



UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA DE MOÇAMBIQUE

REGULAMENTO DA CARREIRA DOCENTE

(Revisto e Actualizado)

Maputo, Março de 2015

REGULAMENTO DA CARREIRA DOCENTE

CAPÍTULO I (Objecto, Âmbito e Definição)

Artigo 1 (Objecto)

O presente regulamento tem como objecto a instituição dos princípios, regras, mecanismos e procedimentos que regem o pessoal integrado na carreira docente da Universidade Pedagógica (UP).

Artigo 2 (Âmbito de Aplicação)

O presente regulamento aplica-se ao pessoal docente ou equiparado integrado nas Unidades Orgânicas da UP e, subsidiariamente, ao pessoal docente contratado em regime de tempo parcial, aos monitores e leitores em serviço nesta Universidade.

Artigo 3 (Definições)

1. Para efeitos do presente regulamento, considera-se corpo docente, todo o pessoal integrado na carreira docente que possuindo requisitos habilitacionais e profissionais é recrutado para desempenhar tarefas e exercer funções de docência, investigação científica, extensão, administração e gestão universitária.
2. Carreira Docente – é o conjunto de categorias que integram os profissionais que exercem funções académicas universitárias constantes.
3. Unidades Orgânicas - constituem Unidades Orgânicas da UP as Delegações, Faculdades, Escolas Superiores e Centros de Investigação e Extensão directamente dependentes do Reitor.
4. Órgãos Colegiais - constituem órgãos colegiais da UP o Conselho Universitário, o Conselho Académico, o Conselho de Direcção, o Conselhos das Delegações, os Conselhos das Faculdades, os Conselhos das Escolas Superiores e os Conselhos dos Centros de Pesquisa.
5. Serviços Centrais - são serviços centrais da UP os seguintes: As Direcções e os Gabinetes centrais de administração e gestão, coordenados directamente pelo Reitor ou pelos Vice-Reitores por delegação de competências deste.

Artigo 4 (Equiparação)

O pessoal docente contratado para exercer tarefas e funções de docência e investigação, pode ser integrado, por equiparação, nas categorias da carreira docente, respeitando-se os conteúdos de trabalho e respectivos requisitos, de ingresso ou promoção, definidos no presente regulamento.

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS

Artigo 5 (Ética Profissional)

1. O pessoal docente deve cumprir, fazer cumprir e respeitar as normas e os procedimentos institucionalmente estabelecidos na UP e na Administração Pública.
2. No exercício das suas funções e tarefas, o pessoal docente está exclusivamente ao serviço do interesse público, devendo ter uma conduta responsável e ética, no respeito pelos deveres, direitos e interesses dos cidadãos que procuram os seus serviços.
3. O pessoal docente, na realização das suas actividades, deve considerar e promover a ligação entre a teoria e a prática, o ensino e a investigação, a universidade e o sector produtivo.
4. O pessoal docente deve promover nos estudantes o espírito crítico, criador e inovador na sua formação científica, técnica, profissional e sócio-cultural.

Artigo 6 (Responsabilidade)

Na realização de actividades de educação, formação, investigação e extensão, o pessoal docente deve ter um alto sentido de responsabilidade profissional individual pelo sucesso e insucesso dos resultados do seu trabalho.

Artigo 7 (Imparcialidade)

No exercício das suas funções e tarefas, o pessoal docente deve actuar com imparcialidade e obedecer aos critérios previamente definidos.

Artigo 8 (Qualidade Científica)

O pessoal docente deve realizar actividades de docência, investigação, extensão e de gestão administrativa primando sempre pela qualidade científica e pedagógica dos resultados do seu trabalho.

Artigo 9 (Incompatibilidades)

1. A qualidade de docente é incompatível com o exercício de outras actividades remuneradas ou não remuneradas, que cumulativamente:
 - a) sejam consideradas incompatíveis por lei;
 - b) tenham horário coincidente que prejudique o exercício da função na UP;
 - c) comprometam a transparência e responsabilidades exigidas pelo interesse institucional e público.
2. O exercício de outras actividades, ligadas à docência, à administração e gestão, à investigação e extensão, fora da UP, por pessoal docente, carece de uma autorização expressa do director da

unidade orgânica ou centro de investigação, desde que sejam salvaguardados os interesses da instituição.

3. O docente que assuma outros compromissos não pode prejudicar o trabalho de docência, que é sua actividade fundamental na instituição.

Artigo 10
(Exclusividade)

1. O exercício de funções e tarefas de docência, investigação e extensão obedece ao princípio de exclusividade, estabelecido pelo Decreto n.º 89/99, de 28 de Novembro, exceptuando-se os casos expressamente autorizados pelo Reitor.

2. O pessoal docente pode requerer ao Reitor a autorização de passagem à condição de não exclusividade na sua relação laboral com a UP.

CAPÍTULO III
CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I
MODALIDADES

Artigo 11
(Constituição da Relação de Trabalho)

1. A relação jurídica de trabalho para a carreira docente faz-se por **nomeação** ou por **contrato**, sujeitos ao visto do Tribunal Administrativo e à publicação no Boletim da República, sempre que a dispensa de publicação não seja expressamente determinada.

2. Será nula e de nenhum efeito a nomeação ou o contrato que não respeitar os requisitos legais, determinando responsabilidade disciplinar e criminal àquele que lhe der lugar.

Artigo 12
(Preenchimento de Necessidades Permanentes)

1. O desempenho de actividades profissionais pelo pessoal docente correspondentes às necessidades permanentes específicas de docência e investigação, que exija qualificação académica e técnico-profissional ou formação especializada, deve ser assegurado por pessoal com nomeação definitiva, sem prejuízo do que se encontra disposto para o exercício de cargos em comissão de serviço ou realização de tarefas por contrato ou convite.

