

Artigo 10.º

Delegação de competências

1 — A delegação ou subdelegação de competências nos titulares de cargos de direcção intermédia envolve o poder de subdelegar, salvo quando o delegante disponha em sentido diverso.

2 — À delegação e subdelegação de competências nos titulares de cargos de direcção intermédia é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 35.º a 41.º do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 11.º

Funções dos dirigentes intermédios

Aos cargos de direcção intermédia definidos no artigo 2.º correspondem as seguintes funções:

a) Os titulares de cargos de direcção intermédia de 1.º grau dirigem áreas de actividade abrangentes que determinem a assumpção de responsabilidades cíveis, criminais, e ou disciplinares pelos próprios dirigentes, com influência directa no prestígio e imagem do ISCTE — IUL e que pela sua dimensão ou elevado grau de responsabilidade exigido justifique este grau de direcção intermédia.

b) Os titulares de cargos de direcção intermédia de 2.º grau estão dependentes da administração e coadjuvam um titular de direcção intermédia de 1.º grau da mesma área, se existir, ou dirigem unidades funcionais que determinem directamente a assumpção de responsabilidades criminais, cíveis e ou disciplinares para como os seus superiores hierárquicos ou que tenham uma interacção com o exterior da unidade que dirigem com influência directa no prestígio e imagem do ISCTE — IUL e que pela sua dimensão e grau de responsabilidade exigido justifique este grau de direcção intermédia.

c) Os titulares de cargos de direcção intermédia de 3.º grau estão directamente dependentes da administração e coadjuvam um titular de direcção intermédia de 2.º grau, se existir, ou coordenam as actividades e gerem os recursos de uma unidade funcional, com uma missão concretamente definida para a sua prossecução da qual se demonstre indispensável a existência deste nível de direcção.

Artigo 12.º

Retribuição e suplementos

1 — A retribuição devida ao dirigente abrangido pelo presente Regulamento é feita de acordo com o Anexo constante a este Regulamento, sendo a posição remuneratória aferida atendendo às especificidades e complexidade das funções a desempenhar e à experiência ou qualificação profissional do candidato, devidamente comprovadas.

2 — Poderão ainda ser atribuídas remunerações acessórias sob a forma de prémios, de acordo com critérios a definir e, exclusivamente, no âmbito das disponibilidades financeiras da entidade empregadora.

3 — Os dirigentes têm ainda direito a subsídio de refeição de valor igual ao fixado para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, sendo as condições de atribuição idênticas às estabelecidas para estes trabalhadores.

Artigo 13.º

Responsabilidade

No exercício das suas funções, os titulares de cargos de direcção intermédia são responsáveis civil, criminal, disciplinar e financeiramente nos termos da lei e dos regulamentos do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa.

Artigo 14.º

Avaliação de desempenho

1 — Os Dirigentes intermédios contratados no regime de contrato de trabalho em comissão de serviço estão sujeitos à competente avaliação de desempenho.

2 — A avaliação de desempenho rege-se por regulamento interno próprio.

Artigo 15.º

Dúvidas e casos omissos

1 — Em tudo o que não estiver previsto no presente Regulamento aplicam-se as normas legais constantes ao Código do Trabalho.

2 — Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidas por despacho do Reitor, em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 95/2009, de 27 de Abril, que instituiu o ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa como fundação pública com regime de direito

privado, com o disposto nos Estatutos do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, aprovados pelo Despacho Normativo n.º 18/2009, de 8 de Maio publicados na 2.ª série do *Diário da República*, e demais legislação aplicável.

Artigo 16.º

Comissões de serviço em curso

Os dirigentes que à data de entrada em vigor do presente regulamento se encontrem em exercício de funções dirigentes, mantêm o estatuto que lhe deu origem terminando as respectivas comissões de serviço no seu termo, podendo vir a ser contratados ao abrigo do presente regulamento.

Artigo 17.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia imediatamente seguinte à data da sua aprovação.

