto ou do consórcio.

Artigo 12.º-E

Nacionalidade dos docentes

O pessoal docente abrangido pelo Estatuto pode ter nacionalidade portuguesa ou estrangeira ou ser apátrida.

Artigo 15.º-A

Finalidade dos concursos

Os concursos para professores coordenadores principais, coordenadores e adjuntos destinam-se a averiguar o mérito dos candidatos, da sua capacidade profissional, da sua actividade científica, técnica e de investigação e o valor das suas capacidades pedagógicas, tendo em vista as funções a desempenhar.

Artigo 24.º-A

Prazo de proferimento das decisões

O prazo de proferimento das decisões finais dos júris não pode ser superior a 90 dias seguidos, contados a partir da data limite para a apresentação das candidaturas.

Artigo 29.º-A

Regulamentos

1 — O órgão legal e estatutariamente competente de cada instituição de ensino superior aprova a regulamentação necessária à execução do presente Estatuto, a qual abrange, designadamente, os procedimentos, as regras de instrução dos processos e os prazos aplicáveis aos concursos e convites, no quadro da necessária harmonização de regras gerais sobre a matéria.

2 — No que se refere aos concursos, os regulamentos devem abranger a tramitação procedimental, designadamente as regras de instrução de candidaturas, os prazos, os documentos a apresentar, os parâmetros de avaliação, os métodos e critérios de selecção a adoptar e o sistema de avaliação e de classificação final.

3 — Os regulamentos a aprovar pelas instituições não podem afastar as disposições do presente Estatuto.

Artigo 29.º-B

Transparência

1 — Os concursos realizados no âmbito do presente Estatuto são divulgados através da sua publicação, com a antecedência mínima de 30 dias úteis em relação à data limite de apresentação das candidaturas:

- a) Na 2.ª série do Diário da República;
- b) Na bolsa de emprego público;
- c) No sítio da Internet da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P., nas línguas portuguesa e inglesa;
- d) No sítio da Internet da instituição de ensino superior, nas línguas portuguesa e inglesa.

2 — A divulgação abrange toda a informação relevante constante do edital, incluindo a composição do júri, os critérios de selecção e seriação e as datas de realização das eventuais audições públicas a que se refere a alínea b) do n.º 4 do artigo 23.º

3 — São nulos os concursos abertos em violação do disposto nos números anteriores.

4 — A contratação de docentes ao abrigo do presente Estatuto, por concurso ou por convite, é objecto de publicação:

- a) Na 2.ª série do Diário da República;
- b) No sítio da Internet da instituição de ensino superior.

5 — Da publicação no sítio da Internet da instituição de ensino superior constam, obrigatoriamente, a referência à publicação a que se referem os n.ºs 1 e 2, bem como os fundamentos que conduziram à decisão, incluindo os relatórios integrais que fundamentaram os convites.

Artigo 30.º-A

Deveres do pessoal docente

São deveres genéricos de todos os docentes, sem prejuízo de melhor explicitação em normas regulamentares

que, nesta matéria, sejam aprovadas pelas instituições de ensino superior nos termos dos seus Estatutos:

- a) Desenvolver permanentemente uma pedagogia dinâmica e actualizada;
- b) Contribuir para o desenvolvimento do espírito crítico, inventivo e criador dos estudantes, apoiando-os e estimulando-os na sua formação cultural, científica, profissional e humana;
- c) Orientar e contribuir activamente para a formação científica, técnica, cultural e pedagógica do pessoal docente que consigo colabore, apoiando a sua formação naqueles domínios;
- d) Manter actualizados e desenvolver os seus conhecimentos culturais e científicos e efectuar trabalhos de investigação, numa procura constante do progresso científico e técnico e da satisfação das necessidades sociais;
- e) Desempenhar activamente as suas funções, nomeadamente elaborando e pondo à disposição dos alunos materiais didácticos actualizados;
- f) Cooperar interessadamente nas actividades de extensão da instituição de ensino superior, como forma de apoio ao desenvolvimento da sociedade em que essa acção se projecta;
- g) Prestar o seu contributo ao funcionamento eficiente e produtivo da instituição de ensino superior, assegurando o exercício das funções para que tenham sido eleitos ou designados, ou dando cumprimento às acções que lhes hajam sido cometidas pelos órgãos competentes, dentro do seu horário de trabalho e no domínio científico-pedagógico em que a sua actividade se exerça;
- h) Conduzir com rigor científico a análise de todas as matérias, sem prejuízo da liberdade de orientação e de opinião consagrada no artigo seguinte;
- i) Colaborar com as autoridades competentes e com os órgãos interessados no estudo e desenvolvimento do ensino e da investigação, com vista a uma constante satisfação das necessidades e fins conducentes ao progresso da sociedade portuguesa;
- j) Melhorar a sua formação e desempenho pedagógico.

Artigo 33.º-A

Propriedade intelectual

1 — É especialmente garantida aos docentes a propriedade intelectual dos materiais pedagógicos produzidos no exercício das suas funções, sem prejuízo das utilizações lícitas.

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 instituição de ensino superior ao serviço da qual tenham sido produzidos, nem o respeito pelas normas de partilha e livre disponibilização de recursos pedagógicos que a instituição decida subscrever.

Artigo 34.º-A

Dedicação exclusiva

1 — O regime de dedicação exclusiva implica a renúncia ao exercício de qualquer função ou actividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal.

2 — A violação do compromisso referido no número anterior implica a reposição das importâncias efectiva-

mente recebidas correspondentes à diferença entre o regime de tempo integral e o regime de dedicação exclusiva, para além da eventual responsabilidade disciplinar.

3 — 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 instituição a que esteja vinculado;
- f) Participação em órgãos consultivos de instituição estranha àquela a que pertença, desde que com a anuidade prévia desta última 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 instituição a que esteja vinculado;
- 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 instituição a que esteja vinculado, 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 instituição a que pertence 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 instituição 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 própria instituição de ensino superior.

4 — 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 órgão de direcção da instituição de ensino superior como adequado à natureza, dignidade e funções destas últimas, e quando as obrigações decorrentes do contrato ou da aceitação do subsídio não impliquem uma relação estável.

Artigo 35.º-A

Avaliação do desempenho

1 — Os docentes estão sujeitos a um regime de avaliação do desempenho constante de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior, ouvidas as organizações sindicais.

2 — A avaliação do desempenho constante do regulamento a que se refere o número anterior subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Orientação visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes;
- b) Consideração de todas as vertentes da actividade dos docentes enunciadas no artigo 2.º-A;
- c) Consideração da especificidade de cada área disciplinar;

d) Consideração dos processos de avaliação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos no período em apreciação;

e) Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação;

f) Responsabilização pelo processo de avaliação do dirigente máximo da instituição de ensino superior;

g) Realização da avaliação pelos órgãos científicos da instituição de ensino superior, através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos;

h) Participação dos órgãos pedagógicos da instituição de ensino superior;

i) Realização periódica, pelo menos de três em três anos;

j) Resultados da avaliação do desempenho expressa numa menção reportada a uma escala não inferior a quatro posições que claramente evidencie o mérito demonstrado;

l) Homologação dos resultados da avaliação do desempenho pelo dirigente máximo da instituição de ensino superior, assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;

m) Previsão da audiência prévia dos interessados;

n) Previsão da possibilidade dos interessados impugnarem judicialmente, nos termos gerais, o acto de homologação e a decisão sobre reclamação.

Artigo 35.º-B

Efeitos da avaliação de desempenho

1 — A avaliação do desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a:

- a) Contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos;
- b) Renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira.

2 — A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos previstos no artigo 35.º-C.

3 — Em caso de avaliação do desempenho negativa durante o período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito.

Artigo 35.º-C

Alteração do posicionamento remuneratório

1 — A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos regulados por cada instituição de ensino superior e realiza-se em função da avaliação do desempenho.

2 — O montante máximo dos encargos financeiros que em cada ano pode ser afectado à alteração do posicionamento remuneratório é fixado, anualmente, por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e do ensino superior, publicado no Diário da República, em percentagem da massa salarial total do pessoal docente da instituição.

3 — Na elaboração dos seus orçamentos anuais, as instituições de ensino superior devem contemplar dotações previsionais adequadas às eventuais alterações

do posicionamento remuneratório dos seus docentes no limite fixado nos termos do número anterior e das suas disponibilidades orçamentais.

4 — O regulamento a que se refere o n.º 1 deve prever a obrigatoriedade de alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.

Artigo 35.º-D

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 politécnica, com excepção dos seguintes:

- a) Contagem de tempo na carreira e na categoria;
- b) Dispensa de serviço obrigatória a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório na categoria detida, nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro.

Artigo 36.º-A

Dispensa especial de serviço

No termo do exercício de funções de direcção nas instituições de ensino superior ou de funções mencionadas no n.º 1 do artigo 41.º por período continuado igual ou superior a três anos, o pessoal docente tem direito a uma dispensa de serviço por um período com duração não inferior a seis meses nem superior a um ano para efeitos de actualização científica e técnica, a qual é requerida obrigatoriamente e conta como serviço efectivo.

Artigo 37.º-A

Bolsas de estudo e equiparação a bolseiro

1 — O pessoal docente:

- a) 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 de regulamento a aprovar pela instituição de ensino superior, competindo a decisão ao órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior;
- b) Pode candidatar-se a bolsas de estudo, no País ou no estrangeiro, obtida a anuência do órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior.

2 — Durante todo o período da equiparação a bolseiro, independentemente da respectiva duração, o bolseiro 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 44.º-A

Resolução alternativa de litígios

1 — Sem prejuízo da possibilidade de recurso a outros mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos, pode ser constituído tribunal arbitral para julgamento

de quaisquer litígios emergentes de relações reguladas pelo presente Estatuto, inclusive as relativas à formação dos contratos quando não estejam em causa direitos indisponíveis e quando não resultem de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, os casos em que existam contra-interessados, salvo se estes aceitarem o compromisso arbitral.

3 — A outorga do compromisso arbitral por parte das instituições de ensino superior compete ao órgão máximo da instituição de ensino superior, nos termos fixados nos respectivos Estatutos.

4 — As instituições de ensino superior podem, ainda, vincular-se genericamente a centros de arbitragem voluntária institucionalizada com competência para dirimir os conflitos referidos no n.º 1, por meio de previsão no regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior, o qual estabelece o tipo e o valor máximo dos litígios, conferindo aos interessados o poder de se dirigirem a esses centros para a resolução de tais litígios.

5 — Sem prejuízo do disposto na lei e nos números anteriores em matéria de arbitragem, são admitidos outros mecanismos de resolução alternativa de litígios emergentes das relações jurídicas reguladas pelo presente Estatuto, designadamente através da mediação e da consulta.