SECÇÃO II
NOMEAÇÃO

Artigo 13
(Requisitos Gerais de Nomeação)

1. São requisitos gerais para nomeação em lugares do quadro da carreira docente, os previstos no Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (EGFAE), no Regulamento do Estatuto

Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (REGFAE), bem como noutra legislação vigente na Função Pública ao caso aplicável.

2. Os documentos comprovativos dos requisitos referidos no número anterior são igualmente os previstos no EGFAE, no REGFAE, incluindo outros documentos que possam ser expressamente solicitados.

SECÇÃO III CONTRATOS

Artigo 14 (Contratos)

1. O pessoal docente pode ser recrutado por via do contrato, quando a natureza do trabalho a realizar assim exigir.

2. Todos os contratos a *termo certo* serão equiparados às categorias profissionais correspondentes da carreira docente.

Artigo 15 (Tipos de Contratos)

1. Para efeitos do presente regulamento são considerados os seguintes tipos de contratos:

- a) Contrato em regime de tempo inteiro;
- b) Contrato em regime de tempo parcial;
- c) Contrato para estrangeiros, a título individual;
- d) Contrato para estrangeiros por acordos de cooperação.

2. Os contratos previstos no número anterior não conferem ao contratado a qualidade de Funcionário do Estado.

CAPÍTULO IV REGIMES ESPECIAIS DE ACTIVIDADE E INACTIVIDADE

SECÇÃO I REGIME ESPECIAL DE ACTIVIDADE

Artigo 16 (Regime Especial de Actividade)

1. O pessoal docente pode exercer temporariamente determinadas funções em regime especial, no quadro ou fora do quadro de origem.

2. Considera-se regime especial de actividade todas as situações previstas no Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, no Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (REGFAE), mais as seguintes situações específicas da carreira docente:

- a) visitante;
- b) convidado.

3. A designação para o exercício em qualquer das funções de regime especial obedece ao estabelecido no artigo 20 do EGFAE e carece de despacho do Reitor, que produz efeitos a partir da data do visto do Tribunal Administrativo e, deve ser publicado no Boletim da República, com excepção das situações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do presente artigo.

2. Para todos os efeitos, as condições de exercício de funções, em regime especial de actividade determinadas no número 2 do presente artigo, obedece ao estabelecido na legislação em vigor na UP e na Administração Pública.

3. A mudança automática de uma categoria para outra não é aplicável ao pessoal docente que se encontra totalmente desligado do exercício das actividades de docência e investigação na instituição, em regime especial de actividade ou inactividade, no quadro ou fora do quadro da UP.

SECÇÃO II

REGIME ESPECIAL DE INACTIVIDADE

Artigo 17 **(Inactividade no Quadro)**

Considera-se na situação de inactividade no quadro, o docente que, temporariamente, não exerce as funções académicas na UP pelos seguintes motivos:

- a) gozo de licença registada, nos termos previstos na lei;
- b) doença por período de 6 meses até um ano;
- c) suspensão por motivos disciplinares;
- d) prisão preventiva.

Artigo 18 **(Inactividade Fora do Quadro)**

1. Considera-se em regime de inactividade fora do quadro, o pessoal docente que esteja nas seguintes situações:

- a) em regime especial de assistência médica;
- b) doença por período superior a um ano;
- c) gozo de licença ilimitada;
- d) em cumprimento de pena de prisão que não implique demissão ou expulsão dos serviços.

2. Para todos os efeitos, os direitos atribuídos nos termos do presente regulamento poderão reduzir ou cessar quando o pessoal docente se encontrar em regime de inactividade ou incapacidade, nos termos previstos na lei e demais regulamentos em vigor na UP.

3. Em todos os restantes casos, de inactividade ou actividade, não previstos no presente regime especial cessam, temporariamente, os direitos e as regalias da qualidade de docente.

4. O pessoal docente poderá retomar na plenitude o usufruto dos seus direitos e das suas regalias ao retomar, em pleno, as suas funções no quadro ou fora do quadro, findo o período de regime especial.

CAPÍTULO V CATEGORIAS DA CARREIRA DOCENTE

Artigo 19 (Definição)

1. Considera-se carreira um conjunto hierarquizado de categorias e escalões de idêntico nível de conhecimento e complexidade a que o pessoal docente tem acesso, de acordo com o tempo de serviço, o mérito de desempenho individual, o grau académico e a qualificação profissional.
2. Considera-se categoria a posição que um docente ocupa na carreira docente, de acordo com o seu desenvolvimento profissional.

Artigo 20 (Carreiras e Categorias)

1. No presente regulamento são consideradas carreiras docentes as seguintes:

- I. Carreira de Docente Universitário;
- II. Carreira de Assistente Universitário.

2. A carreira de Docente Universitário tem as seguintes categorias:

- a) Professor Catedrático;
- b) Professor Associado;
- c) Professor Auxiliar.

3. A carreira de Assistente Universitário tem as seguintes categorias:

- a) Assistente;
- b) Assistente Estagiário.

Artigo 21 (Grupo Salarial e Escalão)

1. No Sistema de Carreiras e Remunerações da Administração Pública, o pessoal integrado na carreira docente é do grupo salarial 15.
2. Os escalões das categorias da carreira docente variam de 1 a 4, conforme o tempo de serviço na respectiva categoria profissional e o grau académico do titular, com a excepção da categoria de assistente estagiário, que dispõe apenas de 3 escalões, 1 a 3.

CAPÍTULO VI INGRESSO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Artigo 22 (Ingresso)

1. O ingresso, para o quadro de pessoal, na carreira docente far-se-á, em regra, por concurso público documental, com excepção dos docentes recrutados por convite e em regime de tempo parcial.

2 O ingresso far-se-á, em regra, na categoria inicial da respectiva carreira.

3. O docente proveniente de outras instituições de ensino superior, nacionais ou estrangeiras, querendo vincular-se à UP, poderá ingressar na categoria correspondente na altura da contratação, desde que satisfaça os requisitos de qualificação académica e profissional exigidos neste regulamento.