ANEXO

Remuneração dos cargos de direcção intermédia

| | Posições Remuneratórias | | |
|---|---------------------------------------|-----|-----|
| | 1.ª | 2.ª | 3.ª |
| | Níveis remuneratórios da Tabela Única | | |
| Direcção Intermédia de grau 1 | 44A | 48A | 57A |
| Direcção Intermédia de grau 2 | 39A | 45A | 47A |
| Direcção Intermédia de grau 3 | 33A | 37A | 39A |

20286541

Despacho n.º 2477/2010

Nos termos do disposto na alínea s) do n.º 1 do artigo 30.º dos Estatutos do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, aprovados pelo Despacho Normativo n.º 18/2009, de 30 de Abril de 2009 e publicados na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 89, de 8 de Maio, aprovo o Regulamento Interno de Recrutamento e Selecção de Pessoal não Docente e não Investigador em Regime de Contrato Individual de Trabalho, o qual faz parte integrante do presente despacho.

29 de Janeiro de 2010. — O Reitor, *Luis Antero Reto*.

Regulamento Interno de Recrutamento e Selecção de Pessoal Não Docente e Não Investigador em Regime de Contrato Individual de Trabalho**Preâmbulo**

O regime de autonomia administrativa e financeira das instituições de ensino superior públicas, constitucionalmente consagrado, e desenvolvido pela Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, consagra que as instituições de ensino superior públicas gozam de autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar, com diferenciação adequada à sua natureza, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 11.º

As instituições de ensino superior públicas são pessoas colectivas de direito público, podendo, porém revestir também a forma de fundações públicas com regime de direito privado, atento o disposto no n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro.

Neste enquadramento, e com fundamento na norma habilitante do artigo 129.º da já devidamente identificada Lei n.º 62/2007, o ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, foi instituído pelo Estado como fundação pública com regime de direito privado, atento o disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 95/2009, de 27 de Abril.

As fundações regem-se pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à gestão financeira, patrimonial e de pessoal, sem prejuízo da aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade e da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade, atento o disposto nos números 1 e 2 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior.

Assim, e no âmbito da gestão de recursos humanos o ISCTE — IUL pode criar carreiras próprias para o seu pessoal não docente e não investigador, respeitando genericamente, quando apropriado, uma aproximação no elenco de categorias e habilitações académicas, em relação às que vigoram nos demais estabelecimento de ensino superior público, atento o disposto no n.º 3 do artigo 134.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro.

Para tanto, e com base e fundamento no n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 95/2009, de 27 de Abril, é elaborado o presente Regulamento Interno, com observância aos princípios subjacentes à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto e âmbito de aplicação

O presente Regulamento define nos termos do n.º 3 do artigo 134.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, e do n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 95/2009, de 27 de Abril, as regras a adoptar na constituição, organização e desenvolvimento da relação de trabalho do pessoal não docente e não investigador em regime de contrato individual de trabalho.

Artigo 2.º

Regime

1 — O regime jurídico do pessoal referido no número anterior é definido pelas normas constantes do Código do Trabalho, pelo presente Regulamento, pelos regulamentos e normas complementares existentes ou a existir no ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, sem prejuízo das condições emergentes dos instrumentos de regulamentação colectiva que venham a ser adoptados nos termos da lei.

2 — A celebração de contrato de trabalho e o início, a qualquer título, do exercício de funções no âmbito do quadro específico do regime jurídico do contrato de trabalho, pressupõe a aceitação, pelo trabalhador do presente Regulamento e demais normas complementares, que disciplinem a relação de trabalho.

CAPÍTULO II

Efectivos de pessoal

Artigo 3.º

Estruturação dos efectivos

O pessoal é contratado para carreiras, e dentro destas para categorias profissionais, de acordo com os perfis funcionais e os requisitos habilitacionais e de qualificação exigidos, conforme constam do Anexo I, ao presente Regulamento e, do qual faz parte integrante.