6 — Pode, designadamente, ser requerida pelas partes, no âmbito da consulta, a emissão de parecer por uma comissão paritária constituída por dois representantes da instituição de ensino superior e por dois representantes da associação sindical em que o docente esteja inscrito.»

Artigo 4.º

Alterações terminológicas

As referências feitas no Estatuto:

- a) A «disciplina» ou a «área científica» são substituídas pela referência a «área ou áreas disciplinares»;
- b) A «conselho científico» são substituídas pela referência a «órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior»;
- c) A «funcionário público» são substituídas pela referência a «trabalhador em funções públicas»;
- d) A «professor-coordenador» e a «professor-adjunto» são substituídas, respectivamente, pelas referências a «professor coordenador» e a «professor adjunto»;
- e) A «estabelecimento de ensino superior» ou a «estabelecimento de ensino superior politécnico» são substituídas pela referência a «instituição de ensino superior».

CAPÍTULO III

Regime transitório

Artigo 5.º

Regime de transição dos professores coordenadores e adjuntos

1 — Os actuais professores coordenadores e adjuntos nomeados definitivamente transitam, sem outras formalidades, para o contrato de trabalho em funções públicas na modalidade de contrato por tempo indeterminado, mantendo os regimes de cessação, de reorganização de serviços

e colocação de pessoal em situação de mobilidade especial e de protecção social próprios da nomeação definitiva.

2 — Aos professores coordenadores a que se refere o número anterior é aplicado o regime de tenure, nos termos do disposto no artigo 10.º-A do Estatuto.

3 — Os actuais professores coordenadores e adjuntos nomeados provisoriamente transitam, sem outras formalidades, para o contrato de trabalho em funções públicas na modalidade de contrato por tempo indeterminado em período experimental para as mesmas categorias.

4 — Para os efeitos do número anterior:

a) O período experimental tem a duração do período de nomeação provisória previsto no regime vigente à data do seu início;

b) O tempo já decorrido na situação de nomeação provisória é contabilizado no âmbito do período experimental;

c) Concluído o período experimental aplicam-se, respectivamente, as regras constantes do n.º 3 do artigo 10.º e do n.º 1 do artigo 10.º-A do Estatuto que se referem ao termo deste período.

5 — Aos professores que se encontravam na situação de nomeação provisória e que transitam para contrato por tempo indeterminado em período experimental aplica-se o disposto no n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12- A/2008, por força do disposto no artigo 89.º da mesma lei.

6 — Os professores coordenadores e adjuntos a que se refere o n.º 3 podem optar, respectivamente, pela duração do período experimental prevista no n.º 2 do artigo 10.º e no n.º 1 do artigo 10.º-B do Estatuto.

7 — A opção a que se refere o número anterior é comunicada ao órgão máximo da instituição de ensino superior no prazo de 30 dias após a data da entrada em vigor do presente decreto-lei.

Artigo 6.º

Regime de transição dos actuais equiparados a professor e a assistente

1 — Os actuais equiparados a professor coordenador, a professor adjunto e a assistente transitam, sem outras formalidades, para o regime de contrato de trabalho em funções públicas na modalidade de contrato a termo resolutivo certo ficando sujeitos às seguintes regras:

a) A duração do novo contrato e o regime de prestação de serviço correspondem aos termos fixados no contrato administrativo de provimento que actualmente detêm;

b) O tempo já decorrido na situação de contrato administrativo de provimento é contabilizado no âmbito do novo contrato.

2 — Até ao fim de um período transitório de seis anos contado a partir da data de entrada em vigor do presente decreto-lei, podem ainda ser renovados, para além do fim do contrato estabelecido de acordo com o número anterior, e nos termos do Estatuto na redacção anterior à do presente decreto-lei, os contratos dos docentes a que se refere o n.º 1.

3 — No período transitório a que se refere o número anterior, para os docentes a que se refere n.º 1 que, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, sejam titulares do grau de doutor e contem pelo menos cinco anos

continuados de serviço em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, os contratos:

a) São renovados por períodos de dois a quatro anos;

b) São automaticamente renovados, salvo decisão expressa em contrário do órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior, proferida sobre proposta do órgão técnico-científico fundamentada em avaliação negativa da actividade desenvolvida, e comunicada ao interessado até 90 dias antes do termo.

4 — No período transitório a que se refere o n.º 2, para os docentes a que se refere o n.º 1 que estejam ou venham a estar inscritos numa instituição de ensino superior para a obtenção do grau de doutor, em programa de doutoramento validado através de um processo de avaliação externa, e contem pelo menos cinco anos continuados de serviço em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, os contratos:

a) São inicialmente renovados pelo período de dois anos;

b) São obrigatoriamente renovados por mais um período de dois anos, salvo decisão expressa em contrário do órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior, proferida sobre proposta do órgão técnico-científico fundamentada em avaliação negativa da actividade desenvolvida, e comunicada ao interessado até 90 dias antes do termo.

5 — No período transitório a que se refere o n.º 2, para os docentes a que se refere o n.º 1 que, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, contem pelo menos 12 anos continuados de serviço em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, aplica-se o regime fixado pelo n.º 3.

Artigo 7.º

Regime de transição dos assistentes

1 — A categoria de assistente, com as funções previstas no n.º 1 do artigo 3.º do Estatuto, na redacção anterior à do presente decreto-lei, subsiste enquanto existirem trabalhadores que para ela tenham transitado nos termos do presente artigo.

2 — Os assistentes com contrato em vigor na data de entrada em vigor do presente decreto-lei transitam, sem outras formalidades, para o regime de contrato de trabalho em funções públicas na modalidade de contrato a termo resolutivo certo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Para os efeitos do número anterior:

a) A duração do novo contrato e o regime de prestação de serviço são os do contrato administrativo de provimento precedente;

b) O tempo já decorrido na situação de contrato administrativo de provimento é contabilizado no âmbito do novo contrato;

c) É facultada a renovação do contrato pelo período previsto na parte final do n.º 1 do artigo 9.º do Estatuto, na redacção anterior à do presente decreto-lei, nas condições fixadas pelo n.º 2 do mesmo artigo;

d) É facultada a prorrogação prevista no n.º 4 do artigo 9.º do Estatuto, na redacção anterior à do presente decreto-lei, nas condições por aquele fixadas.

4 — Até ao fim de um período transitório de seis anos contado a partir da data de entrada em vigor do presente decreto-lei, podem ainda ser renovados, para além do fim do contrato estabelecido de acordo com os números anteriores, e nos termos do Estatuto na redacção anterior à do presente decreto-lei, os contratos dos assistentes a que se refere o n.º 2.

5 — Os assistentes a que se refere o n.º 2:

a) Têm direito ao regime de dedicação exclusiva até ao termo do contrato resultante da aplicação dos números anteriores desde que satisfeitos os restantes requisitos legais;

b) Beneficiam do disposto nos n.os 5 e 6 do artigo 36.º e do artigo 37.º do Estatuto, na redacção anterior à do presente decreto-lei.

6 — No período transitório a que se refere o n.º 4, para os docentes a que se refere o n.º 2 que, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, sejam titulares do grau de doutor e contem, pelo menos, cinco anos continuados de serviço em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, os contratos:

a) São renovados por períodos de dois a quatro anos;

b) São automaticamente renovados, salvo decisão expressa em contrário do órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior, proferida sobre proposta do órgão técnico-científico fundamentada em avaliação negativa da actividade desenvolvida, e comunicada ao interessado até 90 dias antes do termo.

7 — No período transitório a que se refere o n.º 4, para os docentes a que se refere o n.º 2 que estejam ou venham a estar inscritos numa instituição de ensino superior para a obtenção do grau de doutor, em programa de doutoramento validado através de um processo de avaliação externa, e contem, pelo menos, cinco anos continuados de serviço em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, os contratos:

a) São inicialmente renovados pelo período de dois anos;

b) São obrigatoriamente renovados por mais um período de dois anos, salvo decisão expressa em contrário do órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior, proferida sobre proposta do órgão técnico-científico fundamentada em avaliação negativa da actividade desenvolvida, e comunicada ao interessado até 90 dias antes do termo.

Artigo 8.º

Regime transitório de recrutamento de professores coordenadores

1 — Por um período transitório de três anos, e em igualdade de circunstâncias com aqueles a que se refere o artigo 19.º do Estatuto, na redacção dada pelo presente decreto-lei, podem excepcionalmente apresentar-se aos concursos para recrutamento de professores coordenadores com derrogação da condição fixada pelo artigo 19.º do Estatuto:

a) Os actuais equiparados a professor coordenador que à data de abertura do concurso contem pelo menos cinco anos continuados de serviço como equiparados a profes-

sor coordenador em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral;

b) Os actuais equiparados a professor coordenador titulares do grau de doutor que à data da abertura do concurso contem pelo menos cinco anos continuados de serviço como equiparados a professor adjunto e ou a professor coordenador em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral;

c) Os actuais professores adjuntos da carreira titulares do grau de doutor que, à data da abertura do concurso, contem, pelo menos, cinco anos continuados de serviço nessa categoria na carreira.

2 — Os professores coordenadores que venham a ser recrutados ao abrigo do número anterior são contratados por tempo indeterminado por um período experimental de três anos.

3 — Findo o período experimental daqueles a que se refere a alínea a) do n.º 1:

a) Se o professor não obteve o título de especialista ou o grau de doutor na área ou área disciplinares para que foi aberto o concurso, cessa a relação jurídica de emprego público;

b) Se o professor obteve o título de especialista ou o grau de doutor na área ou área disciplinares para que foi aberto o concurso é-lhe aplicado o disposto no n.º 3 do artigo 10.º do Estatuto, na redacção dada pelo presente decreto-lei.

4 — Findo o período experimental daqueles a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 aplica-se o disposto nos n.os 3 e 4 do artigo 10.º do Estatuto, na redacção dada pelo presente decreto-lei.

Artigo 9.º

Regime transitório de recrutamento de professores adjuntos

1 — Por um período transitório de três anos, e em igualdade de circunstâncias com aqueles a que se refere o artigo 17.º do Estatuto, na redacção dada pelo presente decreto-lei, podem excepcionalmente apresentar-se aos concursos para recrutamento de professores adjuntos:

a) Os actuais equiparados a professor adjunto em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral há pelo menos cinco anos à data de abertura do concurso que não satisfaçam as condições previstas no artigo 17.º do Estatuto, na redacção dada pelo presente decreto-lei;

b) Os actuais assistentes e equiparados a assistente em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, detentores do grau de mestre, com, pelo menos, 10 anos de exercício de funções docentes em tempo integral ou dedicação exclusiva no âmbito do ensino superior público à data de abertura do concurso que não satisfaçam as condições previstas no artigo 17.º do Estatuto, na redacção dada pelo presente decreto-lei;

2 — Os professores adjuntos que venham a ser recrutados ao abrigo do número anterior são contratados a termo certo por um prazo de três anos.