Artigo 23 (Promoção)

1. A promoção é a mudança vertical de uma categoria para outra imediatamente superior e opera-se para o escalão e índice a que corresponde na tabela salarial.

2. A promoção, em regra, depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) tempo mínimo de 03 (três) anos completos de serviço efectivo na categoria em que está enquadrado, exceptuando-se os assistentes estagiários em que a lei fixou o mínimo em 02 (dois) anos de serviço efectivo na instituição;
- b) média de classificação anual de avaliação de desempenho igual ou superior a “Regular”, nos últimos 03 (três) anos, na categoria em que se encontra posicionado;
- c) aprovação em concurso público documental ou da avaliação curricular, de acordo com os qualificadores profissionais da carreira docente;
- d) existência de vaga no quadro de pessoal;
- e) existência de disponibilidade orçamental.

3. A promoção far-se-á a pedido do interessado por meio de requerimento dirigido ao Reitor submetido na unidade orgânica onde está afecto e com o parecer desta.

4. A obtenção do novo grau académico reduz o tempo, em 01 (um) ano, de permanência na categoria, depois da conclusão do nível académico de Mestre ou Doutor.

5. O número de trabalhos científicos que deve ser publicado, constantes dos requisitos de promoção, para todas as categorias profissionais da carreira docente, não é cumulativo para cada ano de avaliação do desempenho.

6. A promoção produz efeitos a partir da data da anotação do Tribunal Administrativo e exige a publicação no Boletim da República.

7. O disposto nos números anteriores não prejudica a definição de outras regras de promoção, desde que não contrariem a legislação em vigor na UP e na Administração Pública, que se mostrarem necessárias e adequadas para uma situação específica não prevista no presente regulamento e noutra legislação em vigor no Aparelho do Estado.

Artigo 24 (Progressão)

1. A progressão é a mudança horizontal de um escalão para outro imediatamente a seguir e opera-se dentro da respectiva faixa salarial da mesma categoria profissional.

2. A progressão depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) tempo mínimo de 03 (três) anos completos de serviço efectivo no escalão em que está posicionado;
- b) média de avaliação de desempenho igual ou superior a “Regular”, nos últimos 03 (três) anos, na respectiva categoria;
- c) existência de disponibilidade orçamental.

3. A progressão não depende do requerimento do interessado, devendo a instituição providenciar oficiosamente o seu processamento em tempo oportuno.

4. A progressão nos escalões das categorias profissionais da carreira docente é automática, desde que reuna os requisitos definidos no número 2 do presente artigo.

5. A progressão não carece da publicação no Boletim da República, mas produz efeitos a partir da data da anotação do Tribunal Administrativo.

Artigo 25 (Garantia de Promoção e Progressão)

1. Os encargos resultantes do preenchimento de vagas do quadro de pessoal da unidade orgânica e da execução das regras de promoção e progressão, serão satisfeitos pelo fundo de salários, devendo este ser dotado anualmente com a disponibilidade orçamental necessária.

2. Para efeitos de promoção e progressão do docente, não conta o período de licença sem direito a vencimento, bem como, o tempo de penhora, suspensão e perda de vencimento por motivos disciplinares ou criminais.

Artigo 26 (Mudança de Carreira)

1. O pessoal docente pode concorrer para uma carreira diferente daquela que estiver enquadrado na UP.

2. A integração do pessoal não docente (proveniente das outras carreiras profissionais) na carreira docente universitário e assistente universitário, far-se-á satisfazendo os requisitos básicos específicos de qualificação académica e profissional, para cada categoria a integrar.

CAPÍTULO VII CONCURSOS

Artigo 27 (Definição)

Concurso é um conjunto de actos que se destinam a recrutar, seleccionar, classificar e graduar segundo critérios científico-administrativos rigorosos e objectivos, ao pessoal docente que se candidate aos lugares de ingresso ou promoção na carreira docente e preencha os requisitos previamente estabelecidos nos respectivos qualificadores profissionais.

Artigo 28
(Tipo de Concursos)

Os concursos para integração do pessoal docente nas categorias da carreira docente, classificam-se em:

- a) concurso de ingresso;
- b) concurso de promoção.

Artigo 29
(Concurso de Ingresso)

1. O concurso de ingresso destina-se ao preenchimento de vagas existentes no quadro de pessoal aberto para todo o cidadão vinculado ou não à função pública.
2. O pessoal docente em regime de tempo parcial poderá ser recrutado com dispensa de concurso público, sem prejuízo do estabelecido no n.º 1, do artigo 22, do presente regulamento.

Artigo 30
(Concurso de Promoção)

1. O concurso de promoção destina-se ao desenvolvimento profissional dos funcionários do Estado, no sentido vertical, do pessoal docente, de uma categoria para a outra imediatamente superior, dentro da mesma carreira e área profissional.
2. A participação nos concursos de promoção é obrigatória para todos os docentes que reúnem requisitos exigidos pelas normas estabelecidas no presente regulamento.
3. O período para a promoção de um docente de uma categoria para outra, referido na alínea a) do número 2 do artigo 23, é reduzido nos termos da alínea b) do mesmo número e artigo, do presente regulamento.
4. A falta injustificada a um concurso de promoção impede ao docente de ser admitido ao concurso seguinte.

Artigo 31
(Princípios)

No processo de recrutamento, selecção, classificação ou graduação de candidatos concorrentes, para ingresso, promoção ou progressão, devem ser observados os seguintes princípios:

- a) liberdade de candidatura no caso do concurso de ingresso;
- b) divulgação prévia dos procedimentos, métodos e critérios de selecção a utilizar;
- c) objectividade nos métodos e critérios de avaliação;
- d) garantia de condições e oportunidades iguais para todos os candidatos e equilíbrio de género;
- e) imparcialidade dos membros que compõem o júri;
- f) direito a reclamação e recurso dos candidatos aos resultados do concurso.

