

PROJETO DE REGULAMENTO

REGULAMENTO DE CARGOS DIRIGENTES DA UNIVERSIDADE DO PORTO

Nota justificativa

A Universidade do Porto (U.Porto), enquanto fundação pública com regime de direito privado, rege-se pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão de pessoal, devendo, porém, na definição do regime de carreiras próprias de pessoal, promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com as regras de direito público, conforme estabelecido no artigo 134.º, n.os 1 e 3, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e no artigo 4.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de abril.

Atento esse quadro legal, foi aprovado o Regulamento de Cargos Dirigentes da U.Porto, publicado através do Despacho n.º 5030-C/2023, Diário da República, 2.ª série, n.º 82, de 27 de abril, que estabelece as regras aplicáveis aos cargos de direção superior e de direção intermédia em regime de direito privado da Universidade do Porto.

Assim, tendo decorrido pouco mais de um ano desde a aprovação deste regulamento, constata-se a necessidade da sua revisão, reafirmando os objetivos que lhe estavam subjacentes, mas promovendo a sua adequação à realidade existente.

A presente alteração visa, em primeiro lugar, a adaptação às alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, relativamente à avaliação de desempenho do pessoal dirigente. Esta adaptação alinha as práticas de avaliação e gestão de desempenho dos dirigentes em regime privado com as atualizações do regime público. Em segundo lugar, incluem-se pequenos ajustamentos que tornam o exercício do cargo mais apelativo e atenuam a preferência do pessoal TEG por carreiras não dirigentes, nomeadamente através da introdução de prémios de desempenho, de acordo com o previsto para os dirigentes em regime de direito público.

Adicionalmente, introduz-se a possibilidade de cargos superiores na Reitoria e Serviços Autónomos de 2.º, 3.º ou 4.º grau, ampliando as opções especialização dentro da estrutura dirigente da Universidade. No que concerne aos cargos de Direção Intermédia de 4.º grau, propõe-se que coordenem projetos cuja duração não exceda três anos, em vez dos dois anos atualmente em vigor, considerando que a duração mais comum dos projetos é de três anos, e que a seja aberta a contratação no exterior da U.Porto, por nomeação, sem possibilidade de renovação, permitindo assim a captação de competências externas específicas para projetos de duração limitada.

Por fim, propõe-se que os dirigentes intermédios de 5.º grau sejam contratados por um período de três anos, com possibilidade de recondução por iguais períodos, à semelhança do que acontece com os demais cargos de direção intermédia.

DESPACHO GR. XX/XX/2024

Atento o enquadramento antecedente, procede-se, assim, à alteração ao Regulamento de Cargos Dirigentes da Universidade do Porto.

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, procedeu-se a discussão pública do projeto de alteração ao Regulamento de Cargos Dirigentes da Universidade do Porto de xx a yy, conforme estabelecido no

artigo 110.º, n.º 3, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, tendo sido também promovida a audição da Comissão de Trabalhadores da U. Porto.

O projeto de alteração do Regulamento de Cargos Dirigentes da Universidade do Porto foi apreciado pelo Conselho de Diretores da U. Porto, na reunião de 10 de julho de 2024, tendo sido aprovado.

Assim, ao abrigo do disposto nas alíneas e) e m) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 38.º dos Estatutos da Universidade do Porto, publicados por Despacho Normativo nº 8/2015, no Diário da República, 2.º série, n.º 100, de 25 de maio de 2015, aprovo a alteração ao Regulamento de Cargos Dirigentes da Universidade do Porto, fazendo-o publicar em anexo ao presente despacho, do qual faz parte integrante.

Porto, XX de XXXXX de 2024

O Reitor da Universidade do Porto,

(António de Sousa Pereira)

PROJETO DE REGULAMENTO

REGULAMENTO DE CARGOS DIRIGENTES DA UNIVERSIDADE DO PORTO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1 — O presente regulamento estabelece as regras aplicáveis aos cargos de direção superior e de direção intermédia em regime de direito privado da Universidade do Porto, designadamente, os níveis de direção e respetivas funções, competências, formas de recrutamento e seleção, regime do contrato, estatuto remuneratório e avaliação de desempenho.

2 — O presente regulamento é aplicável a todas as entidades constitutivas da Universidade do Porto.

Artigo 2.º

Cargos de direção superior

1 — Na Universidade do Porto, os cargos de direção superior qualificam-se em cargos de 1.º, 2.º, 3.º ou 4.º grau.

2 — O cargo de Administrador corresponde ao de direção superior de 1.º grau;

3 — O cargo de diretor de serviço autónomo pode corresponder a direção superior de 1.º, 2.º ou 3.º grau, em função do nível de responsabilidade atribuída no âmbito dos respetivos estatutos e regulamentos orgânicos, bem como no presente regulamento.

4 — O Administrador e os diretores dos serviços autónomos consideram-se, para efeitos de delegação de competências e para a prática de atos de administração ordinária, como imediatos inferiores hierárquicos do Reitor nas respetivas áreas de atuação.

5 — O Administrador e os diretores de serviços autónomos podem ser coadjuvados por outros dirigentes superiores, com grau de direção inferior ao do titular que coadjuvam.

6 — Os regulamentos orgânicos da Reitoria e dos serviços autónomos podem prever a existência de outros cargos de direção superior de 2.º, 3.º ou 4.º grau, com grau de direção inferior ao do Administrador e dos respetivos diretores, em função do nível de responsabilidade e da dimensão das estruturas que dirijam.

Artigo 3.º

Cargos de direção intermédia

1 — Na Universidade do Porto, os cargos de direção intermédia qualificam-se em:

- a) Direção intermédia de 1.º grau: cargos de direção de áreas de atividade abrangentes que determinem a assunção de responsabilidades cíveis, criminais ou disciplinares pelos próprios dirigentes e que tenham uma grande interação, sobretudo externa à Universidade do Porto, com influência direta no prestígio e imagem da Universidade, com dimensão ou grau de responsabilidade muito elevados;
- b) Direção intermédia de 2.º grau: cargos de coadjuvação de um dirigente intermédio de 1.º grau da mesma área, se existir, ou de direção de unidades funcionais que determinem diretamente a assunção de responsabilidades cíveis, criminais ou disciplinares e que tenham uma interação com o exterior com influência direta no prestígio e imagem da Universidade e que pela sua dimensão ou elevado grau de responsabilidade exigido justifique este grau de direção intermédia;
- c) Direção intermédia de 3.º grau: cargos de coadjuvação do dirigente de que dependam hierarquicamente, se existir, ou de coordenação de atividades e recursos de uma estrutura funcional para cuja missão se demonstre indispensável a existência deste nível de direção;
- d) Direção intermédia de 4.º grau: cargos de coordenação de um projeto cuja duração não exceda três anos;
- e) Direção intermédia de 5.º grau: cargos de coordenação de uma equipa de caráter permanente com um mínimo de quatro trabalhadores adstritos, exigindo a manutenção de funções de execução.