3 — Findo o prazo a que se refere o número anterior:

a) Se o professor não obteve o grau de doutor ou o título de especialista na área ou área disciplinares para que foi

aberto o concurso, cessa a relação jurídica de emprego público;

b) Se o professor obteve o grau de doutor ou o título de especialista na área ou áreas disciplinares para que foi aberto o concurso é contratado por tempo indeterminado com um período experimental de dois anos, ao qual é aplicável o disposto no artigo 10.º-B do Estatuto.

4 — Findo o prazo a que se refere o n.º 2, se o professor entregou a tese para a obtenção do grau de doutor e ainda não realizou as provas, ou se requereu as provas para a obtenção do título de especialista e ainda não as realizou, o contrato é prorrogado até à realização das mesmas, sendo então aplicado o disposto no número anterior.

Artigo 10.º

Processos de avaliação do desempenho

1 — O primeiro processo de avaliação do desempenho tem lugar imediatamente após a entrada em vigor dos regulamentos aprovados por cada instituição de ensino superior ao abrigo do Estatuto, na redacção dada pelo presente decreto-lei.

2 — Os regulamentos a que se refere o número anterior são aprovados no prazo de seis meses após a entrada em vigor do presente decreto-lei.

3 — A avaliação dos desempenhos ocorridos de 2004 a 2007 realiza-se, com as necessárias adaptações previstas nos regulamentos a que se refere o n.º 1, nos termos do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, produzindo efeitos quanto à eventual alteração de posicionamento remuneratório.

4 — A avaliação dos desempenhos de 2008 e 2009 é realizada através de ponderação curricular, nos termos previstos nos regulamentos a que se refere o n.º 1.

Artigo 11.º

Regime de prestação de serviço

Na transição para o regime previsto pelo presente decreto-lei, o pessoal docente mantém o regime de prestação de serviço que detém à data da entrada em vigor do mesmo.

Artigo 12.º

Prazos contratuais

O termo dos prazos contratuais estabelecidos nos artigos 6.º e 7.º não prejudica a celebração de um novo contrato entre o mesmo docente e a mesma instituição de ensino superior, nos termos do Estatuto, na redacção dada pelo presente decreto-lei.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 13.º

Procedimentos pendentes

Até à sua integral conclusão, continuam a ser regulados pela legislação vigente e aplicável ao tempo do seu início os procedimentos em curso em matéria de concursos abertos ao abrigo do Estatuto, na redacção anterior à do presente decreto-lei.

Artigo 14.º

Concursos

1 — As instituições devem proceder à abertura dos concursos necessários a atingir o valor a que alude o artigo 30.º do Estatuto, na redacção dada pelo presente decreto-lei, de forma a alcançar esse objectivo num prazo não superior a cinco anos, de modo faseado e o mais célere possível, sem prejuízo de uma distribuição equilibrada ao longo daquele período.

2 — No período de dois anos contado a partir da entrada em vigor do presente decreto-lei, cada instituição de ensino superior abre, obrigatoriamente, concursos para lugares de carreira em número não inferior ao número de assistentes e de docentes equiparados em tempo integral ou dedicação exclusiva que, naquela data sejam titulares do grau de doutor.

3 — A Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior considera, no âmbito dos processos de avaliação e acreditação das instituições e dos seus ciclos de estudos, o cumprimento do disposto no número anterior.

Artigo 15.º

Aquisição de habilitações

1 — As instituições de ensino superior devem promover a criação de condições para apoiar o processo de qualificação dos seus docentes integrados em programas de doutoramento.

2 — Sem prejuízo de outras modalidades, o apoio a que se refere o número anterior reveste a forma de dispensas de serviço docente sustentadas por programas nacionais sujeitos a concurso.

3 — A Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior considera, no âmbito dos processos de avaliação e acreditação das instituições e dos seus ciclos de estudos, o cumprimento do disposto no presente artigo.

Artigo 16.º

Norma revogatória

São revogados a alínea a) do artigo 2.º, os n.os 1 a 3 do artigo 3.º, os artigos 4.º e 7.º, o n.º 6 do artigo 8.º, o artigo 9.º, o n.º 5 do artigo 10.º, os n.os 5 e 6 do artigo 11.º, o n.º 3 do artigo 12.º, os artigos 13.º, 14.º, os n.os 2 e 3 do artigo 16.º, os artigos 18.º e 20.º, os n.os 3, 4 e 5 do artigo 21.º, os n.os 2 a 4 do artigo 22.º, os artigos 25.º a 29.º, os n.os 3 e 4 do artigo 32.º, o n.º 6 do artigo 36.º, o artigo 37.º, os n.os 2 a 4 do artigo 40.º, o artigo 43.º, os n.os 2 a 6 do artigo 44.º e artigo 45.º, todos do Estatuto.

Artigo 17.º

Republicação

1 — É republicado, em anexo ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante, o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, com a redacção actual.

2 — É adoptado o presente do indicativo na redacção de todas as disposições do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 1 de Julho de 2009. — José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa — Fernando Teixeira dos Santos — Alberto Bernardes Costa — José Mariano Rebelo Pires Gago.

Promulgado em 20 de Agosto de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 20 de Agosto de 2009.

O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.

ANEXO

(republicação do Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho)

ESTATUTO DA CARREIRA DO PESSOAL DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, adiante designado por Estatuto, aplica-se ao pessoal docente dos institutos politécnicos, das escolas politécnicas integradas em universidades e das escolas politécnicas não integradas, que adiante se designam por instituições de ensino superior.

2 — Exceptua-se do âmbito de aplicação do presente Estatuto o pessoal docente das escolas politécnicas militares e policiais, sem prejuízo das disposições que determinem a sua aplicação.

Artigo 2.º

Categorias

A carreira do pessoal docente do ensino superior politécnico compreende as seguintes categorias:

- a) (Revogada.)
- b) Professor adjunto;
- c) Professor coordenador;
- d) Professor coordenador principal.

Artigo 2.º-A

Funções dos docentes do ensino superior politécnico

Compete, em geral, aos docentes do ensino superior politécnico:

- a) Prestar o serviço docente que lhes for distribuído e acompanhar e orientar os estudantes;
- b) Realizar actividades de investigação, de criação cultural ou de desenvolvimento experimental;
- c) Participar em tarefas de extensão, de divulgação científica e tecnológica e de valorização económica e social do conhecimento;
- d) Participar na gestão das respectivas instituições de ensino superior;

e) Participar em outras tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da actividade de docente do ensino superior politécnico.

Artigo 3.º

Conteúdo funcional das categorias

1 — (Revogado.)

2 — (Revogado.)

3 — (Revogado.)

4 — Ao professor adjunto compete colaborar com os professores coordenadores no âmbito de uma disciplina ou área científica e, designadamente:

- a) Reger e leccionar aulas teóricas, teórico-práticas e práticas;
- b) Orientar, dirigir e acompanhar estágios, seminários e trabalhos de laboratório ou de campo;
- c) Dirigir, desenvolver e realizar actividades de investigação científica e desenvolvimento experimental, segundo as linhas gerais prévia e superiormente definidas no âmbito da respectiva disciplina ou área científica;
- d) Cooperar com os restantes professores da disciplina ou área científica na coordenação prevista na alínea d) do número seguinte.

5 — Ao professor coordenador cabe a coordenação pedagógica, científica e técnica das actividades docentes e de investigação compreendidas no âmbito de uma disciplina ou área científica e, designadamente:

- a) Reger e leccionar aulas teóricas, teórico-práticas e práticas;
- b) Orientar estágios e dirigir seminários e trabalhos de laboratório ou de campo;
- c) Supervisionar as actividades pedagógicas, científicas e técnicas dos professores adjuntos da respectiva disciplina ou área científica;
- d) Participar com os restantes professores coordenadores da sua área científica na coordenação dos programas, metodologias de ensino e linhas gerais de investigação respeitantes às disciplinas dessa área;
- e) Dirigir, desenvolver e realizar actividades de investigação científica e desenvolvimento experimental no âmbito da respectiva disciplina ou área científica.

Artigo 4.º

Recrutamento de assistentes

(Revogado.)

Artigo 5.º

Recrutamento de professores adjuntos

Os professores adjuntos são recrutados exclusivamente por concurso documental nos termos do presente Estatuto.

Artigo 6.º

Recrutamento de professores coordenadores

Os professores coordenadores são recrutados exclusivamente por concurso documental nos termos do presente Estatuto.

Artigo 7.º

Outras formas de recrutamento

(Revogado.)

Artigo 8.º

Pessoal especialmente contratado

1 — Poderão ser contratadas para a prestação de serviço docente nas instituições de ensino superior individualidades nacionais ou estrangeiras de reconhecida competência científica, técnica, pedagógica ou profissional, cuja colaboração se revista de necessidade e interesse comprovados.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, as individualidades a contratar são equiparadas às categorias da carreira do pessoal docente do ensino superior politécnico cujo conteúdo funcional se adequa às funções que têm de prestar e designam-se, conforme o caso, professores coordenadores convidados ou professores adjuntos convidados, salvo quanto aos professores de estabelecimentos de ensino superior estrangeiros e aos investigadores de instituições científicas estrangeiras ou internacionais, que são designados por professores visitantes.

3 — Os contratos a que se referem os números anteriores são precedidos de convite, fundamentado em relatório subscrito por dois professores da área ou áreas disciplinares do convidado e aprovado pela maioria dos membros em efectividade de funções do conselho técnico-científico do estabelecimento de ensino interessado.

4 — O relatório referido no número anterior acompanhará a proposta de contrato da individualidade a que disser respeito.

5 — Quando as individualidades a contratar nos termos do presente artigo pertençam à carreira docente universitária não há lugar à elaboração do relatório exigido no n.º 3 e a equiparação a que se refere o n.º 2 não pode fazer-se para categoria a que corresponda letra de vencimento inferior à da categoria que o interessado já possua, podendo optar pelo vencimento e remuneração a que teria direito na instituição de ensino superior universitária de origem.

6 — (Revogado.)

7 — Podem ainda ser contratados mediante proposta fundamentada apresentada e aprovada pelos órgãos legal e estatutariamente competentes da instituição de ensino superior:

a) Como assistentes convidados, titulares do grau de mestre, ou do grau de licenciado, e de currículo adequado, aos quais é atribuído o exercício das funções docentes sob a orientação de um professor;

b) Como monitores, estudantes de ciclos de estudos de licenciatura ou de mestrado, da própria instituição de ensino superior ou de outra instituição de ensino superior, universitária ou politécnica, pública ou privada, aos quais compete coadjuvar, sem os substituir, os restantes docentes sob a orientação destes.