Artigo 32

(Competência para Abertura do Concurso)

Compete ao Reitor abrir o concurso de ingresso ou promoção, na carreira, sempre que as necessidades de serviço o imponham ou sob proposta de uma determinada unidade orgânica ou órgão colegial.

Artigo 33

(Normas e Procedimentos de Concursos)

1. Compete ao Reitor a aprovação das normas e procedimentos específicos de concursos para ingresso e promoção na carreira docente.
2. As normas e os procedimentos específicos, a utilizar em concursos de ingresso e promoção na carreira docente, serão definidos num documento específico e, fará parte integrante deste regulamento como anexo.
3. Na falta de normas e procedimentos específicos de concurso para docentes, são aplicáveis as normas e os procedimentos estabelecidos no Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado e no respectivo regulamento, adequando-as à situação concreta e específica dos candidatos concorrentes.

Artigo 34

(Designação do Júri)

Para os concursos de promoção é designado um júri constituído por 3 ou 5 elementos e vogais suplentes em número idêntico para situações de falta ou impedimento, todos designados pelo Reitor.

Artigo 35

(Composição do Júri)

1. O Reitor indicará de entre os membros do júri o presidente, sem prejuízo de assumir ele próprio a presidência do júri, quando as circunstâncias o exigam.
2. O candidato, para a promoção às categorias de Professor Catedrático e Professor Associado, pode sugerir 1 se forem 3 ou 2 se forem 5 membros do júri do concurso de promoção.
3. O despacho da composição do júri está sujeito a afixação nas unidades orgânicas e serviços.
4. Os membros do júri não podem pertencer a categoria ou classe inferior àquela para que é aberto o concurso.
5. Qualquer dos membros do júri pode pertencer a outras universidades, nacionais ou estrangeiras.
6. Em casos excepcionais pode o júri ser assessorado por entidades de reconhecida competência académica e profissional.

CAPÍTULO VIII DEVERES, DIREITOS E REGALIAS DO DOCENTE

SECÇÃO I DEVERES

Artigo 36 (Deveres Gerais)

1. São deveres gerais do docente, os seguintes:
 - a) assegurar o desenvolvimento harmonioso do processo de ensino-aprendizagem e investigação científica;
 - b) criar confiança nos estudantes que ingressam e se graduam nos cursos que a instituição ministra;
 - c) garantir a qualidade do ensino e da investigação que realiza;
 - d) ser assíduo, comparecendo regular e continuamente no local onde presta serviços;
 - e) ser pontual, comparecendo ao serviço dentro das horas normais de trabalho que lhes forem designadas;
 - f) ter zelo profissional, conhecendo as normas regulamentares e as instruções dos seus superiores hierárquicos;
 - g) possuir e aperfeiçoar os seus conhecimentos técnico-científicos e métodos de trabalho de modo a exercer as suas funções com eficiência, eficácia e correcção;
 - h) dedicar ao serviço toda a sua inteligência e aptidão, exercendo com competência e eficiência as suas funções;
 - i) apresentar-se ao serviço sóbrio e em perfeito uso das suas faculdades mentais;
 - j) utilizar correctamente e conservar em boas condições os bens e equipamento que lhes forem confiado;
 - l) exercer funções em qualquer local que lhe seja indicado;
 - m) não exercer outra função ou actividade remunerada sem prévia autorização do seu superior hierárquico;
 - n) não recusar, retardar ou omitir injustificadamente a resolução de um assunto que deva conhecer ou o cumprimento de um acto que devia realizar em razão do seu cargo;
 - o) exercer funções de administração e gestão universitárias que lhe forem confiadas na instituição.

2. São igualmente aplicáveis ao pessoal docente os deveres gerais, especiais e específicos constantes do EGFAE e de outra legislação, em vigor na UP e na Administração Pública.

Artigo 37 (Deveres Especiais)

Constituem deveres especiais do pessoal docente, para além dos previstos no EGFAE e outras legislações, os seguintes:

- a) Ministras aulas das disciplinas das áreas científicas correspondentes ao seu perfil académico e profissional, segundo o plano de trabalho e horário que lhes forem atribuído.
- b) Realizar investigação científica e desenvolver actividades de extensão.
- c) Participar nas diferentes actividades de jornadas científicas.
- d) Desempenhar outras tarefas ou funções que lhes forem designadas.

SECÇÃO II DIREITOS E REGALIAS

Artigo 38 (Direitos e Regalias)

Para todos os efeitos são aplicáveis, sem reservas, ao pessoal docente, todos os direitos e todas as regalias definidos no EGFAE e noutra legislação em vigor na UP e na Administração Pública, incluindo os seguintes:

- a) beneficiar, de acordo com as possibilidades, de condições adequadas de trabalho e protecção;
- b) ser avaliado periodicamente no seu desempenho profissional;
- c) participar nos cursos de formação profissional de curta duração, de elevação do seu nível académico e em conferências e seminários ou simpósios científicos promovidos pela UP ou outras instituições;
- d) ser previamente ouvido antes de qualquer punição;
- e) dirigir-se a entidade imediatamente superior sempre que se sentir prejudicado nos seus direitos;
- f) progredir, automaticamente, na carreira logo que reunir os requisitos exigidos;
- g) Ser promovido, quando reunidos todos os requisitos estabelecidos no presente regulamento;
- i) manifestar-se dentro das normas estabelecidas na lei;
- j) eleger e ser eleito para os órgãos colegais da universidade, a todos os níveis da estrutura organizacional.