2 — Os cargos de direção intermédia constam dos regulamentos orgânicos das entidades constitutivas da Universidade do Porto, com exceção dos referidos na alínea *d*) do número anterior, atendendo ao caráter temporário dos projetos que dirigem.

CAPÍTULO II

MISSÃO E PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

Artigo 4.º

Missão dos dirigentes

1 — É missão dos dirigentes superiores garantir a prossecução das atribuições e competências que lhes estão legal e estatutariamente atribuídas, por forma a assegurar o bom desempenho da instituição através nomeadamente da otimização dos recursos disponíveis, promovendo a imagem da Universidade do Porto e a satisfação da comunidade académica de acordo com os objetivos da Universidade.

2 — É missão dos dirigentes intermédios garantir o desenvolvimento das atribuições cometidas à estrutura funcional que dirigem, assegurando o seu bom desempenho, através da otimização de recursos humanos materiais e financeiros e promovendo a satisfação dos destinatários da sua atividade, de acordo com os objetivos da Universidade e as determinações recebidas dos respetivos órgãos de governo ou de gestão.

Artigo 5.º

Princípios gerais de ética

Os titulares de cargos de direção superior e intermédia estão sujeitos aos valores, princípios e normas éticas e boas práticas internacionalmente aceites no setor do ensino superior universitário em que se inserem, bem como aos princípios previstos na Constituição da República Portuguesa, na lei, nos Estatutos da Universidade do Porto e nos seus regulamentos, designadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, responsabilidade, proporcionalidade, transparência e boa-fé, de modo a assegurar o respeito e a confiança da comunidade académica e dos cidadãos em geral.

Artigo 6.º

Princípios de gestão

1 — Os titulares de cargos de direção superior devem:

- a) Promover uma gestão orientada para resultados, de acordo com os objetivos estratégicos e operacionais da Universidade, definindo em cada momento os recursos a utilizar e os programas a desenvolver, aplicando de forma sistemática mecanismos de controlo e avaliação dos resultados;
- b) Orientar a sua atuação por critérios de qualidade, eficácia e eficiência, simplificação de procedimentos, cooperação, comunicação eficaz e aproximação à comunidade académica, devendo adotar uma política de formação que contribua para a valorização profissional dos trabalhadores e para o reforço da eficiência no exercício das competências do serviço.

2 — Os titulares de cargos de direção intermédia devem:

- a) Promover uma gestão orientada para resultados, de acordo com os objetivos anuais a atingir e as funções definidas, prevendo os recursos a utilizar e avaliando sistematicamente os resultados da atividade;
- b) Promover a motivação, empenho e formação profissional dos seus trabalhadores, bem como a boa imagem da Universidade, identificando necessidades de desenvolvimento pessoal e profissional e promovendo ações de valorização e formação compatíveis com a melhoria das competências dos trabalhadores e o desempenho da estrutura funcional, devendo ser orientada por critérios de qualidade, eficácia e eficiência, simplificação de

procedimentos, cooperação e comunicação eficaz, outrossim de aproximação aos destinatários da sua atividade.

Artigo 7.º

Incompatibilidades e impedimentos

Os titulares de cargos de direção estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previstos nas disposições reguladoras de conflitos de interesses resultantes do exercício de funções públicas.

CAPÍTULO III

COMPETÊNCIAS

Artigo 8.º

Competências dos dirigentes superiores

Os titulares de cargos de direção superior exercem as competências previstas na lei, nos estatutos e nos regulamentos, bem como as que lhes vierem a ser delegadas pelos órgãos de governo da Universidade.

Artigo 9.º

Competências dos dirigentes intermédios

1 — Os titulares de cargos de direção intermédia detêm as competências próprias constantes do presente regulamento e dos regulamentos orgânicos das respetivas entidades constitutivas, consoante o grau de direção em que se encontrem posicionados, sem prejuízo das competências que neles sejam delegadas ou subdelegadas, e daquelas que lhes sejam conferidas noutros dispositivos legais e regulamentares.

2 — Compete especificamente aos dirigentes intermédios de 1.º grau:

- a) Definir os objetivos de atuação do serviço que dirigem, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos;
- b) Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes, com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos a alcançar;
- c) Garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica da prestação dos serviços na sua dependência;

- d) Gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos ao seu serviço, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à sociedade;
- e) Justificar ou injustificar faltas dos trabalhadores que integram o respetivo serviço;
- f) Avaliar o desempenho dos trabalhadores, podendo delegar esta competência em dirigentes de grau inferior, desde que estes sejam de grau superior ao avaliado;
- g) Autorizar a passagem de certidões de documentos arquivados no respetivo serviço, exceto quando contenham matéria confidencial ou reservada, bem como a restituição de documentos aos interessados.

3 — Compete especificamente aos dirigentes intermédios de 2.º grau:

- a) Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários;
- b) Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes informação necessária ao exercício de funções, bem como definindo os procedimentos mais adequados à melhoria da qualidade do serviço a prestar;
- c) Divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pela unidade, e debater e esclarecer as ações a desenvolver para cumprimento dos objetivos da unidade, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores;
- d) Proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa;
- e) Identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores da sua unidade e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação;
- f) Proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores da sua unidade;
- g) Praticar os atos previstos no n.º 2 do presente artigo, quando não se encontrem diretamente dependentes de dirigentes intermédios de 1.º grau.

Artigo 10.º

Delegação de competências

A delegação ou subdelegação de competências nos titulares de cargos de direção não prejudica o poder de emissão de diretivas ou instruções vinculativas por parte do órgão delegante ou subdelegante, nem os poderes de avocação, anulação, revogação ou substituição do ato praticado pelo delegado ou subdelegado ao abrigo da delegação ou subdelegação.