Artigo 8.º-A

Constituição de uma base de recrutamento

O regulamento de cada instituição de ensino superior pode prever que o convite de pessoal especialmente contratado seja precedido por um período de candidaturas, de forma a constituir uma base de recrutamento de entre a qual se deve proceder à escolha através de métodos de selecção objectivos.

Artigo 9.º

Provimento dos assistentes

(Revogado.)

Artigo 9.º-A

Professores coordenadores principais

1 — Aos professores coordenadores principais compete, para além das funções constantes do n.º 5 do artigo 3.º, desenvolver actividades de coordenação intersectorial.

2 — Os professores coordenadores principais são recrutados exclusivamente por concurso documental nos termos do presente Estatuto.

3 — Ao concurso para recrutamento de professores coordenadores principais podem candidatar-se os titulares do grau de doutor há mais de cinco anos igualmente detentores do título de agregado ou de título legalmente equivalente.

4 — A composição dos júris dos concursos para professor coordenador principal obedece, designadamente, às seguintes regras:

a) Serem constituídos:

i) Por professores coordenadores principais, professores catedráticos ou investigadores coordenadores;
ii) Por especialistas de reconhecido mérito, nacionais ou estrangeiros, de instituições públicas ou privadas, tendo em consideração a sua qualificação académica e a sua especial competência no domínio em causa;

b) Serem em número não inferior a cinco nem superior a nove;

c) Serem todos pertencentes à área ou áreas disciplinares para que é aberto o concurso;

d) Serem compostos maioritariamente por individualidades externas à instituição de ensino superior.

5 — Os professores coordenadores principais são contratados por tempo indeterminado.

6 — Se o contrato referido no número anterior não for precedido por um contrato por tempo indeterminado como professor das carreiras docentes do ensino universitário ou do ensino politécnico ou como investigador da carreira de investigação científica, o mesmo tem o período experimental de um ano.

7 — Findo o período experimental, e em função de avaliação específica da actividade desenvolvida realizada de acordo com critérios fixados pelo órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior, o contrato passa a contrato por tempo indeterminado em regime de tenure, nos termos do artigo 10.º-A, salvo se o órgão máximo da instituição de ensino superior, sob proposta fundamentada aprovada por maioria de dois terços do órgão técnico-científico legal e estatutariamente competente, decidir no sentido da sua cessação, decisão que deve ser comunicada ao professor até 90 dias antes do termo daquele período.

8 — Na situação de cessação prevista no número anterior, e sendo o caso, o docente regressa à situação jurídico-funcional de que era titular antes do período experimental, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado.

9 — A categoria de professor coordenador principal é equiparada para todos os efeitos remuneratórios à categoria de professor catedrático da carreira docente universitária.

Artigo 10.º

Contratação de professores coordenadores

1 — Os professores coordenadores são contratados por tempo indeterminado.

2 — Se o contrato referido no número anterior não for precedido por um contrato por tempo indeterminado como professor das carreiras docentes do ensino universitário ou do ensino politécnico ou como investigador da carreira de investigação científica, o mesmo tem o período experimental de um ano.

3 — Findo o período experimental, e em função de avaliação específica da actividade desenvolvida realizada de acordo com critérios fixados pelo órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior, o contrato passa a contrato por tempo indeterminado em regime de tenure, nos termos do artigo 10.º-A, salvo se o órgão máximo da instituição de ensino superior, sob proposta fundamentada aprovada por maioria de dois terços do órgão técnico-científico legal e estatutariamente competente, decidir no sentido da sua cessação, decisão que deve ser comunicada ao professor até 90 dias antes do termo daquele período.

4 — Na situação de cessação prevista no número anterior, e sendo o caso, o docente regressa à situação jurídico-funcional de que era titular antes do período experimental, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado.

5 — (Revogado.)

Artigo 10.º-A

Estatuto reforçado de estabilidade no emprego

1 — Os professores coordenadores principais e os professores coordenadores beneficiam, nos termos do artigo 50.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, e do presente Estatuto, 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 instituição diferente, nomeadamente no caso de reorganização da instituição de ensino superior a que pertencem que determine a cessação das respectivas necessidades.

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

Artigo 10.º-B

Contratação de professores adjuntos

1 — Os professores adjuntos são contratados por tempo indeterminado com um período experimental de cinco anos, findo o qual, e em função de avaliação específica da actividade desenvolvida realizada de acordo com critérios fixados pelo órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior e sob proposta fundamentada aprovada por maioria de dois terços desse mesmo órgão:

- É mantido o contrato por tempo indeterminado; ou
- Após um período suplementar de seis meses, de que o docente pode prescindir, querendo, cessa a relação contratual, regressando o docente, se for caso disso, à situação jurídico-funcional de que era titular antes do período ex-

perimental, quando constituída e consolidada por tempo indeterminado.

2 — A decisão a que se refere o número anterior é comunicada ao professor até seis meses antes do termo do período experimental.

3 — Em caso de incumprimento, total ou parcial, do prazo estipulado no número anterior, a instituição de ensino superior fica obrigada a pagar ao docente uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de antecedência em falta quando haja cessação da relação contratual.

Artigo 11.º

Período experimental

1 — Aos períodos experimentais previstos nos contratos dos professores coordenadores principais, coordenadores e adjuntos é exclusivamente aplicável o disposto no presente Estatuto.

2 — Durante o período experimental não pode haver lugar a cessação do contrato por iniciativa da instituição de ensino superior, salvo na sequência de procedimento disciplinar.

3 — 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.

4 — O tempo de serviço decorrido no período experimental que se tenha concluído sem manutenção do contrato de trabalho por tempo indeterminado é contado, sendo o caso, na carreira e categoria às quais o trabalhador regressa.

5 — (Revogado.)

6 — (Revogado.)

Artigo 12.º

Contratação de professores convidados

1 — Os professores convidados são contratados a termo certo, em regime de tempo parcial, nos termos da lei e de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

2 — Se, excepcionalmente, e nos termos do regulamento respectivo, forem contratados em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, o contrato e as suas renovações não podem ter uma duração superior a quatro anos.

3 — (Revogado.)

Artigo 12.º-A

Contratação de assistentes convidados

1 — Os assistentes convidados são contratados a termo certo, em regime de dedicação exclusiva, de tempo integral ou de tempo parcial, nos termos da lei e de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

2 — A contratação em regime de dedicação exclusiva, de tempo integral ou de tempo parcial igual ou superior a 60 % só pode ter lugar quando, aberto concurso para a categoria da carreira, este tenha ficado deserto ou não tenha sido possível preencher todos os lugares postos a concurso por não existirem candidatos aprovados em número suficiente que reunissem as condições de admissão a esse concurso.

3 — Em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, o contrato e as suas renovações não podem ter uma duração superior a quatro anos, não podendo ser celebrado novo contrato nesses regimes entre a mesma instituição de ensino superior e a mesma pessoa.

Artigo 12.º-B

Casos especiais de contratação

No âmbito de acordos de colaboração de que a instituição de ensino superior seja parte, ou no quadro da colaboração voluntária de docentes ou investigadores de outras instituições nacionais, estrangeiras ou internacionais, podem ser contratadas, sem remuneração, para o desempenho de funções docentes como professores convidados ou assistentes convidados, individualidades que satisfaçam os requisitos, respectivamente, do n.º 1 do artigo 8.º e da alínea a) do n.º 7 do artigo 8.º

Artigo 12.º-C

Contratação de monitores

Os monitores são contratados a termo certo, em regime de tempo parcial, nos termos da lei e de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

Artigo 12.º-D

Casos especiais de contratação

1 — Os docentes podem ser contratados para desenvolver a sua actividade:

- a) Num conjunto de instituições de ensino superior;
- b) Num consórcio de instituições de ensino superior.

2 — No caso previsto no número anterior, o contrato é celebrado com uma das instituições integrantes do conjunto ou do consórcio.

Artigo 12.º-E

Nacionalidade dos docentes

O pessoal docente abrangido pelo Estatuto pode ter nacionalidade portuguesa ou estrangeira ou ser apátrida.

Artigo 13.º

Provimento por urgente conveniência de serviço

(Revogado.)

Artigo 14.º

Denúncia e rescisão contratual

(Revogado.)

Artigo 15.º

Concursos

1 — Os concursos para recrutamento de professores coordenadores principais, coordenadores e adjuntos são abertos para uma área ou áreas disciplinares a especificar no aviso de abertura.

2 — A especificação da área ou áreas disciplinares não deve ser feita de forma restritiva, que estreite de forma inadequada o universo dos candidatos

3 — O factor experiência docente não pode ser critério de exclusão e, quando considerado no âmbito do concurso, não se pode restringir à experiência numa determinada instituição ou conjunto de instituições.

Artigo 15.º-A

Finalidade dos concursos

Os concursos para professores coordenadores principais, coordenadores e adjuntos destinam-se a averiguar o mérito dos candidatos, da sua capacidade profissional, da sua actividade científica, técnica e de investigação e o valor das suas capacidades pedagógicas, tendo em vista as funções a desempenhar.

Artigo 16.º

Órgão máximo da instituição de ensino superior

1 — Compete ao órgão máximo da instituição de ensino superior, nos termos fixados nos respectivos Estatutos:

- a) A decisão de abrir concurso;
- b) A homologação das deliberações finais dos júris dos concursos;
- c) A decisão final sobre a contratação.

2 — (Revogado.)

3 — (Revogado.)

4 — A prática dos actos a que se refere o n.º 1 depende, nos termos da lei, da existência de cabimento orçamental.

Artigo 17.º

Candidatos aos concursos para recrutamento de professores adjuntos

Aos concursos para recrutamento de professores adjuntos podem apresentar-se os detentores do grau de doutor na área para que é aberto concurso ou do título de especialista na mesma área.

Artigo 18.º

Candidatos aos concursos de provas públicas para professores adjuntos

(Revogado.)

Artigo 19.º

Candidatos aos concursos para recrutamento de professores coordenadores

Aos concursos para recrutamento de professores coordenadores podem apresentar-se os detentores do grau de doutor obtido há mais de cinco anos na área para que é aberto concurso ou do título de especialista na mesma área.

Artigo 20.º

(Revogado.)

Requerimento de admissão

Artigo 21.º

Nomeação dos júris

1 — Os júris dos concursos são nomeados por despacho do órgão máximo da instituição de ensino superior, nos termos fixados pelos respectivos Estatutos.

2 — Quando a instituição de ensino superior não ministre cursos de mestrado na área ou áreas disciplinares para que o concurso é aberto, o júri é nomeado sob proposta do Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos.

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

5 — (Revogado.)