CAPÍTULO IX FORMAÇÃO, BOLSA DE ESTUDO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

SECÇÃO I FORMAÇÃO

Artigo 39 (Objectivo)

A formação tem como objectivo capacitar o pessoal docente a um desempenho eficiente de actividades ou funções de maior responsabilidade e complexidade e elevar o seu nível académico e profissional, para a realização de tarefas da sua categoria, com eficiência e eficácia exigidas.

Artigo 40 (Acesso)

As condições de acesso a formação constam do Regulamento de Formação e Bolsas de Estudo específico da UP e do EGFAE, em geral.

SECÇÃO II BOLSAS DE ESTUDO

Artigo 41 (Normas de Acesso)

As normas, os critérios e procedimentos de atribuição e acesso as bolsas de estudo constam do Regulamento de Formação e Bolsas de Estudo específico da UP e do Regulamento de Bolsas de Estudo em vigor na Administração Pública.

SECÇÃO III AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE

Artigo 42 (Objectivo Geral)

A avaliação do desempenho do pessoal docente tem por objectivo geral avaliar os resultados do trabalho realizado pelo docente, no cumprimento das metas e objectivos estabelecidos no plano de actividades, acordado previamente com o seu superior hierárquico. Esta avaliação deve ter em conta as condições reais e objectivas que se oferecem ao docente para a realização das suas actividades.

Artigo 43 (Objectivos Específicos)

A avaliação do desempenho do pessoal docente tem como objectivos específicos, os seguintes:

- a) apreciar o potencial e os meios para o desenvolvimento profissional do docente;
- b) recolher informações objectivas sobre o desempenho académico anual obtido pelo docente;
- c) conhecer as potencialidades, fraquezas e necessidades do docente, permitindo-lhe corrigir as suas deficiências profissionais e de conduta individual;
- d) premiar a boa qualidade e quantidade dos resultados alcançados pelo docente;
- e) identificar eventuais necessidades de acções de formação e aperfeiçoamento profissional do docente;
- f) avaliar os resultados do trabalho realizado pelo docente;
- g) corrigir as deficiências profissionais do docente e apoiar no seu desenvolvimento profissional na carreira.

Artigo 44 (Aplicação dos Resultados da Avaliação do Desempenho)

1. A avaliação do desempenho do docente é obrigatória.
2. Os resultados da avaliação do desempenho são considerados para efeitos de promoção e progressão na carreira, atribuição de bolsas de estudo, participação em cursos técnico profissionais e estágios, a conversão da nomeação provisória em definitiva, bem como a atribuição de bónus de rendibilidade extraordinário, prémios, distinções ou outros incentivos, legalmente estabelecidos.

3. O resultado de avaliação do desempenho de “Mau” implica a instauração e realização de um inquérito para o apuramento da responsabilidade disciplinar do docente avaliado.

Artigo 45

(Filosofia e Normas de Avaliação do Desempenho)

A filosofia, o processo, as formas, os indicadores e parâmetros e o sistema de pontuação da avaliação do desempenho constam do Regulamento Específico de Avaliação do Desempenho do Docente.

CAPÍTULO X

LICENÇAS, FALTAS E RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR

SECÇÃO I

LICENÇAS

Artigo 46

(Tipo de Licenças)

O pessoal docente goza de todo o tipo de licenças definidas na lei, incluindo os seguintes:

- a) Licença de ano sabático;
- b) Licença para exercício de funções em organismos e organizações internacionais, dentro ou fora do País.

Artigo 47

(Licença de Ano Sabático)

1. A licença de ano sabático é concedida somente aos Professores Catedráticos, Associados e Auxiliares, por um período máximo de um ano.
2. O direito a gozo da licença de ano sabático é requerido pelo docente no fim de cada período de cinco anos de serviço efectivo.
3. A licença de ano sabático serve para os professores se dedicarem exclusivamente a trabalhos de investigação científica para edição de livros, publicação de manuais, monografias, artigos e outros trabalhos científicos de relevância que exijam maior fundo de tempo para sua realização.
4. A licença de ano sabático é requerida ao Reitor pelo interessado com parecer favorável da Direcção Científica e da unidade orgânica a que o docente pertence.
5. O gozo de licença de ano sabático far-se-á sem prejuízo dos direitos do docente, incluindo o direito a salários, subsídios e bónus de que vinha beneficiando até a altura do pedido da licença.

Artigo 48

(Licença para Exercício de Funções em Organismos e Organizações Internacionais)

1. A pedido do docente, de nomeação definitiva, pode ser concedida licença sem vencimento para exercício de funções com carácter precário ou experimental ou ainda para o exercício de funções como funcionário de organismos ou organizações internacionais, dentro ou fora do país.

2. Analisados casuisticamente, os pedidos poderão ser autorizados, se os interesses institucionais e do país em geral estiverem salvaguardados.

SECÇÃO II

FALTAS E RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR

Artigo 49 **(Faltas)**

Para todos os efeitos e enquanto não existirem normas específicas, ao pessoal docente são aplicáveis as faltas definidas no EGFAE e no respectivo REGFAE.

Artigo 50 **(Responsabilidade Disciplinar)**

1. Ao docente que violar os seus deveres, abuse das suas funções, direitos e regalias ou de qualquer forma prejudique o prestígio da UP, serão aplicadas as sanções disciplinares previstas na lei, sem prejuízo de procedimento civil ou criminal.
2. A exoneração ou mudança de situação laboral não altera a punição por infracção disciplinar cometida no exercício da função.
3. É excluída a responsabilidade disciplinar ao docente que actue em cumprimento de ordens ou instruções emanadas pelo seu legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, se previamente delas tiver reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmada por escrito.
4. Em caso nenhum haverá dever de obediência quando o cumprimento de uma ordem ou instrução implique a prática de ilegalidades ou crime.
5. São aplicáveis aos docentes, os procedimentos e as penas disciplinares constantes do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado e do respectivo Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado.