CAPÍTULO IV

RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO

Artigo 11.º

Recrutamento e regime de contrato para cargos de direção superior

1 — Os titulares de cargos de direção superior são livremente escolhidos e exonerados pelo Reitor, em regime de contrato em comissão de serviço, entre pessoas com saber e experiência na área de gestão, com competência para a gestão corrente da instituição e a coordenação dos serviços no âmbito das suas competências próprias ou delegadas, sob direção do Reitor.

2 — O contrato para o exercício de cargo de dirigente superior deve ser sujeito a forma escrita devendo ser acompanhado do plano plurianual de atividades para o respetivo mandato e deverá conter:

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

3 — O tempo de serviço dos dirigentes superiores recrutados entre os trabalhadores da Universidade do Porto conta para todos os efeitos como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

4 — A eventual recondução depende do nível de cumprimento dos objetivos previstos no plano plurianual de atividades para o mandato, podendo ser relevado o contributo da entidade que dirige para o cumprimento do plano estratégico e dos planos de atividades da Universidade do Porto.

5 — O contrato pode cessar por iniciativa de qualquer das partes, mediante aviso prévio por escrito, com antecedência mínima de 90 dias.

6 — Os despachos de nomeação dos dirigentes superiores são publicados no *Diário da República*, devendo incluir uma breve nota curricular do dirigente nomeado.

Artigo 12.º

Recrutamento e regime de contrato para cargos de direção intermédia

1 — Os dirigentes intermédios são recrutados de entre os trabalhadores da Universidade do Porto ou no exterior, de entre quem seja dotado de competência técnica e aptidão para o exercício

de funções de direção, coordenação e controlo e que reúna, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Direção intermédia de 1.º e 2.º grau: no mínimo, formação superior graduada de licenciatura, e seis ou quatro anos de experiência profissional em funções para que seja exigível a formação referida, consoante se trate de cargos de direção intermédia de 1.º ou de 2.º grau, respetivamente;
- b) Direção intermédia de 3.º grau: no mínimo, formação superior graduada de licenciatura e dois anos de experiência profissional em funções para que seja exigível a formação referida;
- c) Direção intermédia de 4.º e 5.º grau: no mínimo, formação superior graduada de licenciatura e dois anos de experiência profissional relevante para as funções a desempenhar.

2 — Em casos excecionais, o recrutamento para os cargos de direção intermédia de 5.º grau pode ser alargado a quem não seja titular de licenciatura, mas seja detentor de um *curriculum* profissional assinalável com pelo menos dez anos de experiência profissional relevante e reconhecida para as funções a desempenhar;

3 — A proposta e contratação dos cargos dirigentes é feita de acordo com o quadro de competências previstas no regulamento orgânico da entidade constitutiva, mediante previsão orçamental e disponibilidade financeira, que só poderão ser dispensadas em casos excecionais devidamente fundamentados.

4 — O recrutamento de dirigentes só pode ser autorizado se o cargo tiver previsão no regulamento orgânico vigente, com exceção dos cargos de direção intermédia de 4.º grau, atento o carácter transitório dos projetos que visam coordenar.

Artigo 13.º

Seleção e contratação de titulares de cargos de direção intermédia

1 — A contratação para os cargos de direção intermédia de 1.º, 2.º e 3.º grau é precedida de processo de seleção, conforme especificado no Regulamento de Carreiras, Recrutamento, Contratação e Avaliação de Pessoal Técnico, Especialista e de Gestão da Universidade do Porto, sendo objeto de divulgação na página da Universidade do Porto e por outros meios que assegurem uma divulgação adequada junto do grande público.

2 — A publicitação referida no n.º 1 deve indicar, nomeadamente, a área de atuação, as funções a executar, a formação académica e a experiência profissional requeridas.

3 — O processo de contratação referido no n.º 1 inclui obrigatoriamente uma entrevista profissional que inclua a discussão do plano plurianual de atividades proposto.

4 — A seleção para os cargos de direção intermédia de 1.º, 2.º e 3.º grau deverá recair no candidato que melhor corresponda ao perfil pretendido e que apresente o plano plurianual de atividades mais adequado à missão e aos desafios da estrutura que visam coordenar.

5 — A contratação para os cargos dirigentes correspondentes aos cargos de direção intermédia de 4.º grau é feita através de nomeação.

6 — A contratação para os cargos dirigentes correspondentes aos cargos de direção intermédia de 5.º grau é feita através de nomeação de entre os trabalhadores da Universidade do Porto.

7 — A nomeação para os cargos de direção intermédia de 4.º e 5.º grau deverá recair na pessoa que melhor corresponda ao perfil pretendido.

8 — Os despachos de homologação de seleção, renovação de comissão de serviço ou recondução dos dirigentes intermédios são publicados no *Diário da República*.

Artigo 14.º

Regime de contrato de trabalho dos dirigentes intermédios

1 — Os dirigentes intermédios de 1.º, 2.º e 3.º grau são contratados em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos.

2 — Os dirigentes intermédios de 4.º grau são contratados em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço, por um período até três anos.

3 — Os dirigentes intermédios de 5.º grau são contratados em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço, pelo período de três anos, com possibilidade de recondução por iguais períodos.

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

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da Universidade do Porto, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) A autorização expressa da opção pela remuneração base da categoria de origem, quando aplicável.

5 — No caso dos trabalhadores da Universidade do Porto, o tempo de serviço prestado como dirigente intermédio conta para todos os efeitos como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

6 — A renovação da contratação em comissão de serviço depende da manutenção da previsão orgânica do cargo dirigente, de um julgamento de oportunidade face à alternativa de abertura de um concurso, das classificações obtidas nas avaliações de desempenho e da apreciação positiva do

trabalho realizado, do relatório de atividades da comissão de serviço cessante e resultados obtidos, e ainda da apresentação do plano plurianual de atividades proposto para a nova comissão.

7 — A renovação da comissão de serviço deve ser comunicada ao dirigente intermédio até 60 dias consecutivos antes do seu termo, cessando a mesma no final do respetivo período, se não tiver sido manifestada expressamente a intenção de a renovar.

8 — Os dirigentes intermédios deverão produzir um relatório de atividades da comissão de serviço, até 90 dias consecutivos antes do seu termo, devendo, nos casos em que pretendam propor a renovação da comissão, elaborar um plano plurianual de atividades para a mesma, a apresentar no mesmo prazo.

9 — O processo de recondução para direção intermédia de 5.º grau deverá ter em consideração o disposto nos números 6, 7 e 8, com as necessárias adaptações.

10 — Numa situação de não renovação da comissão de serviço, as funções são asseguradas em regime de gestão corrente ou, transitoriamente, em regime de substituição até à designação de novo titular.