Artigo 4.º

Conteúdo funcional

1 — A cada carreira ou a cada categoria profissional em que se desdobre, corresponde um conteúdo funcional.

2 — O conteúdo funcional de cada carreira, não prejudica a atribuição ao trabalhador de outras funções não expressamente mencionadas, desde que se enquadrem em funções afins ou funcionalmente ligadas, e o trabalhador detenha a qualificação adequada, sem que tal implique, no entanto, desvalorização profissional ou retributiva.

3 — Aos trabalhadores são ainda aplicáveis as normas que regulam a mobilidade funcional, podendo o empregador, quando o interesse da entidade o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, nos termos do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Artigo 5.º

Princípios gerais de contratação

A contratação de trabalhadores será subordinada aos seguintes princípios gerais:

- Adequado cumprimento das necessidades de recursos humanos previstas no plano anual de actividades da entidade contratante;
- Definição prévia do perfil de cada lugar a preencher e do respectivo processo de recrutamento e selecção.

CAPÍTULO III

Vinculação e enquadramento profissional

SECÇÃO I

Admissão de pessoal

Artigo 6.º

Lugar de ingresso

Todo o trabalhador no regime de contrato individual de trabalho ingressa numa das categorias profissionais previstas no presente Regulamento, de harmonia com as suas habilitações literárias e profissionais e de acordo com o conteúdo profissional.

Artigo 7.º

Contratos de trabalho

1 — O presente Regulamento abrange a contratação por parte do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa de trabalhadores em:

- Regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- Regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;
- Regime de contrato de trabalho em comissão de serviço.

2 — Os contratos de trabalho são reduzidos a escrito, em duplicado, destinando-se um exemplar a cada um dos outorgantes.

Artigo 8.º

Contratos de trabalho a termo resolutivo

1 — No caso da celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, para além da forma prevista no n.º 2 do artigo 7.º, serão obrigatoriamente indicados os seguintes elementos:

- Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- Data da cessação do contrato, no caso de ser a termo certo.

2 — Para efeitos da alínea *a)* do n.º 1, o motivo justificativo do termo, tem de ser redigido com menção expressa dos factos que o suportam, estabelecendo-se inequivocamente a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, não bastando a mera referência aos números ou alíneas do artigo 140.º do Código do Trabalho.

3 — A renovação do contrato de trabalho a termo certo está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4 — O contrato de trabalho a termo certo, pode ser renovado até três vezes e a sua duração total, não pode exceder três anos, com excepção das situações previstas nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho.

5 — A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.

6 — O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, a entidade contratante comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha a durado até 6 meses, de 6 meses até 2 anos ou por período superior.

Artigo 9.º

Conversão dos contratos de trabalho a termo resolutivo

No caso da necessidade temporária que justificou a celebração do contrato de trabalho a termo, se transformar numa necessidade permanente expressamente reconhecida pelo Reitor da entidade contratante e caso se enquadre no disposto nos artigos 3.º e 5.º, o contrato a termo poderá converter-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado, não carecendo dos formalismos previstos no artigo 11.º

Artigo 10.º

Cedência ocasional

O ISCTE — IUL enquanto entidade contratante pode afectar temporariamente a outra entidade pública ou privada com ela relacionada por missões afins ou complementares, os trabalhadores

com contrato de trabalho por tempo indeterminado, nos termos e condições reguladas pelos artigos 288.º a 293.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO II

Recrutamento e selecção

Artigo 11.º

Processo de recrutamento e selecção

1 — A celebração de contratos de trabalho será precedida de um processo de recrutamento e selecção, com vista a suprir necessidades dos serviços previamente determinadas e que obedece, nos termos do presente Regulamento, aos seguintes princípios:

- a) Publicitação da oferta de emprego;
- b) Liberdade de candidatura, igualdade de condições e oportunidades para todos os candidatos;
- c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objectivos de selecção;

2 — A oferta de emprego será publicitada por aviso publicado em jornal de circulação nacional e via internet na página da entidade contratante. O anúncio deve conter apenas as informações gerais relativas ao processo de recrutamento, remetendo para a página da internet onde devem constar os requisitos gerais essenciais e demais informações consideradas pertinentes para a apresentação de candidaturas.