CAPÍTULO XI

CESSAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Artigo 51 **(Termo da Relação de Trabalho)**

A relação de trabalho de um docente com a UP cessa por morte, aposentação, exoneração, demissão, denúncia de contrato, rescisão de contrato, por mútuo acordo ou com justa causa e por aplicação de pena disciplinar de expulsão.

Artigo 52 **(Exoneração)**

1. A relação de trabalho iniciada por nomeação pode ainda cessar por exoneração a pedido do interessado ou por iniciativa da UP.

2. A exoneração, por iniciativa da UP, só poderá ter lugar dentro do período probatório, nos termos previstos no EGFAE e no respectivo REGFAE.

3. A exoneração produz efeitos no prazo máximo de 30 dias a contar da data de apresentação do pedido.

Artigo 53

(Demissão e expulsão)

A relação de trabalho poderá terminar como consequência directa de aplicação da pena de demissão ou expulsão, em resultado de um processo disciplinar instaurado contra o pessoal docente, nos termos previstos no EGFAE e no respectivo REGFAE.

Artigo 54

(Denúncia de Contrato)

A denúncia do contrato deve ser feita com pré-aviso de antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, salvo nos casos em que é seguida de nomeação para o quadro de pessoal.

Artigo 55

(Rescisão de Contrato)

1. A rescisão de contrato pode revestir-se das seguintes formas:

- a) Acto unilateral da UP, com fundamento em justa causa, comprovada em processo disciplinar;
- b) A pedido do interessado e devidamente fundamentado em justa causa.

2. A rescisão de contrato por iniciativa da instituição, com fundamento em justa causa, é equiparada, para todos os efeitos legais, a demissão.

3. Para todos os casos não previstos neste artigo são aplicadas as normas estabelecidas no EGFAE e no REGFAE em vigor na Administração Pública.

Artigo 56

(Mútuo Acordo)

A cessação da relação de trabalho por mútuo acordo baseia-se no entendimento alcançado entre as partes em resultado do reconhecimento mútuo das razões fundamentadas que a justifiquem.

CAPÍTULO XII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 57

(Obrigatoriedade de Promoção)

1. Todo o docente deve requerer a sua promoção desde que reúna os requisitos exigidos, no primeiro concurso que for aberto.

2. A competência profissional, o desempenho profissional e o grau académico devem ser requisitos básicos privilegiados para promoção do pessoal docente.

3. O grau académico e o tempo de serviço, transitoriamente, devem ser considerados como requisitos suficientes na promoção do pessoal docente, no período até 03 (três) anos depois da entrada em vigor do presente regulamento, para o pessoal que tem mais de 03 (três) anos na mesma categoria.

4. Considera-se período transitório, para efeito da aplicação do ponto precedente, 03 (três) anos a contar da data da entrada em vigor deste regulamento.

Artigo 58

(Acumulação de Anos de Serviço na mesma Categoria)

Os docentes que permanecem 10 (dez) anos na mesma categoria, cumprindo ou não os requisitos de promoção, sem serem promovidos, por culpa própria comprovada, serão reorientados ou reconvertidos, profissionalmente, para outras carreiras profissionais, dentro ou fora da instituição.

Artigo 59

(Recrutamento)

1. Poder-se-á, transitoriamente, recrutar docentes sem concurso público, para preencher vagas no quadro.

2. O tempo de transição para aplicação do prescrito no número precedente é até 03 (três) anos, a contar da data da entrada em vigor do presente regulamento.

Artigo 60

(Previdência Social dos Docentes)

Para todos os efeitos, aos docentes são aplicáveis as normas da previdência social definidas no Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, no Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado e noutra legislação aplicável, em vigor na UP e na Administração Pública.

Artigo 61

(Dúvidas e Omissões)

As dúvidas e omissões que se verificarem na aplicação e interpretação do presente regulamento serão resolvidas e esclarecidas por despacho do Magnífico Reitor ou recorrendo as normas estabelecidas no EGFAE, no REGFAE e na legislação avulsa sobre a matéria.

Artigo 62

(Revisão e Emendas)

A revisão ou emenda do presente regulamento deve ser proposta por iniciativa do Magnífico Reitor ou a pedido das unidades orgânicas e serviços e, aprovada pelo Conselho Universitário.

Artigo 63

(Anexos)

Constituem anexos deste regulamento, os seguintes documentos:

1. Qualificadores profissionais da carreira docente da UP;
2. Normas e procedimentos de concursos de ingresso e promoção na carreira docente da UP;
3. Quadro da carga horária média semanal.

ANEXO I
QUALIFICADORES PROFISSIONAIS DA CARREIRA DOCENTE DA
UNIVERSIDADE PEDAGÓGICA

I. Carreira docente universitário

1. Categoria de Professor Catedrático

1.1 Conteúdo de Trabalho

- a) Coordena o trabalho pedagógico e científico do seu Departamento ou grupo de disciplina da sua área científica;
- b) Lecciona aulas teóricas;
- c) Define, em articulação com os restantes docentes do seu grupo, a estratégia de desenvolvimento da disciplina, grupo de disciplina, incluindo linhas de investigação e ligação com as instituições relevantes do governo, sector empresarial e a sociedade civil;
- d) Orienta e organiza o processo de recrutamento, enquadramento e formação de assistentes da disciplina, área científica ou Departamento;
- e) Rege disciplinas de cursos com programas de graduação e pós-graduação;
- f) Concebe, orienta e realiza projectos de investigação científica e programas de extensão da sua especialidade;
- g) Orienta e supervisa Teses de graduação e pós-graduação, Monografias e Dissertações Científicas, dentro da área científica de especialidade;
- h) Organiza programas de formação e actualização dos Assistentes e Assistentes Estagiários sob sua tutela;
- i) Estimula a ligação científica permanente entre os membros da sua equipa e as de outras universidades ou instituições equiparadas, para fins académicos;
- j) Substitui, nas suas faltas ou impedimentos, os restantes Professores Catedráticos da sua área científica e, eventualmente, os respectivos Chefes de Secção ou Departamento e/ou Director e Director-Adjunto, na Chefia ou Direcção do seu Departamento, da sua Secção ou Faculdade.