11 — O exercício de funções em regime de gestão corrente não poderá exceder o prazo máximo de 90 dias consecutivos, regendo-se pelo disposto no artigo 47.º.

CAPÍTULO V

REMUNERAÇÃO E EXERCÍCIO DE FUNÇÕES

Artigo 15.º

Remuneração dos titulares de cargos de direção superior

1 — A remuneração dos dirigentes superiores é a seguinte:

- a) Cargos de direção superior de grau 1: 100% do vencimento de diretor geral da administração pública, acrescido de despesas de representação correspondentes a igual montante à do diretor geral da administração pública e de subsídio de refeição igual ao da administração pública;
- b) Cargos de direção superior de grau 2: 85% do vencimento de diretor geral da administração pública, acrescido de despesas de representação correspondentes à direção superior de grau 2 da administração pública e de subsídio de refeição igual ao da administração pública;
- c) Cargos de direção superior de grau 3: 80% do vencimento de diretor geral da administração pública, acrescido de despesas de representação correspondentes à direção intermédia de grau 1 da administração pública e de subsídio de refeição igual ao da administração pública;
- d) Cargos de direção superior de grau 4: 70% do vencimento de diretor geral da administração pública, acrescido de despesas de representação correspondentes à direção intermédia de grau 2 da administração pública e de subsídio de refeição igual ao da administração pública.

2 — Atento o princípio da proporcionalidade e o da igualdade, caso os titulares dos cargos de direção superior sejam contratados em regime de comissão de serviço em regime de direito privado, com um período normal de trabalho correspondente de 40 horas por semana, os valores de vencimento referidos no n.º 1 são ajustados na proporção de 40 por 35.

3 — O pessoal dirigente que tenha vínculo ao abrigo da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas ou que tenha vínculo de carreira à Universidade do Porto ao abrigo do Código do Trabalho pode, mediante acordo expresso no contrato, optar pelo vencimento ou retribuição base contratual da sua função, cargo ou categoria de origem, não podendo, todavia, exceder, em caso algum, o vencimento base do Reitor.

Artigo 16.º

Remuneração dos titulares de cargos de direção intermédia

1 — A remuneração dos dirigentes intermédios é a seguinte:

- a) Cargos de direção intermédia de 1.º grau: 80% do vencimento de diretor-geral da Administração Pública, acrescido de despesas de representação correspondentes à direção intermédia de 1.º grau da Administração Pública e de subsídio de refeição igual ao da Administração Pública;
- b) Cargos de direção intermédia de 2.º grau: 70% do vencimento de diretor-geral da Administração Pública, acrescido de despesas de representação correspondentes à direção intermédia de 2.º grau da Administração Pública e de subsídio de refeição igual ao da Administração Pública;
- c) Cargos de direção intermédia de 3.º grau: 60% do vencimento de diretor-geral da Administração Pública, acrescido de subsídio de refeição igual ao da Administração Pública;
- d) Cargos de direção intermédia de 4.º grau: 55% do vencimento de diretor-geral da Administração Pública, acrescido de subsídio de refeição igual ao da Administração Pública;
- e) Direção intermédia de 5.º grau: 45% do vencimento de diretor-geral da Administração Pública, acrescido de subsídio de refeição igual ao da Administração Pública.

2 — Atento o princípio da proporcionalidade e o da igualdade, caso os titulares dos cargos de direção intermédia sejam contratados em regime de comissão de serviço em regime de direito privado, com um período normal de trabalho correspondente de 40 horas por semana, os valores de vencimento referidos no n.º 1 são ajustados na proporção de 40 por 35.

3 — O pessoal dirigente que tenha vínculo ao abrigo da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas ou que tenha vínculo de carreira à Universidade do Porto ao abrigo do Código do Trabalho pode, mediante acordo expresso no contrato, optar pelo vencimento ou retribuição base contratual da sua função, cargo ou categoria de origem, não podendo, todavia, exceder, em caso algum, o vencimento base do Reitor.

Artigo 17.º

Acumulação de cargos e funções de titulares de cargos de direção superior

1 — Os cargos de direção superior estão sujeitos ao regime de exclusividade, o que implica a renúncia ao exercício de quaisquer outras atividades ou funções de natureza profissional, públicas ou privadas, exercidas com caráter regular ou não, e independentemente da respetiva remuneração, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O Administrador pode acumular, sem direito a remuneração adicional, o cargo de diretor de serviço autónomo.

3 — São cumuláveis com o exercício de cargos dirigentes superiores:

- a) As atividades exercidas por inerência;
- b) A participação em comissões ou grupos de trabalho, em conselhos consultivos, comissões de fiscalização ou outros organismos colegiais, quando em representação da Universidade ou do Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas;
- c) As atividades de docência no ensino superior, bem como as atividades de investigação, não podendo o horário em tempo parcial ultrapassar o limite a fixar pelo Reitor;
- d) A atividade de criação artística e literária, bem como quaisquer outras de que resulte a percepção de remunerações provenientes de direitos de autor;
- e) A realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

4 — A participação nas situações previstas na alínea b) do n.º 3 não pode ser remunerada.

5 — A violação do disposto no presente artigo constitui fundamento para pôr termo à comissão de serviço.

Artigo 18.º

Acumulação de cargos e funções de titulares de cargos de direção intermédia

1 — O titular de cargo de direção intermédia pode acumular cargo de direção do mesmo grau ou de grau inferior na Universidade do Porto, sem direito à acumulação de remunerações.

2 — O exercício de cargos de direção intermédia em acumulação e a acumulação com outras atividades remuneradas ficam sujeitos ao disposto no Regulamento de Acumulação de Funções da Universidade do Porto.

Artigo 19.º

Responsabilidade

1 — É responsabilidade dos titulares de cargos dirigentes assegurar a conformidade dos atos praticados pelo pessoal sob a sua hierarquia com o disposto na lei, estatutos e regulamentos e com os legítimos interesses dos cidadãos.

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

Artigo 20.º

Assistência e patrocínio judiciário

Aos titulares de cargos de direção da Universidade do Porto é aplicável o regime de assistência e patrocínio judiciário previsto na lei.

Artigo 21.º

Salvaguarda de direitos

1 — Os titulares de cargos de direção gozam, independentemente do seu vínculo de origem, dos direitos gerais reconhecidos aos trabalhadores da estrutura funcional em que exerçam funções.