Artigo 22.º

Composição dos júris

1 — A composição dos júris dos concursos para professor coordenador e professor adjunto obedece, designadamente, às seguintes regras:

a) Serem constituídos:

i) Por docentes de instituições de ensino superior politécnicas nacionais públicas pertencentes a categoria superior àquela para que é aberto concurso ou à própria categoria quando se trate de concurso para professor coordenador;

ii) Por outros professores ou investigadores, nacionais ou estrangeiros, com aplicação, com as devidas adaptações da regra constante da subalínea anterior;

iii) Por especialistas de reconhecido mérito, nacionais ou estrangeiros, de instituições públicas ou privadas, tendo em consideração a sua qualificação académica e a sua especial competência no domínio em causa;

b) Serem em número não inferior a cinco nem superior a nove;

c) Serem todos pertencentes à área ou áreas disciplinares para que é aberto o concurso;

d) Serem compostos maioritariamente por individualidades externas à instituição de ensino superior.

2 — (Revogado.)

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

Artigo 23.º

Funcionamento dos júris

1 — Os júris:

a) São presididos pelo órgão máximo da instituição de ensino superior ou por um professor da instituição de ensino superior por ele nomeado;

b) Deliberam através de votação nominal fundamentada nos critérios de selecção adoptados e divulgados, não sendo permitidas abstenções;

c) Só podem deliberar quando estiverem presentes pelo menos dois terços dos seus vogais e quando a maioria dos vogais presentes for externa.

2 — O presidente do júri tem voto de qualidade e só vota:

a) Quando seja professor ou investigador da área ou áreas disciplinares para que o concurso foi aberto; ou

b) Em caso de empate.

3 — As reuniões do júri de natureza preparatória da decisão final:

a) Podem ser realizadas por teleconferência;

b) Podem, excepcionalmente, por iniciativa do seu presidente, ser dispensadas sempre que, ouvidos, por escrito, num prazo por este fixado, nenhum dos vogais solicite tal realização, e todos se pronunciem no mesmo sentido.

4 — Sempre que entenda necessário, o júri pode:

a) Solicitar aos candidatos a entrega de documentação complementar relacionada com o currículo apresentado;

b) Decidir promover audições públicas, em igualdade de circunstâncias para todos os candidatos.

5 — Das reuniões do júri são lavradas actas contendo, designadamente, um resumo do que nelas tenha ocorrido, bem como os votos emitidos por cada um dos seus membros e respectiva fundamentação.

6 — O júri deve proceder à apreciação fundamentada, por escrito, em documentos por ele elaborados e aprovados e integrados nas suas actas:

a) Do desempenho técnico-científico e profissional do candidato com base na análise dos trabalhos e actividades constantes do currículo, designadamente dos que hajam sido seleccionados pelo candidato como mais representativos;

b) Da capacidade pedagógica do candidato, tendo designadamente em consideração a análise da qualidade e extensão da sua prática pedagógica anterior;

c) De outras actividades relevantes para a missão da instituição de ensino superior que hajam sido desenvolvidas pelo candidato.

7 — Considerando os aspectos a que se referem os números anteriores, o júri deve proceder à elaboração de uma lista ordenada dos candidatos que hajam sido aprovados em mérito absoluto.

Artigo 24.º

Garantias de imparcialidade

É aplicável ao procedimento regulado na presente subsecção o regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo, com as necessárias adaptações.

Artigo 24.º-A

Prazo de proferimento das decisões

O prazo de proferimento das decisões finais dos júris não pode ser superior a 90 dias seguidos, contados a partir da data limite para a apresentação das candidaturas.

Artigo 25.º

Provas públicas para professor adjunto

(Revogado.)

Artigo 26.º

Provas públicas para professor coordenador

(Revogado.)

Artigo 27.º

Regime de prestação de provas

(Revogado.)

Artigo 28.º

Apreciação das provas

(Revogado.)

Artigo 29.º

Irrecorribilidade

(Revogado.)

Artigo 29.º-A

Regulamentos

1 — O órgão legal e estatutariamente competente de cada instituição de ensino superior aprova a regulamentação necessária à execução do presente Estatuto, a qual abrange, designadamente, os procedimentos, as regras de instrução dos processos e os prazos aplicáveis aos concursos e convites, no quadro da necessária harmonização de regras gerais sobre a matéria.

2 — No que se refere aos concursos, os regulamentos devem abranger a tramitação procedimental, designadamente as regras de instrução de candidaturas, os prazos, os documentos a apresentar, os parâmetros de avaliação, os métodos e critérios de selecção a adoptar e o sistema de avaliação e de classificação final.

3 — Os regulamentos a aprovar pelas instituições não podem afastar as disposições do presente Estatuto.

Artigo 29.º-B

Transparência

1 — Os concursos realizados no âmbito do presente Estatuto são divulgados através da sua publicação, com a antecedência mínima de 30 dias úteis em relação à data limite de apresentação das candidaturas:

- a) Na 2.ª série do Diário da República;
- b) Na bolsa de emprego público;
- c) No sítio da Internet da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P., nas línguas portuguesa e inglesa;
- d) No sítio da Internet da instituição de ensino superior, nas línguas portuguesa e inglesa.

2 — A divulgação abrange toda a informação relevante constante do edital, incluindo a composição do júri, os critérios de selecção e seriação e as datas de realização das eventuais audições públicas a que se refere a alínea b) do n.º 4 do artigo 23.º

3 — São nulos os concursos abertos em violação do disposto nos números anteriores.

4 — A contratação de docentes ao abrigo do presente Estatuto, por concurso ou por convite, é objecto de publicação:

- a) Na 2.ª série do Diário da República;
- b) No sítio da Internet da instituição de ensino superior.

5 — Da publicação no sítio da Internet da instituição de ensino superior constam, obrigatoriamente, a referência à publicação a que se referem os n.os 1 e 2, bem como os fundamentos que conduziram à decisão, incluindo os relatórios integrais que fundamentaram os convites.

Artigo 30.º

Número e percentagem de professores de carreira e de docentes convidados

1 — O conjunto dos professores da carreira deve representar, pelo menos, 70 % do número de docentes de cada instituição de ensino superior.

2 — As instituições de ensino superior devem abrir os concursos que assegurem progressivamente a satisfação do disposto no número anterior.

3 — O número de docentes convidados deve representar, pelo menos, 20 % do número de docentes de cada instituição de ensino superior.

4 — O número de professores coordenadores da carreira não pode ser superior a 50 % do número de professores da carreira de cada instituição de ensino superior.

5 — O número de professores coordenadores principais da carreira não pode ser superior a 15 % do número de professores coordenadores da carreira de cada instituição de ensino superior.

6 — O disposto nos números anteriores deve aplicar-se tendencialmente a cada uma das unidades orgânicas de ensino ou de ensino e investigação de cada instituição de ensino superior.

7 — São critérios para a fixação a que se referem n.º 1 do artigo 120.º e o n.º 1 do artigo 121.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, os expressamente previstos no presente Estatuto e, ainda, os suportados nas melhores práticas relevantes tendo em conta a dimensão da instituição de ensino superior por referência ao número de estudantes inscritos, ao número de diplomados, à oferta formativa e à capacidade científica avaliada e reconhecida oficialmente.

8 — A Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior considera, no âmbito dos processos de avaliação e acreditação das instituições e dos seus ciclos de estudos, o cumprimento das regras a que se referem os números anteriores.

Artigo 30.º-A

Deveres do pessoal docente

São deveres genéricos de todos os docentes, sem prejuízo de melhor explicitação em normas regulamentares que, nesta matéria, sejam aprovadas pelas instituições de ensino superior nos termos dos seus Estatutos:

- a) Desenvolver permanentemente uma pedagogia dinâmica e actualizada;
- b) Contribuir para o desenvolvimento do espírito crítico, inventivo e criador dos estudantes, apoiando-os e estimulando-os na sua formação cultural, científica, profissional e humana;
- c) Orientar e contribuir activamente para a formação científica, técnica, cultural e pedagógica do pessoal docente que consigo colabore, apoiando a sua formação naqueles domínios;
- d) Manter actualizados e desenvolver os seus conhecimentos culturais e científicos e efectuar trabalhos de investigação, numa procura constante do progresso científico e técnico e da satisfação das necessidades sociais;
- e) Desempenhar activamente as suas funções, nomeadamente elaborando e pondo à disposição dos alunos materiais didácticos actualizados;
- f) Cooperar interessadamente nas actividades de extensão da instituição de ensino superior, como forma de

apoio ao desenvolvimento da sociedade em que essa acção se projecta;

g) Prestar o seu contributo ao funcionamento eficiente e produtivo da instituição de ensino superior, assegurando o exercício das funções para que tenham sido eleitos ou designados, ou dando cumprimento às acções que lhes hajam sido cometidas pelos órgãos competentes, dentro do seu horário de trabalho e no domínio científico-pedagógico em que a sua actividade se exerça;

h) Conduzir com rigor científico a análise de todas as matérias, sem prejuízo da liberdade de orientação e de opinião consagrada no artigo seguinte;

i) Colaborar com as autoridades competentes e com os órgãos interessados no estudo e desenvolvimento do ensino e da investigação, com vista a uma constante satisfação das necessidades e fins conducentes ao progresso da sociedade portuguesa;

j) Melhorar a sua formação e desempenho pedagógico.

Artigo 31.º

Liberdade de orientação e opinião científica

O pessoal docente do ensino superior politécnico goza de liberdade de orientação e de opinião científica na leccionação das matérias, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

Artigo 32.º

Programas das unidades curriculares

1 — Os programas das unidades curriculares são fixados de forma coordenada pelos órgãos legal e estatutariamente competentes de cada instituição de ensino superior.

2 — As instituições de ensino superior devem promover uma adequada divulgação dos programas das unidades curriculares, bem como de toda a informação a eles associada, designadamente, objectivos, bibliografia e sistema de avaliação, através dos respectivos sítios na Internet.

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

Artigo 33.º

Sumários

Os docentes elaboram sumário de cada aula, contendo a indicação da matéria leccionada com referência ao programa da unidade curricular, o qual é dado a conhecer aos alunos através dos meios fixados em regulamento da instituição de ensino superior.

Artigo 33.º-A

Propriedade intelectual

1 — É especialmente garantida aos docentes a propriedade intelectual dos materiais pedagógicos produzidos no exercício das suas funções, sem prejuízo das utilizações lícitas.

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 instituição de ensino superior ao serviço da qual tenham sido produzidos, nem o respeito pelas normas de partilha e livre disponibilização de recursos pedagógicos que a instituição decida subscrever.

Artigo 34.º

Regime de prestação de serviço

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

2 — O exercício de funções é realizado em regime de tempo integral mediante manifestação do interessado nesse sentido.

3 — À transição entre os regimes de dedicação exclusiva e de tempo integral aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 145/87, de 24 de Março.