1.2 Requisitos de Promoção de Professor Associado a Professor Catedrático

- a) Ter o grau académico de Doutor ou o certificado de equivalência do grau de Doutor devidamente atribuído pela entidade competente do Ministério da Educação;
- b) Ter a categoria de Professor Associado, com pelo menos, 3 anos de experiência profissional de docência no ensino superior e mérito comprovado pelo currículo académico;
- c) Ter reunido na categoria de Professor Associado, no mínimo:
 - 3 livros publicados na área científica da cátedra;
 - um capítulo de livro publicado na área científica da cátedra;
 - 10 artigos dos quais 5 em revistas de especialidade, com revisão de pares;
 - pelo menos 2 artigos, como coordenador, em parceria com pesquisadores juniores ou colaboradores;
- d) Ter pelo menos 6 dissertações de Mestrado supervisionadas, nacional e/ou internacional;
- e) Pelo menos 3 teses de doutoramento supervisionadas, nacional e/ou internacional;
- f) Ter sido coordenador de cinco comissões de trabalho ou de eventos científicos;

- g) Podem ser considerados casos especiais de trabalhos originais devidamente reconhecidos por autoridades competentes (patentes, inovações, teorias, fórmulas, etc.);
- h) Ser aprovado em concurso público documental aberto para Professores Associados, seguido de uma avaliação curricular e prova pública, com classificação mínima de “Bom”.

2. Categoria de Professor Associado

2.1 Conteúdo de Trabalho

- a) Rege disciplinas de cursos com programas de graduação e pós-graduação;
- b) Leciona aulas teóricas e teórico-práticas ao nível da graduação e da pós-graduação;
- c) Apoia os Professores Catedráticos na definição de políticas e estratégias de desenvolvimento da disciplina, área científica ou Departamento;
- d) Orienta e supervisa teses de graduação e Pós-graduação (Mestrado e Doutoramento), Monografias e Dissertações Científicas, dentro da sua área científica de especialidade;
- e) Apoia os Professores Catedráticos na orientação e organização do processo de recrutamento, enquadramento e formação de Assistentes e Assistentes Estagiários do seu Departamento;
- f) Concebe, coordena e realiza projectos de investigação e extensão na área de especialidade;
- g) Coordena, orienta e supervisa as actividades de docência, pedagógica e científica dos Assistentes e Assistentes Estagiários que estão sob a sua tutela;
- h) Substitui, nas suas ausências ou impedimentos, os restantes Professores Associados do seu grupo de disciplina e, eventualmente, os respectivos Professores Catedráticos, Chefes de Departamento ou de Secção;
- i) Desenvolve a pesquisa na sua área, definindo uma área de especialidade;
- j) Apresenta trabalhos científicos, individuais e colectivos, em seminários, colóquios, palestras;
- k) Publica na sua área de especialidade e promove a publicação no seio do seu grupo de pesquisa;
- l) Concebe projectos de pesquisa na sua área científica;
- m) Coordena a pesquisa da sua área científica e forma pesquisadores;
- n) Promove a nível nacional e internacional palestras, seminários, colóquios, jornadas científicas no seu sector e em colaboração/parceria com outras universidades nacionais e internacionais.

2.2. Requisitos de promoção de Professor Auxiliar para Professor Associado

- a) Ter o grau académico de Doutor ou o certificado de equivalência do grau de Doutor devidamente atribuído pela entidade competente do Ministério da Educação;
- b) Ter desenvolvido trabalhos científicos de mérito, pelo menos 3 trabalhos científicos publicados em revistas científicas de especialidade, na categoria de Professor Auxiliar;
- c) Ter orientado pelo menos 2 dissertação de Mestrado;
- d) Ter pelo menos 3 anos de experiência profissional na categoria de Professor Auxiliar;
- e) Ser aprovado em concurso público documental aberto para Professores Auxiliares, seguido de uma avaliação curricular, com classificação de “Bom”.

3. Categoria de Professor Auxiliar

3.1 Conteúdo de Trabalho

- a) Colabora com os Professores Catedráticos e Associados do seu Departamento ou área científica nas tarefas de docência, investigação e extensão, em geral;
- b) Lecciona aulas teóricas e teórico-práticas;
- c) Rege as disciplinas de cursos de graduação e pós-graduação da sua área científica;
- d) Orienta e supervisa teses de graduação e Pós-graduação, Monografias e Dissertações Científicas, dentro da sua área científica de especialidade;
- e) Orienta os trabalhos de laboratório, estágio ou de campo;
- f) Concebe, orienta e realiza projectos de investigação científica e de actividades de extensão;
- g) Orienta e supervisa os trabalhos de elaboração de Teses, Monografias e Dissertações Científicas dos estudantes que escrevem trabalhos da sua área científica;
- h) Acompanha e monitora a formação académica e o desenvolvimento profissional dos assistentes sob sua tutela;
- i) Substitui, nas suas ausências ou no seu impedimento, os restantes Professores Auxiliares da sua área científica e, eventualmente, os respectivos Professores Associados e regentes da sua disciplina.

3.2. Requisitos de promoção de Assistente para Professor Auxiliar

- a) Ter o grau académico de Doutor ou o certificado de equivalência do grau de Doutor devidamente atribuído pela entidade competente do Ministério da Educação;
- b) Possuir pelo menos três anos de docência no ensino superior;
- c) Ter pelo menos um trabalho científico publicado em revistas científicas de especialidade;
- d) Ter sido aprovado em concurso público documental aberto para Professores Auxiliares, seguido de uma avaliação curricular, com classificação de “Bom”.