2 — Os titulares de cargos de direção com vínculo de origem à Universidade do Porto conservam o direito ao lugar de origem e ao regime de segurança social por que estão abrangidos, não podendo ser prejudicados na sua carreira profissional por causa do exercício daquelas funções, relevando para todos os efeitos no lugar de origem o tempo de serviço prestado naquele cargo.

3 — Para efeitos de apuramento do tempo de permanência no mesmo nível remuneratório para progressão na carreira de origem, é relevado o período de desempenho de funções de direção superior e de direção intermédia, contado nos termos previstos no Regulamento de Carreiras, Recrutamento, Contratação e Avaliação de Pessoal Técnico, Especialista e de Gestão da Universidade do Porto.

CAPÍTULO VI

AVALIAÇÃO

Secção I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Periodicidade da avaliação

A avaliação dos titulares de cargos dirigentes tem carácter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior, sem prejuízo da avaliação global da comissão de serviço aquando do seu termo.

Artigo 23.º

Requisitos da avaliação

1 — É requisito de aplicação do processo de avaliação o exercício efetivo de funções pelo período mínimo de seis meses.

2 — No caso de o período mínimo a que se refere o número anterior não se verificar, o desempenho do dirigente relativo ao ano em causa será objeto de avaliação conjunta com a do ciclo avaliativo seguinte.

Secção II

Avaliação dos titulares de cargos de direção superior

Artigo 24.º

Avaliação dos titulares de cargos de direção superior

Os dirigentes superiores são avaliados tendo em conta as boas práticas reconhecidas internacionalmente, devendo atender ao nível de cumprimento das atribuições e competências que lhes estão legal e estatutariamente atribuídas e aos objetivos fixados no seu plano plurianual de atividades.

Artigo 25.º

Avaliador

1 — O Administrador e os diretores dos serviços autónomos são avaliados pelo Reitor.

2 — Os dirigentes superiores que coadjuvam o Administrador e os diretores dos serviços autónomos são avaliados pelos dirigentes que coadjuvam, sendo a avaliação homologada pelo Reitor.

Artigo 26.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) Grau de cumprimento dos compromissos constantes dos respetivos planos de atividade tendo por base os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objetivos de eficácia, eficiência e qualidade neles assumidos e na gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais afetos ao serviço;
- b) Competências de liderança, de visão estratégica, de representação externa e de gestão demonstradas.

Artigo 27.º

Expressão da avaliação

1 — A avaliação anual do desempenho dos dirigentes superiores afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se na verificação do sucesso global com superação do desempenho previsto na generalidade dos domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros, no cumprimento de tais exigências ou no seu incumprimento.

2 — Pode ser atribuída aos dirigentes superiores a menção qualitativa de desempenho excelente, a qual significa reconhecimento de mérito, com a superação global do desempenho previsto.

3 — O reconhecimento de mérito previsto no número anterior confere a atribuição de prémio de desempenho de valor correspondente ao da remuneração base do grau do respetivo cargo dirigente.

4 — Considerando a prioridade estratégica da U.Porto em reforçar a sustentabilidade económico-financeira, se os resultados económicos anuais forem positivos e as receitas próprias crescerem, o valor do prémio de desempenho a atribuir ao Administrador poderá ser complementado por um montante correspondente a duas remunerações base.

5 — O valor dos prémios de desempenho deve ser pago num único mês no ano da sua atribuição e as verbas destinadas ao pagamento das remunerações acessórias devem provir exclusivamente de receitas próprias da Universidade do Porto e dependem de disponibilidade orçamental.

Artigo 28.º

Efeitos da avaliação

1 — A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores tem efeitos em matéria de atribuição de prémios de desempenho e de renovação da respetiva comissão de serviço.

2 — O reconhecimento de desempenho excelente em quatro anos consecutivos confere ao dirigente superior, alternativamente, o direito a:

- a) Período sabático com a duração máxima de seis meses para realização de atualização profissional;
- b) Estágio em instituição de ensino superior estrangeira, em organismo da Administração Pública estrangeira ou em organização internacional, com a duração máxima de seis meses, devendo apresentar relatório do mesmo ao Reitor;
- c) Estágio em outro serviço público ou organização não governamental, em atividade não concorrencial, com métodos de gestão relevantes para a Universidade do Porto, com a duração máxima de três meses, devendo apresentar relatório do mesmo ao Reitor.

3 — O período sabático referido no n.º anterior pode ter a duração máxima de um ano após completar duas comissões de serviço como dirigente superior com o período mínimo de sete anos de serviço.

4 — O período sabático e os estágios a que se refere o n.º 3 consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

Secção III

Avaliação de desempenho dos titulares de cargos de direção intermédia

Artigo 29.º

Avaliação de desempenho

Os titulares dos cargos de direção intermédia contratados no regime de contrato de trabalho em comissão de serviço estão sujeitos a avaliação de desempenho, observando-se os princípios gerais do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública.

Subsecção I

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 30.º

Intervenientes no processo de avaliação

São intervenientes no processo de avaliação dos dirigentes intermédios:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O dirigente máximo.

Artigo 31.º

Avaliador

1 — O avaliador é, por regra, o superior hierárquico imediato do avaliado ou, na sua ausência ou impedimento, o superior hierárquico de nível seguinte.

2 — Ao avaliador compete:

- a) Negociar os objetivos individuais, fixando indicadores de medida e metas a alcançar assim como os respetivos critérios de superação dos trabalhadores na sua dependência hierárquica;

- b) Acompanhar regularmente o desempenho dos seus avaliados através de momentos de monitorização dos parâmetros de avaliação e proceder aos ajustes considerados adequados;
- c) Proceder à avaliação do desempenho dos seus avaliados.

3 — Em caso de cessação da comissão de serviço, o dirigente cessante deve assegurar a disponibilização dos elementos necessários à conclusão da avaliação dos seus trabalhadores.

Artigo 32.º

Avaliado

1 — O avaliado tem direito a um processo de avaliação justo, correto e atempado que vise o seu desenvolvimento profissional e a identificação das suas potencialidades de desenvolvimento.

2 — O avaliado tem ainda direito:

- a) A apresentar propostas relativas aos parâmetros de avaliação do seu desempenho;
- b) A que lhe sejam facultadas as condições e meios necessários ao desenvolvimento da sua atividade;
- c) A formação profissional que vise desenvolver competências relevantes ou colmatar desajustes de desempenho.