4 — Os docentes convidados que desempenhem outras funções, públicas ou privadas, incompatíveis com a prestação de serviços em regime de tempo integral, são contratados em regime de tempo parcial.

5 — Considera-se regime de tempo integral o que corresponde ao horário semanal de trabalho da generalidade dos trabalhadores em funções públicas, compreendendo um máximo de doze horas de aulas semanais e um mínimo de seis, sem prejuízo, contudo, do disposto no artigo 38.º

6 — No regime de tempo parcial, o número total de horas de serviço semanal, incluindo aulas, sua preparação e apoio aos alunos, é contratualmente fixado.

Artigo 34.º-A

Dedicação exclusiva

1 — O regime de dedicação exclusiva implica a renúncia ao exercício de qualquer função ou actividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal.

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

3 — 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 instituição a que esteja vinculado;

f) Participação em órgãos consultivos de instituição estranha àquela a que pertença, desde que com a anuência prévia desta última 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 instituição a que esteja vinculado;

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 instituição a que esteja vinculado, 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 instituição a que pertence 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 instituição 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 própria instituição de ensino superior.

4 — 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 órgão de direcção da instituição de ensino superior como adequado à natureza, dignidade e funções destas últimas, e quando as obrigações decorrentes do contrato ou da aceitação do subsídio não impliquem uma relação estável.

Artigo 35.º

Vencimentos e remunerações

1 — O regime remuneratório aplicável aos professores de carreira e ao pessoal docente contratado para além da carreira consta de diploma próprio.

2 — (Derrogado.)

3 — (Derrogado.)

4 — (Derrogado.)

5 — (Derrogado.)

6 — (Derrogado.)

7 — (Derrogado.)

8 — O pessoal docente em regime de tempo parcial aufera uma remuneração igual a uma percentagem do vencimento para o regime de tempo integral correspondente à categoria e nível remuneratório para que é convidado, proporcionada à percentagem desse tempo contratualmente fixada.

9 — O regime remuneratório dos monitores é o previsto no n.º 7 do artigo 74.º do Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de Novembro.

Artigo 35.º-A

Avaliação do desempenho

1 — Os docentes estão sujeitos a um regime de avaliação do desempenho constante de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior, ouvidas as organizações sindicais.

2 — A avaliação do desempenho constante do regulamento a que se refere o número anterior subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Orientação visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes;
- b) Consideração de todas as vertentes da actividade dos docentes enunciadas no artigo 2.º-A;
- c) Consideração da especificidade de cada área disciplinar;
- d) Consideração dos processos de avaliação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos no período em apreciação;
- e) Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação;
- f) Responsabilização pelo processo de avaliação do dirigente máximo da instituição de ensino superior;
- g) Realização da avaliação pelos órgãos científicos da instituição de ensino superior, através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos;
- h) Participação dos órgãos pedagógicos da instituição de ensino superior;

- i) Realização periódica, pelo menos de três em três anos;
- j) Resultados da avaliação do desempenho expressa numa menção reportada a uma escala não inferior a quatro posições que claramente evidencie o mérito demonstrado;

l) Homologação dos resultados da avaliação do desempenho pelo dirigente máximo da instituição de ensino superior, assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;

m) Previsão da audiência prévia dos interessados;

n) Previsão da possibilidade dos interessados impugnarem judicialmente, nos termos gerais, o acto de homologação e a decisão sobre reclamação.

Artigo 35.º-B

Efeitos da avaliação de desempenho

1 — A avaliação do desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a:

- a) Contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos;
- b) Renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira.

2 — A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos previstos no artigo 35.º-C.

3 — Em caso de avaliação do desempenho negativa durante o período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito.

Artigo 35.º-C

Alteração do posicionamento remuneratório

1 — A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos regulados por cada instituição de ensino superior e realiza-se em função da avaliação do desempenho.

2 — O montante máximo dos encargos financeiros que em cada ano pode ser afectado à alteração do posicionamento remuneratório é fixado, anualmente, por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e do ensino superior, publicado no Diário da República, em percentagem da massa salarial total do pessoal docente da instituição.

3 — Na elaboração dos seus orçamentos anuais, as instituições de ensino superior devem contemplar dotações previsionais adequadas às eventuais alterações do posicionamento remuneratório dos seus docentes no limite fixado nos termos do número anterior e das suas disponibilidades orçamentais.

4 — O regulamento a que se refere o n.º 1 deve prever a obrigatoriedade de alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.

Artigo 35.º-D

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 politécnica, com excepção dos seguintes:

- a) Contagem de tempo na carreira e na categoria;
- b) Dispensa de serviço obrigatória a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório na categoria detida, nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro.

Artigo 36.º

Dispensa de serviço docente dos professores

1 — No termo de cada sexénio de efectivo serviço, podem os professores coordenadores principais, coordenadores e adjuntos, sem perda ou lesão de quaisquer dos seus direitos, requerer a dispensa da actividade docente pelo período de um ano escolar, para fins de actualização científica e técnica e de realização de trabalhos de investigação ou publicação de trabalhos incompatíveis com a manutenção das suas tarefas escolares correntes.

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 — Uma vez terminada a licença sabática a que se referem os números anteriores, o professor contrai a obrigação de, no prazo máximo de dois anos, apresentar ao conselho técnico-científico da instituição de ensino superior 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.

5 — Independentemente do disposto nos números anteriores, os professores em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral podem ser dispensados do serviço docente, mediante decisão do órgão máximo da instituição de ensino superior, sob proposta do conselho técnico-científico, por períodos determinados, para a realização de projectos de investigação ou extensão.

6 — (Revogado.)

Artigo 36.º-A

Dispensa especial de serviço

No termo do exercício de funções de direcção nas instituições de ensino superior ou de funções mencionadas no n.º 1 do artigo 41.º por período continuado igual ou superior a três anos, o pessoal docente tem direito a uma dispensa de serviço por um período com duração não inferior a seis meses nem superior a um ano para efeitos de actualização científica e técnica, a qual é requerida obrigatoriamente e conta como serviço efectivo.

Artigo 37.º

Formação e orientação dos assistentes

(Revogado.)

Artigo 37.º-A

Bolsas de estudo e equiparação a bolseiro

1 — O pessoal docente:

- a) Pode ser equiparado a bolseiro, no País ou no estrangeiro, pela duração que se revelar mais adequada ao objec-

tivo e com ou sem vencimento, nos termos de regulamento a aprovar pela instituição de ensino superior, competindo a decisão ao órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior;

- b) Pode candidatar-se a bolsas de estudo, no País ou no estrangeiro, obtida a anuência do órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior.

2 — Durante todo o período da equiparação a bolseiro, independentemente da respectiva duração, o bolseiro 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 38.º

Serviço dos docentes

1 — Cada instituição de ensino superior aprova um regulamento de prestação de serviço dos docentes, o qual deve ter em consideração, designadamente:

- a) Os princípios adoptados pela instituição na sua gestão de recursos humanos;
- b) O plano de actividades da instituição;
- c) O desenvolvimento da actividade científica;
- d) Os princípios informadores do Processo de Bolonha.

2 — O regulamento de prestação de serviço dos docentes abrange todas as funções que lhes competem, nos termos dos artigos 2.º-A, 3.º e 9.º-A, e deve, designadamente, nos termos por ele fixados:

- a) Permitir que os professores de carreira, numa base de equilíbrio plurianual, por um tempo determinado, se possam dedicar, total ou parcialmente, a qualquer das componentes da actividade académica;
- b) Permitir que os professores de carreira possam, a seu pedido, participar noutras instituições, designadamente de ciência e tecnologia, sem perda de direitos.

3 — A distribuição de serviço dos docentes é feita pelo órgão legal e estatutariamente competente, de acordo com o regulamento a que se refere o presente artigo.

4 — Compete a cada docente propor o quadro institucional que melhor se adequa ao exercício da investigação que deve desenvolver.

Artigo 39.º

Serviço docente nocturno

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

2 — Cada hora lectiva nocturna corresponde, para todos os efeitos, a hora e meia lectiva diurna.

Artigo 40.º

Acumulação de funções

1 — 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.

2 — (Revogado.)

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

Artigo 41.º

Serviço prestado em outras funções públicas

1 — Para além do que se encontra consagrado em legislação própria, é equiparado, para todos os efeitos legais, ao efectivo exercício de funções o serviço prestado pelo pessoal docente em alguma 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 da região autónoma;
- i) Membro do 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;
- l) Chefe da Casa Civil e assessor da Presidência da República;
- m) Chefe do gabinete e adjunto do gabinete de titulares dos demais órgãos de soberania;
- n) Presidente de câmara municipal e vereador a tempo inteiro;
- o) Governador civil e vice-governador civil;
- p) Chefe do gabinete ou membro do gabinete do Procurador-Geral da República;
- q) Funções, a tempo inteiro, em gabinete de membro do Governo;
- r) Assessor do gabinete dos Juizes do Tribunal Constitucional;
- s) Titular, em regime a tempo inteiro, de órgão de gestão de instituições de ensino superior públicas;
- t) Membro dos órgãos de administração das entidades públicas empresariais;
- u) Funções em organizações internacionais de que Portugal seja membro, desde que autorizado nos termos previstos na lei;
- v) Desempenho de funções diplomáticas eventuais;
- x) Funções sindicais dirigentes a tempo inteiro;
- z) Director de hospital e director clínico de unidades de cuidados de saúde onde tenha lugar o ensino do curso de Medicina;
- aa) Funções em institutos de ciência e tecnologia nacionais, públicos ou privados de utilidade pública, ou internacionais;
- ab) 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 respectiva instituição de ensino superior.

Artigo 42.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 dos títulos de agregado, de habilitação e de especialista;
- d) Investigar em instituições de ensino superior ou de investigação científica.

4 — Os professores aposentados, reformados ou jubilados podem ainda, a título excepcional, quando se revele necessário, tendo em consideração a sua especial competência num determinado domínio:

- a) Ser membros dos júris dos concursos abrangidos pelo presente Estatuto e pelos Estatuto da Carreira Docente Universitária e Estatuto da Carreira de Investigação Científica;
- b) Leccionar, em situações excepcionais, em instituições de ensino superior, não podendo, contudo, satisfazer necessidades permanentes de serviço docente.

5 — Ao exercício das funções identificadas na alínea b) do número anterior, quando remunerado e em situação de trabalho dependente, é aplicável o regime constante, conforme o caso, do Estatuto da Aposentação ou da legislação da segurança social, cabendo a autorização ao órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior em causa.

6 — Para efeitos de integração em júris de uma instituição de ensino superior, os professores aposentados, reformados ou jubilados dessa instituição não são considerados membros externos.