II. CARREIRA DE ASSISTENTE UNIVERSITÁRIO

1. Categoria de Assistente

1.1 Conteúdo de Trabalho

- a) Participa na preparação de materiais de ensino-aprendizagem, sempre sob orientação do professor supervisor;
- b) Lecciona aulas teóricas, práticas, teórico-práticas, de laboratório, orienta estágio ou trabalho de campo em disciplinas da respectiva área de especialidade, sob a supervisão dos respectivos professores supervisores;
- c) Executa, desenvolve e participa em projectos de investigação nas disciplinas específicas sob supervisão e orientação do professor supervisor e responsabiliza-se por actividades de extensão dos cursos ministrados no respectivo Departamento, da sua área científica;
- d) Supervisa Monografias Científicas de programas de graduação;
- e) Orienta e participa em seminários e tutora turmas da sua área científica.

1.2 Requisitos de Promoção de Assistente Estagiário para Assistente

- a) Ter, pelo menos, 2 anos de experiência profissional de docência e grau académico de Licenciado, mestre ou equivalente, com avaliação do desempenho mínima de “Bom” nos últimos 2 anos na categoria;
- b) Ter, no mínimo, 1 trabalho científico publicado, nos últimos 2 anos;
- c) Ser aprovado em concurso público documental aberto para Assistentes Estagiários, seguido de uma avaliação curricular, com a classificação mínima de “Bom”, ou
- d) Estar enquadrado na categoria de Assistente Estagiário com o grau académico mínimo de Licenciado ou equivalente, com, pelo menos, 2 anos de experiência profissional de docência, com, pelo menos 2 trabalhos científicos publicados e, aprovado em avaliação curricular, seguido de entrevista profissional, com a classificação mínima de “Bom”.

2. Categoria de Assistente Estagiário

2.1 Conteúdo de Trabalho

- a) Apoia a realização de actividades de docência, ministrando aulas práticas de laboratório e/ou de campo;
- b) Participa na preparação de materiais de ensino-aprendizagem, sempre sob orientação do professor ou assistente supervisor;
- c) Implementa as actividades de investigação e desenvolvimento sob orientação do professor ou assistente supervisor e as tarefas correspondentes a uma fase formativa de introdução a actividade de docência, investigação e extensão do respectivo Departamento académico;
- d) Participa em trabalhos de investigação dirigidos pelo seu supervisor e em actividades de estágio ou de campo acompanhando estudantes do seu Departamento ou da sua área científica de especialidade;
- e) Cumpre o seu programa e plano individual de formação científica e pedagógica conducente a progressão e ao desenvolvimento na carreira;
- f) Assiste aulas teóricas da disciplina ou grupo de disciplinas a que está adstrito.

2.2 Requisitos de Ingresso para Assistente Estagiário

- a) Ter grau académico mínimo de Licenciado, com a classificação média de “14 valores” nas disciplinas a concorrer para leccionar;
- b) Ser aprovado em entrevista profissional, que satisfaça os requisitos constantes do presente regulamento, com a classificação mínima de “Bom”; ou
- c) Ter concluído um curso universitário com, pelo menos, a média global de 14 valores na disciplina que vai leccionar;
- d) Tenha concluído a formação com apresentação de uma Monografia Científica.

ANEXO III

QUADRO DA CARGA HORÁRIA MÉDIA SEMANAL

INDICADOR	PARÂMETRO PADRÃO		
	Professor	Assistente	Assistente estagiário
1. Horas de preparação de aula teórica, prática ou laboratorial, por semana			
a) Disciplina leccionada pela 1ª vez	8	10	12
- Aula teórica	3,0	4,0	0,0
- Aula prática	1,0	1,5	4,0
- Aula de laboratório	2,0	2,0	2,0
b) disciplina leccionada pela 2ª vez	6	8	10
- aula teórica	1,0	2,0	0,0
- aula prática	0,5	1,5	2,0
- Aula de laboratório	1,5	2,0	2,0
2. Orientação de trabalho de Diploma/tese/dissertação	2,0	2,5	0,0
3. Horas de apoio aos estudantes e correção de provas de avaliação, por semestre	Nº de estudantes/5	Nº de estudantes/5	Nº de estudantes/5
4. Horas de produção e preparação de material didático, por semana	A ser proposto pelo docente	A ser proposto pelo docente	A ser proposto pelo docente
5. Horas dispendidas em trabalho de investigação em que o docente foi envolvido	A ser proposto pelo docente	A ser proposto pelo docente	A ser proposto pelo docente
6. Nº de horas dispendida em actividades de extensão, por semana	A ser proposto pelo docente	A ser proposto pelo docente	A ser proposto pelo docente
7. Pesquisa e estudo individual	16,0	10,5	6,0
8. Frequência de cursos pedagógicos e de especialização	Carga horária total do curso/16 semanas	Carga horária total do curso/16 semanas	Carga horária total do curso/16 semanas

9. Supervisão e coordenação de Assistentes e Monitores	2,0	2,0	0,0
10. Coordenação pedagógica e científica do grupo de disciplinas	3,0	3,0	0,0
11. Actividade de gestão universitária			
a) Direcção da Faculdade / Centro/ Órgão central/ Delegação	20 à 36 horas	20 à 36 horas	20 à 36 horas
b) chefia de Departamento	10 à 20 horas	10 à 20 horas	10 à 20 horas
c) Coordenação de Curso e Secção	04 à 08 horas	04 à 08 horas	04 à 08 horas
d) Actividades académicas especiais	01 à 04 horas	01 à 04 horas	01 à 04 horas
12. N° de horas de aulas por semana	08	12	16
Sub-total			
13. Outras actividades académicas e de gestão	A fixar caso a caso	A fixar caso a caso	A fixar caso a caso
TOTAL	40	40	40