3 — O avaliado tem o dever de participar ativamente no seu processo de avaliação, designadamente através da elaboração de uma autoavaliação fundamentada.

Artigo 33.º

Dirigente máximo

1 — Para efeitos do presente regulamento considera-se dirigente máximo o Reitor ou, no caso das entidades constitutivas, o Diretor da entidade constitutiva.

2 — Ao dirigente máximo compete:

- a) Garantir a aplicação equitativa do regime de avaliação constante do presente regulamento;
- b) Homologar as avaliações do desempenho;
- c) Decidir sobre as reclamações apresentadas pelos avaliados.

Subsecção II

Avaliação dos titulares de cargos de direção intermédia

Artigo 34.º

Parâmetros de avaliação

1 — A avaliação anual é feita pelo dirigente superior ou intermédio do qual dependam diretamente, sem prejuízo da avaliação global no termo da comissão de serviço.

2 — A avaliação dos dirigentes intermédios é feita com base nos seguintes parâmetros:

- a) Resultados obtidos nos objetivos estabelecidos para a estrutura ou projeto que dirige;
- b) Capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais reveladas durante o exercício de funções e consideradas adequadas ao exercício do cargo.

3 — Os objetivos a que se refere a alínea a) do número anterior são contratualizados em número não inferior a 3 e têm um peso final na avaliação de 75%.

4 — As competências referidas na alínea b) do n.º 2 são contratualizadas em número não inferior a cinco e têm peso final na avaliação de 25%.

Artigo 35.º

Avaliação dos resultados

1 — Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados através de uma escala com três níveis, nos seguintes termos:

- a) Objetivo superado, à qual corresponde uma valoração quantitativa de 5 (cinco);
- b) Objetivo atingido, à qual corresponde uma valoração quantitativa de 3 (três);
- c) Objetivo não atingido, à qual corresponde uma valoração quantitativa de 1 (um).

2 — A valoração final do parâmetro resultados corresponde à média aritmética das pontuações atribuídas em todos os objetivos.

3 — O avaliador pode fundamentar a não relevação de objetivos que, por alterações supervenientes de orientação estratégica ou por fatores externos, tenham perdido a razão de ser que presidiu à sua inclusão nos parâmetros de avaliação, se tal não prejudicar o avaliado.

Artigo 36.º

Avaliação das competências

1 — As competências são avaliadas através de uma escala de um a cinco, compatível com a escala do SIADAP, devendo para cada ciclo avaliativo serem definidos e comunicados os fatores de avaliação dos respetivos níveis.

2 — As competências a contratualizar com os dirigentes intermédios são no mínimo cinco, de entre as seguintes:

- a) Responsabilidade e compromisso institucional: capacidade de orientar a atuação para o alcance da missão, valores e estratégia da Universidade do Porto, alinhada com os objetivos do serviço e da entidade constitutiva;
- b) Visão estratégica: capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço;

- c) Orientação para os Resultados: capacidade para se focar na concretização dos objetivos da estrutura ou projeto que dirige e garantir que os resultados desejados são alcançados;
- d) Liderança: capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos da estrutura ou projeto, bem como a capacidade para estimular a sua iniciativa e autorresponsabilização;
- e) Organização, Iniciativa e Autonomia: capacidade para planejar, organizar e controlar a sua atividade definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, com iniciativa e autonomia;
- f) Desenvolvimento dos trabalhadores: capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos trabalhadores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional, garantindo elevados níveis de frequência de ações de formação profissional entre os trabalhadores que dirige diretamente;
- g) Cooperação e criação de sinergias: capacidade de colaboração, cooperação e comunicação com as outras estruturas e entidades constitutivas da Universidade do Porto, procurando a obtenção de sinergias, gerindo eventuais conflitos de forma ajustada;
- h) Inovação e mudança: capacidade para apresentar novas ideias, geradoras de mudança, aderir a novos processos de gestão e apoiar ativamente a sua implementação;
- i) Conhecimentos especializados: conhecimentos técnicos e práticos necessários ao desenvolvimento das funções, aplicando-os de forma adequada e procurando o seu desenvolvimento e atualização;
- j) Decisão: capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as inerentes responsabilidades;
- k) Capacidade analítica: capacidade para identificar, interpretar e apreciar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica;
- l) Comunicação: capacidade para se expressar com clareza e precisão, promover a comunicação interna, ser assertivo na exposição das suas ideias em grupo e demonstrar respeito pelas ideias dos outros;
- m) Representação institucional: capacidade para representar a estrutura ou projeto que dirige, bem como para representar a própria universidade, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.

3 — A valoração final do parâmetro competências corresponde à média aritmética das pontuações atribuídas às competências contratualizadas com cada dirigente.

Artigo 37.º

Avaliação final

1 — A classificação final da avaliação é o resultado da média ponderada das valorações obtidas nos parâmetros de avaliação contratualizados, expressos até às milésimas.

2 — A avaliação final é expressa em cinco níveis:

- a) Desempenho excelente, o qual corresponde aos valores de classificação final situados entre 4,500 e 5,000;
- b) Desempenho muito bom, o qual corresponde aos valores de classificação final situados entre 4,000 e 4,499;
- c) Desempenho bom, o qual corresponde aos valores de classificação final situados entre 3,000 e 3,999;
- d) Desempenho adequado, o qual corresponde aos valores de classificação final situados entre 2,500 e 2,999;
- e) Desempenho inadequado, o qual corresponde aos valores de classificação final situados entre 1,000 e 2,499.

Artigo 38.º

Fases do processo

O processo de avaliação dos dirigentes intermédios compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo e contratualização dos parâmetros de avaliação;
- b) Avaliação;
- c) Reunião de avaliação de desempenho;
- d) Homologação das avaliações;
- e) Reclamação.

Artigo 39.º

Planeamento e contratualização dos parâmetros de avaliação

No início de cada ciclo anual de avaliação ou nos trinta dias úteis subsequentes ao início da comissão de serviço, os dirigentes intermédios contratualizam com o respetivo avaliador os objetivos a atingir e resultados a alcançar assim como as competências a evidenciar durante o período avaliativo.

Artigo 40.º

Avaliação

1 — Para efeitos da respetiva avaliação, o dirigente intermédio fundamenta, na ficha de autoavaliação, os resultados alcançados e comportamentos que evidenciam a demonstração das competências contratualizadas.