Artigo 43.º

Mobilidade de efectivos

(Revogado.)

Artigo 44.º

Precedência

1 — As regras para efeitos de precedência entre os docentes são fixadas em regulamento aprovado pelo órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior.

2 — (Revogado.)

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

5 — (Revogado.)

6 — (Revogado.)

Artigo 44.º-A

Resolução alternativa de litígios

1 — Sem prejuízo da possibilidade de recurso a outros mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos,

**Diagnóstico e implementação da Igualdade de
Género na Escola Superior de Educação**Diário da República, 1.^a série — N.º 168 — 31 de Agosto de 2009

pode ser constituído tribunal arbitral para julgamento de quaisquer litígios emergentes de relações reguladas pelo presente Estatuto, inclusive as relativas à formação dos contratos quando não estejam em causa direitos indisponíveis e quando não resultem de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, os casos em que existam contra-interessados, salvo se estes aceitarem o compromisso arbitral.

3 — A outorga do compromisso arbitral por parte das instituições de ensino superior compete ao órgão máximo da instituição de ensino superior, nos termos fixados nos respectivos Estatutos.

4 — As instituições de ensino superior podem, ainda, vincular-se genericamente a centros de arbitragem voluntária institucionalizada com competência para dirimir os conflitos referidos no n.º 1, por meio de previsão no regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior, o qual estabelece o tipo e o valor máximo dos litígios, conferindo aos interessados o poder de se dirigirem a esses centros para a resolução de tais litígios.

5 — Sem prejuízo do disposto na lei e nos números anteriores em matéria de arbitragem, são admitidos outros mecanismos de resolução alternativa de litígios emergentes das relações jurídicas reguladas pelo presente Estatuto, designadamente através da mediação e da consulta.

6 — Pode, designadamente, ser requerida pelas partes, no âmbito da consulta, a emissão de parecer por uma comissão paritária constituída por dois representantes da instituição de ensino superior e por dois representantes da associação sindical em que o docente esteja inscrito.

Foram ouvidos o Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas, o Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos, a Associação Portuguesa do Ensino Superior Privado e as associações de estudantes do ensino superior.

Assim:

Ao abrigo do artigo 171.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, e do artigo 7.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro, e nos termos da alínea c) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

(Derrogada.)

Artigo 45.º

Dúvidas

(Revogado.)

Tabela a que se refere o n.º 1 do artigo 31.º
do Decreto-Lei n.º 185/81

ANEXO 6 - REGULAMENTO DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAL DOCENTE, ESPECIALMENTE CONTRATADO,
AO ABRIGO DO ARTIGO 8.º DO ECPDESP, DO INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO, PUBLICADO EM
DIÁRIO DA REPÚBLICA A 21 DE MARÇO 2011

INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

Despacho n.º 4923/2011

Considerando que:

1 — De acordo com o disposto no artigo 29.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio, cabe às Instituições elaborar os regulamentos necessários para a execução do Estatuto, designadamente em matéria de contratação de pessoal docente, especialmente contratado, ao abrigo do artigo 8.º do ECPDESP;

2 — Nos termos do artigo 92.º, n.º 1, alínea o), da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), e da alínea s) do artigo 27.º dos Estatutos do Instituto Politécnico do Porto, Despacho normativo n.º 5/2009, de 2 de Fevereiro, é da competência do Presidente do Instituto a aprovação dos regulamentos previstos na lei;

Ouvidos os Presidentes das Unidades Orgânicas do Instituto Politécnico do Porto e as associações sindicais e promovida a consulta pública do anteprojecto de regulamento, de acordo com o previsto no artigo 110.º, n.º 3, do RJIES, aprovo através do Despacho IPP/P-06/2011 o Regulamento de Contratação de Pessoal Docente Especialmente Contratado, ao abrigo do artigo 8.º do ECPDESP, do Instituto Politécnico do Porto, o qual consta do anexo ao presente despacho, e revogo o Regulamento n.º 73, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 22, de 2 de Fevereiro de 2010, assim como o Despacho IPP/P-101/2010, de 19 de Agosto de 2010.

9 de Fevereiro de 2011. — A Presidente do IPP, Prof.ª Doutora Rosário Gambôa.

ANEXO

Regulamento de Contratação de Pessoal Docente,
Especialmente Contratado, ao Abrigo do Artigo 8.º
do ECPDESP, do Instituto Politécnico do Porto

Artigo 1.º

Pessoal Especialmente Contratado

1 — Podem ser contratados como professores convidados individualidades nacionais ou estrangeiras de reconhecida competência científica, técnica, pedagógica ou profissional, os quais, para efeitos do disposto no n.º 1 e n.º 2 do artigo 8.º do ECPDESP, são equiparados às categorias

da carreira do pessoal docente do ensino superior politécnico, e que, tratando-se de professores ou investigadores de instituições estrangeiras ou internacionais são designados por professores visitantes.

2 — Podem ser contratados como assistentes, assistentes titulares do grau de mestre ou do grau de licenciado e de currículo adequado.

3 — Podem ser contratados como monitores, estudantes de ciclos de estudo de licenciatura ou de mestrado, da própria ou de outra instituição de ensino superior.

Artigo 2.º

Contratação de Professores Convidados

1 — Os professores convidados são contratados a termo certo e em regime de tempo parcial.

2 — O contrato inicial poderá ser celebrado pelo período temporal considerado adequado, eventualmente renovável por período idêntico ou diverso do inicialmente contratado, pelo Presidente da Escola, nos termos estatutários.

3 — A contratação em regime de exclusividade ou de tempo integral só pode ser efectuada a título excepcional e, nesse caso, o contrato inicial e as suas renovações não podem ter duração superior a 4 anos.

4 — Considera-se, para efeitos do disposto no número anterior, que há fundamento para a contratação em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, desde que preenchidos os requisitos definidos no artigo 3.º do presente regulamento, nomeadamente:

a) Quando se trate de substituição de professores com dispensa para formação avançada;

b) Quando sejam ou tenham sido colaboradores da instituição nos últimos quatro anos na docência, na investigação ou na prestação de serviços à comunidade;

c) Para áreas disciplinares com escassez de professores.

5 — O disposto nos números 2 e 4 do presente artigo não é aplicável à contratação de professores visitantes, que se rege pelos termos acordados entre o Instituto, o docente e a sua instituição de origem, sempre em harmonia com o disposto no Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto.

6 — Os contratos a que se referem os números anteriores são precedidos de convite.

7 — Os contratos celebrados ao abrigo deste artigo caducam no seu termo, sem necessidade de aviso prévio, salvo renovação expressa, sem prejuízo do disposto no artigo 35.º-B do ECPDESP.

8 — O convite deve observar os seguintes requisitos:

a) Ser formulado por qualquer forma escrita;

b) Ser fundamentado em relatório subscrito por dois professores da área ou áreas disciplinares do convidado, de categoria igual ou superior à da equiparação proposta, e aprovado pela maioria dos membros em efectividade de funções do Conselho Técnico-Científico da Unidade Orgânica.

9 — O relatório referido no número anterior acompanhará a proposta de contratação da individualidade a que disser respeito e deve descrever as competências científica, técnica, pedagógica e profissional reconhecidas à individualidade.

10 — Não há lugar à elaboração do relatório referido nos números anteriores, quando as individualidades a contratar pertençam à carreira docente universitária.

11 — Nos casos previstos no número anterior, a equiparação a que se refere o n.º 1 do artigo 1.º não pode fazer-se para categoria a que corresponda letra de vencimento inferior à da categoria que o interessado já possua, podendo optar pelo vencimento e remuneração a que teria direito na instituição de ensino superior universitária de origem.

12 — Para os casos previstos neste artigo, o convite decorre de proposta fundamentada e aprovada pelo Conselho Técnico-Científico da Unidade Orgânica.

13 — O processo de contratação deve ser instruído com os seguintes elementos:

a) Acta ou extracto de acta do Conselho Técnico-científico que aprova o relatório e proposta de contratação;

b) Proposta de distribuição de serviço docente aprovada pelo Conselho Técnico-científico para aquele docente;

c) Currículo do convidado;

d) Documentos comprovativos da titularidade de graus académicos e respectivas classificações;

e) Declaração de existência de cabimento orçamental;

f) Despacho autorizador do Presidente da Escola.

14 — A assinatura do contrato consubstancia a sua aceitação.

Artigo 3.º

Candidatos a Professores Convidados

1 — Podem ser contratados como professores adjuntos convidados e professores coordenadores convidados, as individualidades que reúnam as condições legais para acesso às categorias a que são equiparados, nos termos fixados nos artigos 17.º e 19.º, respectivamente, do ECPDESP, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio.

2 — Podem, também, ser contratados como professores adjuntos convidados as individualidades que reúnam as condições para admissão às provas destinadas à atribuição do título de especialista, nos termos do disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 206/2009, de 31 de Agosto.

3 — Na situação prevista na alínea c) do n.º 4 do artigo 2.º do presente regulamento podem ser contratados como professores convidados individualidades que, não reunindo os requisitos previstos nos números anteriores, sejam detentores de um currículo profissional relevante na área.

4 — Podem, ainda, ser contratados como professores convidados individualidades que não reúnam os requisitos previstos nos números anteriores, em áreas disciplinares de reconhecida exigência ao nível profissional, nomeadamente áreas da saúde e artes e espectáculos que sejam detentores de um currículo profissional relevante na área.

Artigo 4.º

Contratação de Assistentes Convidados

1 — Os assistentes convidados podem ser contratados a termo certo, em regime de dedicação exclusiva, de tempo integral ou de tempo parcial.

2 — O contrato inicial poderá ser celebrado pelo período temporal considerado adequado, eventualmente renovável por período idêntico ou diverso do inicialmente contratado, pelo Presidente da Escola, nos termos estatutários.

3 — Só é admissível a contratação de assistentes convidados em regime de dedicação exclusiva, de tempo integral ou de tempo parcial igual ou superior a 60 % quando, tendo sido aberto concurso para uma categoria de carreira, professor coordenador principal, professor coordenador e professor adjunto, este tenha ficado deserto ou não tenha sido possível preencher todos os lugares postos a concurso por não existirem candidatos aprovados em número suficiente que reunissem as condições de admissão a esse concurso.

4 — A duração máxima do contrato e suas renovações, nos casos de contratação em regime de dedicação exclusiva, de tempo integral ou de tempo parcial igual ou superior a 60 %, não pode ser superior a 4 (quatro) anos, não podendo ser celebrado novo contrato nesses regimes entre a instituição e a mesma pessoa.

5 — Os contratos celebrados ao abrigo deste artigo caducam no seu termo, sem necessidade de aviso prévio, salvo renovação expressa, sem prejuízo do disposto no artigo 35.º-B do ECPDESP.

6 — Para os casos previstos neste artigo, a contratação decorre de proposta fundamentada e aprovada pelo Conselho Técnico-Científico da Unidade Orgânica.

7 — O processo de contratação deve ser instruído com os seguintes elementos:

a) Acta ou extracto de acta do Conselho Técnico-científico que aprova a proposta de contratação;

b) Proposta de distribuição de serviço docente aprovada pelo Conselho Técnico-científico para aquele docente;

c) Currículo do docente a contratar;

d) Documentos comprovativos da titularidade de graus académicos e respectivas classificações;

e) Declaração de existência de cabimento orçamental;

f) Despacho autorizador do Presidente da Escola.

8 — A assinatura do contrato consubstancia a sua aceitação.

Artigo 5.º

Candidatos a Assistentes Convidados

1 — Podem ser contratados como assistentes convidados titulares do grau de mestre, ou do grau de licenciado com a classificação mínima de 14 valores, e de currículo adequado ao exercício das funções.

2 — Na contratação de assistentes convidados a que se refere o número anterior, preferem as individualidades titulares do grau de mestre que detenham, no mínimo, três anos de experiência profissional no âmbito da área para que são contratados, e, inexistindo estas, as que se encontrem matriculadas em programa de doutoramento.

3 — Em igualdade de condições habilitacionais, considerando-se, também, para este efeito a matrícula em programa de doutoramento, preferem as individualidades que tenham experiência profissional em

Diagnóstico e implementação da Igualdade de Género na Escola Superior de Educação

Diário da República, 2.ª série — N.º 56 — 21 de Março de 2011

133

área de actividade relacionada com as saídas profissionais das disciplinas ou dos cursos para que é proposta a contratação e, entre estes, os que tenham mais tempo de experiência profissional.

4 — A título excepcional, poderão ser contratados como assistentes convidados titulares do grau de licenciado com classificação inferior a 14 valores, desde que exerçam, pelo menos há cinco anos, actividade profissional relacionada com as funções docentes para que serão contratados ou com as saídas profissionais das disciplinas ou dos cursos para que é proposta a contratação.

Artigo 6.º**Casos Especiais de Contratação**

1 — É permitida a contratação de docentes sem remuneração nos casos previstos no artigo 12.º-B do ECPDESP, pelo Presidente da Escola, nos termos estatutários.

2 — É também permitida a contratação de professores aposentados ou reformados, nos termos do disposto no artigo 42.º do ECPDESP.

3 — A contratação de assistentes convidados para as práticas pedagógicas e para o ensino clínico será objecto de regulamentação própria.

Artigo 7.º**Contratação de Monitores**

1 — Os monitores são contratados a termo certo e em regime de tempo parcial até ao máximo de seis horas de serviço semanais, de entre estudantes de ciclos de estudos de licenciatura ou de mestrado, do Instituto ou de outra instituição de ensino superior, universitária ou politécnica, pública ou privada, aos quais compete coadjuvar, sem os substituir, os restantes docentes sob a orientação destes.

2 — A contratação de monitores, estudantes dos ciclos de estudo de licenciatura, poderá ser efectuada entre estudantes matriculados no último ano do plano de estudos do curso em que se encontram matriculados e tenham realizado, pelo menos, 120 ECTS nos cursos em que os planos de estudos têm 180 ECTS, ou 180 ECTS nos cursos em que os planos de estudos têm 240 ECTS. O estudante deverá, ainda, ter uma classificação média das unidades curriculares realizadas não inferior a 14 valores.

3 — A contratação de monitores, estudantes dos ciclos de estudo de mestrado, poderá ser efectuada entre estudantes titulares do grau de licenciado com classificação final não inferior a 14 valores.

Artigo 8.º**Publicação**

1 — A contratação de docentes ao abrigo do presente regulamento é objecto de publicação na página da Internet da Unidade Orgânica.

2 — Da publicação na página da Internet da Unidade Orgânica constam, obrigatoriamente, os fundamentos que conduziram à decisão.

Artigo 9.º**Casos Omissos e Dúvidas de Interpretação**

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos por despacho do Presidente do Instituto.

Artigo 10.º**Entrada em vigor e aplicação no tempo**

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República e revoga o Regulamento n.º 73, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 22, de 2 de Fevereiro de 2010, assim como o Despacho IPP/P-101/2010, de 19 de Agosto de 2010.

204452719

Pessoal do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, com efeitos a 20 de Setembro de 2010, com direito à remuneração correspondente ao escalão 1, índice 220 da tabela remuneratória do pessoal docente do ensino superior politécnico em exclusividade.

20 de Outubro de 2010. — O Presidente, Olímpio J. P. S. Castilho.
204455862

Despacho (extracto) n.º 4925/2011

Por despacho de 20 de Outubro de 2010 do Senhor Presidente do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto foi autorizado o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em regime de tenure, com a Doutora Clara Maria Laranjeira Sarmento e Santos, como Professora Coordenadora, do Mapa de Pessoal do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, com efeitos a 20 de Setembro de 2010, com direito à remuneração correspondente ao escalão 1, índice 220 da tabela remuneratória do pessoal docente do ensino superior politécnico em exclusividade.

20 de Outubro de 2010. — O Presidente do ISCAP, Olímpio J. P. S. Castilho.

204455505

ANEXO 7 - ART. 43.º LEI N.º 7/2009 DE 12 DE FEVEREIRO - “SUBSECÇÃO IV - PARENTALIDADE”

(APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Nota: A presente redacção entrou em vigor no dia 1 de Maio de 2009, data de início de vigência do Regime de Protecção na Parentalidade, aprovado pelo Decreto-Lei no 91/2009, de 9 de Abril.

Artigo 35.º
Protecção na parentalidade

1 – A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 – Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Artigo 36.º
Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 – No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 – O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º**Licença em situação de risco clínico durante a gravidez**

- 1 – Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.
- 2 – Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
- 3 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 38.º**Licença por interrupção da gravidez**

- 1 – Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.
- 2 – Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.
- 3 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 39.º**Modalidades de licença parental**

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Licença parental inicial

- 1 – A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.
- 2 – A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o no 2 do artigo seguinte.
- 3 – No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
- 4 – Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.
- 5 – Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
- 6 – Na falta da declaração referida nos n.º 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.
- 7 – Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos nos 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 – A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

9 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.º 1, 2, 3, 7 ou 8.

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1 – A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 – É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3 – A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.º 1 ou 2.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1 – O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.º 1, 2 ou 3 do artigo 40o, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 – Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 – Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.º 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1 – É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2 – Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 – No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 – Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.º 1, 2 ou 3.

Artigo 44.º**Licença por adopção**

- 1 – Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.º 1 ou 2 do artigo 40o.
- 2 – No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.
- 3 – Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.º 1 e 2 do artigo 40o.
- 4 – O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
- 5 – Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
- 6 – A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.
- 7 – Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.
- 8 – Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
- 9 – Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.
- 10 – Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.
- 11 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.º 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45.º**Dispensa para avaliação para a adopção**

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º**Dispensa para consulta pré-natal**

- 1 – A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
- 2 – A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
- 3 – Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
- 4 – Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
- 5 – O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.
- 6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º**Dispensa para amamentação ou aleitação**

- 1 – A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
- 2 – No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
- 3 – A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 4 – No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
- 5 – Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- 6 – Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º**Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação**

- 1 – Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.
- 2 – Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
 - a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
 - b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
 - c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
 - d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º**Falta para assistência a filho**

- 1 – O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
- 2 – O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
- 3 – Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
- 4 – A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
- 5 – Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
 - a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
- 6 – No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.º 1 ou 2 reduzido em conformidade.
- 7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.º 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

- 1 – O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.
- 2 – Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
- 3 – O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- 4 – Para efeitos dos n.º 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:
- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
 - b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
 - c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.
- 5 – O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.
- 6 – No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.º 1 ou 2 do artigo 253º, declarando:
- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
- 7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.º 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

- 1 – O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:
- a) Licença parental alargada, por três meses;
 - b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
 - d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- 2 – O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.
- 3 – Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4 – Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 – O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.º 1, 2 ou 3.

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

1 – Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 – No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 – O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 – Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 – Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 – Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 – Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 – À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.º 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

9 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.º 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 – Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 – Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 – É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos nos 3 a 8 do artigo anterior.

4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 54.º

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1 – Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 – Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

- 3 – Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
- 4 – O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 5 – A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.
- 6 – Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:
- Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;
 - Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.
- 7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.º 1, 3, 4 ou 5.

Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

- 1 – O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.
- 2 – O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 3 – Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.
- 4 – A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.
- 5 – Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 6 – A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.
- 7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

- 1 – O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
- 2 – Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 3 – O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 – O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 – O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.º 2, 3, 5 ou 7.

Artigo 58.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1 – A trabalhadora grávida, puerpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 – O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 59.º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 – A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 – A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 60.º

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1 – A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 – À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 – A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 – A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 – Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.º 1, 2 ou 3.

Artigo 61.º

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Artigo 62.º

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 – Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou

lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 – Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 – Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 – É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 – As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.º 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 63.º

Protecção em caso de despedimento

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

- a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;
- c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
- d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do no 1 do artigo 392o e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do no 3 do referido artigo.

9 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.º 1 ou 6.

Artigo 64.º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 – O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 – Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Artigo 65.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

1 – Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 – A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 – As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 – A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 – No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea

d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 – A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.º 1, 2, 3 ou 4.

ANEXO 8 – RECOMENDAÇÕES PARA A UTILIZAÇÃO DE LINGUAGEM INCLUSIVA OU NEUTRA

**Recomendações para a promoção de uma linguagem inclusiva na
marcação de género**

		Recomenda-se...	em vez de...
Especificação do sexo ¹³	termos distintivos ¹⁴	<i>educadora e educador</i>	educador(es)
	barras	<i>os/as estudantes a/o cidadã/o o/a formador/a</i>	os estudantes
Neutralização da referência ao sexo	nomes sobrecomuns	<i>A pessoa/o indivíduo</i>	o homem
	nomes coletivos	<i>peçoal não docente</i>	funcionários não docentes
	nomes comuns de dois	<i>a/o docente o/a estudante</i>	professor aluno
	palavras/expressões equivalentes não marcadas	<i>filiação Presidência Coordenação</i>	filho de... Presidente Coordenador
	pronomes/formas invariáveis	<i>quem pretender participar...</i>	os interessados em participar...
	omissão do artigo	<i>estudantes e docentes podem...</i>	os estudantes e os docentes podem...

¹³ Em situações de concordância com adjetivos, recomenda-se o acordo com o elemento mais próximo (*Os professores e as professoras estrangeiras/As candidatas e os candidatos portugueses*).

¹⁴ Nas categorias profissionais, recomenda-se a utilização do termo que explicita o sexo do sujeito (*Professor Coordenador ou Professora Coordenadora/Técnica Superior ou Técnico Superior*).