2 — No último ano da comissão de serviço, o dirigente intermédio apresenta ao respetivo avaliador um relatório de atividades onde afere do cumprimento do plano plurianual de atividades proposto para a comissão de serviço e documenta outras atividades relevantes desenvolvidas, podendo, caso vise a renovação ou a apresentação de candidatura a concurso, integrar um plano plurianual de atividades para a nova comissão de serviço.

3 — O desempenho dos dirigentes é objeto de avaliação anual, nos termos definidos no presente regulamento, devendo esta ser considerada para efeitos do número um do presente artigo, sem prejuízo da avaliação global no termo da comissão de serviço.

4 — É realizada anualmente uma reunião de avaliação, com o objetivo dar conhecimento da avaliação realizada, podendo ainda dar-se nesta sede:

- a) A reformulação dos objetivos contratualizados, em casos de superveniência de condicionantes que inviabilizem o normal cumprimento dos mesmos;
- b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
- c) A análise e reflexão sobre o efetivo desempenho possibilitando a adequação ou correção de desempenhos.

5 — Nos sessenta dias úteis antes do término da comissão de serviço, é efetuada uma reunião para realizar a avaliação global.

6 — As reuniões de avaliação são marcadas pelo avaliador ou requeridas pelo avaliado.

Artigo 41.º

Homologação da avaliação

1 — A homologação das avaliações de desempenho é da competência do dirigente máximo sendo, em regra, realizada até 20 dias úteis depois da reunião de avaliação.

2 — Da homologação do dirigente máximo é dado conhecimento ao avaliado no prazo máximo de dez dias úteis.

Artigo 42.º

Reclamação

Qualquer eventual reclamação deve ser apresentada ao dirigente máximo, acompanhada da documentação que suporte os respetivos fundamentos, no prazo de 5 dias úteis a contar da data do conhecimento da homologação da avaliação, devendo a decisão sobre a reclamação ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

Artigo 43.º

Efeitos

1 — A avaliação de desempenho tem os seguintes efeitos:

- a) A identificação de potencialidades de desenvolvimento pessoal e profissional;
- b) O diagnóstico de necessidades de formação;
- c) A progressão na carreira de origem na U.Porto, no caso dos trabalhadores com vínculo de origem em regime de direito privado;
- d) A atribuição de prémios de desempenho.

2 — A avaliação de desempenho é considerada para efeito de renovação da comissão de serviço, nos termos do presente regulamento.

3 — O reconhecimento de desempenho Excelente confere aos dirigentes intermédios de 1.º, 2.º ou 3.º grau a atribuição de prémio de desempenho de valor correspondente ao da remuneração base do grau do respetivo cargo dirigente.

4 — O reconhecimento de desempenho Muito Bom confere aos dirigentes intermédios de 1.º, 2.º ou 3.º grau a atribuição de prémio de desempenho de valor correspondente 75% da remuneração base do grau do respetivo cargo dirigente.

5 — O reconhecimento de desempenho Bom confere aos dirigentes intermédios de 1.º, 2.º ou 3.º grau a atribuição de prémio de desempenho de valor correspondente 50% da remuneração base do grau do respetivo cargo dirigente.

6 — A avaliação de desempenho dos dirigentes vinculados, na sua carreira e categoria de origem, por contrato de trabalho em regime de direito privado, à Universidade do Porto, produz efeitos nessa mesma categoria.

Artigo 44.º

Confidencialidade

Todos os intervenientes no processo de avaliação do desempenho estão sujeitos ao dever de sigilo, exceto o avaliado relativamente à sua avaliação.

CAPÍTULO VII

CESSAÇÃO DA COMISSÃO DE SERVIÇO

Artigo 45.º

Cessação do contrato de trabalho em comissão de serviço dos titulares de cargos dirigentes

1 — Qualquer das partes pode pôr termo à comissão de serviço, mediante aviso prévio por escrito, com antecedência mínima de 30 ou 60 dias consecutivos, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior.

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

3 — A comissão de serviço dos titulares dos cargos de direção intermédia cessa ainda:

- a) Pelo seu termo, nos casos do n.º 7 do artigo 13.º;
- b) Por extinção ou reorganização da estrutura que dirige ou do projeto que coordena, salvo se for expressamente mantida a comissão de serviço no cargo dirigente do mesmo nível;
- c) Violação do regime de acumulação de funções, previsto no Regulamento de Acumulação de Funções da Universidade do Porto, ou das normas previstas no Código do Procedimento Administrativo;

- d) Por despacho fundamentado numa das seguintes situações:
- i) Incumprimento dos objetivos previstos;
 - ii) Insuficiência grave de prestação de informações;
 - iii) Incumprimento de ordens ou instruções;
 - iv) Incumprimento do dever de avaliação dos respetivos trabalhadores;
 - v) Necessidade de imprimir uma nova orientação à estrutura ou projeto.
- e) Na sequência de procedimento disciplinar em que se tenha concluído pela aplicação de sanção disciplinar.

4 — A cessação da comissão de serviço com fundamento na alínea d) do número anterior pressupõe a prévia audição do dirigente sobre as razões invocadas, independentemente da organização de qualquer processo.

Artigo 46.º

Efeitos da cessação da comissão de serviço

1 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

- a) Caso se mantenha ao serviço da Universidade do Porto, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha progredido;
- b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias consecutivos seguintes à decisão da Universidade do Porto que ponha termo à comissão de serviço, com direito a compensação calculada nos termos do Código do Trabalho;
- c) Tendo sido admitido para trabalhar como dirigente com contrato de trabalho em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa da Universidade do Porto que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a compensação calculada nos termos do Código do Trabalho.

2 — Caso lhe tenha sido reconhecido desempenho de bom ou superior enquanto dirigente superior ou intermédio de 1.º, 2.º ou 3.º grau, nos últimos três anos, o trabalhador poderá ainda requerer período sabático com a duração máxima de três meses para realização de atualização profissional.

3 — O período sabático a que se refere o número anterior considera-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

Artigo 47.º

Regime de substituição

1 — Os cargos de direção superior e de direção intermédia de 1.º, 2.º e 3.º grau podem ser exercidos em regime de substituição nos casos de ausência ou impedimento do respetivo titular quando se preveja que estes condicionalismos persistam por mais de 60 dias ou em caso de vacatura do posto de trabalho.

2 — A substituição é feita pelo Reitor ou pelo Diretor da entidade constitutiva, consoante o caso, devendo ser observados todos os requisitos legais e regulamentares exigidos para o provimento do cargo, com exceção do processo de recrutamento ou seleção a que se referem os artigos 11.º a 13.º do presente regulamento.

3 — A substituição cessa:

- a) Na data em que o titular retome funções;
- b) Passados 90 dias sobre a data da vacatura do posto de trabalho, salvo se estiver em curso procedimento tendente à contratação de novo titular; ou
- c) A qualquer momento, por decisão do Reitor ou do Diretor da entidade constitutiva, consoante o caso, ou a pedido do substituto, logo que deferido.

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

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

CAPÍTULO VIII

APOIO DE SECRETARIADO A TITULARES DE CARGOS DE DIREÇÃO SUPERIOR

Artigo 48.º

Apoio de secretariado a dirigentes superiores

1 — Os titulares dos cargos de direção superior de 1.º grau podem ser apoiados por um trabalhador que exerça funções de secretariado de direção.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de secretariado de direção são designados, com o seu acordo, por despacho do titular do cargo, afixado no órgão ou no serviço e inserido na respetiva página eletrónica, e, sem prejuízo do disposto no número seguinte, cessam aquelas funções, sem quaisquer formalidades, na data da cessação ou da suspensão de funções de quem os designou.

3 — As funções de secretariado de direção cessam, a todo o tempo, por iniciativa do titular do cargo ou do trabalhador.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de secretariado de direção de forma permanente, atendendo à disponibilidade e exigências adicionais que aquelas acarretam, têm direito a um suplemento remuneratório cujo montante pecuniário é fixado na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalho prestado fora do período e dos dias normais de trabalho dos trabalhadores que exerçam funções de secretariado de direção não é remunerado.

6 — São inelegíveis para a atribuição do suplemento remuneratório referido no n.º 4:

- a) Trabalhadores a tempo parcial;
- b) Trabalhadores com horário de jornada contínua;
- c) Trabalhadores com isenção de horário de trabalho com retribuição específica;
- d) Titulares de cargos dirigentes.

Artigo 49.º

Apoio de secretariado ao Reitor, Vice-Reitores e Diretores

Aos trabalhadores que forem designados para exercer funções de secretariado junto do Reitor, Vice-Reitores e de diretores de entidades constitutivas pode ser aplicado o disposto no artigo anterior.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 50.º

Tolerâncias de ponto

Em respeito pelo princípio da igualdade de tratamento, são extensíveis aos dirigentes abrangidos pelo presente regulamento, contratados em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço, todos os despachos de tolerâncias de ponto concedidas pelo Governo aos trabalhadores que exercem funções públicas.

Artigo 51.º

Integração de lacunas

Eventuais lacunas resultantes da aplicação do presente regulamento são integradas por deliberação do Conselho de Gestão da U. Porto.

ANEXO I

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS TITULARES DE CARGOS DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

FICHA DE AUTOAVALIAÇÃO

Período em avaliação: __/__/__ a __/__/__

SERVIÇO: _____

Avaliado: _____

Cargo: _____

1. Resultados

1.1 Grau de realização dos objetivos fixados

Para cada objetivo fixado em que nível considera que se situa o seu desempenho?

Objetivo	Superei o objetivo	Atingi o objetivo	Não atingi o objetivo
1			
2			
3			
(...)			

1.2 Fundamentação

(Breve fundamentação relativa à realização dos objetivos)

--

2. Competências

2.1 Demonstração de competências

Para cada competência em que nível considera que se situa o seu desempenho ao longo ao ano?

N.º	Descrição	Competência demonstrada a um nível elevado	Competência demonstrada	Competência não demonstrada ou inexistente
1				
2				
3				
4				
5				
(...)				

2.2 Fundamentação

(Breve fundamentação relativa às competências demonstradas)

--

3. Fatores mais influentes no desempenho

Classifique cada um dos fatores seguintes quanto ao grau de influência que considera terem tido no seu desempenho global. (Na escala apresentada assinale com X, sendo que 1 representa o mais negativo e 6 o mais positivo)

Nota: Caso assinale os pontos 1,2,5 e 6 é importante que faça uma breve justificação.

Fatores	1	2	3	4	5	6
Constância de objetivos						
Orientação superior						
Comunicação e informação						
Recursos Humanos						
Recursos financeiros e materiais						
Sistemas/Tecnologias da informação						
Esforço/investimento individual						
Outros*						

* Se preencheu este item, descreva quais os "Outros" fatores que considera que influenciaram o seu desempenho:

--

Se valorou algum fator nos extremos da escala (pontos 1, 2, 5 e 6) justifique sumariamente relativamente a cada um (podendo também justificar sumariamente outras valorações que considere importantes):

--

4. Comentários e Propostas

--

ANEXO II

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS TITULARES DE CARGOS DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

FICHA DE AVALIAÇÃO

Período em avaliação: __/__/__ a __/__/__

SERVIÇO: _____

Avaliado: _____

Cargo: _____

Avaliador: _____

Cargo: _____

1. Parâmetros da avaliação

1.1. Resultados

N.º	Descrição do objetivo Determinação do(s) indicador(es) de medida e critérios de superação		Avaliação		
			Objetivo superado (5 pontos)	Objetivo atingido (3 pontos)	Objetivo não atingido (1 ponto)
1	Objetivo				
	Indicador(es) de medida				
	CrITÉrios de superação				
2	Objetivo				
	Indicador(es) de medida				
	CrITÉrios de superação				
3	Objetivo				
	Indicador(es) de medida				
	CrITÉrios de superação				
(...)	Objetivo				
	Indicador(es) de medida				
	CrITÉrios de superação				
Pontuação do parâmetro					

1.2 Competências

N.º	Descrição	Competência demonstrada a um nível elevado (5 pontos)	Competência demonstrada (3 pontos)	Competência não demonstrada ou inexistente (1 ponto)
1				

N.º	Descrição	Competência demonstrada a um nível elevado (5 pontos)	Competência demonstrada (3 pontos)	Competência não demonstrada ou inexistente (1 ponto)
2				
3				
4				
5				
(...)				
Pontuação do parâmetro				

2. Justificação de não avaliação

--

3. Avaliação global do desempenho

Parâmetros de Avaliação	Avaliação (a)	Ponderação (b)	Avaliação Ponderada (a x b)	Avaliação Final
Resultados		75 %		
Competências		25 %		

Menção Qualitativa	
Desempenho excelente	
Desempenho muito bom	
Desempenho bom	
Desempenho adequado	
Desempenho inadequado	

Observações

--