Artigo 12.º

Requisitos

1 — Os requisitos gerais exigidos para o recrutamento dizem respeito às habilitações literárias e profissionais.

2 — Poderão ser fixados requisitos especiais, relacionados com a especificidade das funções a desempenhar e o perfil pretendido.

CAPÍTULO IV

Do concurso

SECÇÃO I

Comissão do processo de selecção

Artigo 13.º

Composição

1 — A comissão do processo de selecção é composta por um presidente e dois vogais nomeados por despacho do Reitor.

2 — O presidente da comissão e os vogais não podem ter categoria inferior àquela para que é aberto o procedimento, excepto no caso de exercerem cargo dirigente.

3 — Em caso de ausência, falta ou impedimento do presidente da comissão este será substituído por um dos vogais efectivos.

Artigo 14.º

Competência

Compete à comissão a realização de todas as operações do processo de selecção.

SECÇÃO II

Métodos de selecção

Artigo 15.º

Métodos

1 — Os métodos de selecção a utilizar serão previamente definidos com respeito pelos princípios gerais enunciados.

2 — A escolha e a aplicação do método ou dos métodos de selecção, e bem assim a definição das respectivas ponderações é da competência da comissão designada para o efeito.

3 — A aplicação do ou dos métodos de selecção pode ser entregue a empresa ou serviço especializado em recrutamento e selecção de pessoal.

SECÇÃO III

Candidatura e decisão final

Artigo 16.º

Prazo

O prazo para a apresentação de candidaturas é fixado entre 3 a 10 dias a contar da data da publicação do aviso de abertura.

Artigo 17.º

Verificação dos requisitos de admissão

Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, a comissão procede à verificação dos requisitos de admissão dos candidatos e à elaboração da lista de candidatos admitidos e excluídos, sendo os candidatos admitidos notificados e convocados via internet.

Artigo 18.º

Decisão final e homologação

1 — Terminada a aplicação dos métodos de selecção, a comissão elabora a decisão relativa à classificação final e ordenação dos candidatos a qual é submetida a homologação do Reitor.

2 — Homologada a acta a que se refere o número anterior, a lista de classificação final é publicitada via internet na página da entidade contratante.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 19.º

Deveres do trabalhador e do empregador e regime disciplinar

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador está sujeito aos deveres impostos pelo artigo 128.º do Código do Trabalho e demais normas e regulamentos internos aplicáveis.

2 — Na vigência da relação laboral, o empregador está sujeito aos deveres consagrados pelos artigos 106.º e 127.º do Código do Trabalho.

3 — Durante a vigência da relação laboral, ao trabalhador é aplicável o regime disciplinar constante do Código do Trabalho.

Artigo 20.º

Prestação de trabalho

As condições de prestação de trabalho, nomeadamente o horário a praticar, serão definidas de harmonia com os condicionalismos legais aplicáveis, sem prejuízo das especificidades exigidas pela natureza do trabalho a desenvolver.

Artigo 21.º

Isonomia de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito entre o Reitor e o trabalhador, pode este ser isento de horário de trabalho nos termos, condições e efeitos previstos nos artigos 218.º e 219.º do Código do Trabalho.

2 — A isenção de horário de trabalho termina com a cessação da situação que lhe deu origem, bem como por decisão fundamentada do dirigente máximo, quer por iniciativa própria do trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma remuneração específica, nos termos do disposto no artigo 265.º do Código do Trabalho.

Artigo 22.º

Mudança de categoria e avaliação de desempenho

1 — As mudanças de categoria e alterações salariais regem-se por regulamento interno próprio.

2 — Os trabalhadores contratados por tempo indeterminado, bem como os contratados a termo por períodos superiores a seis meses, estão sujeitos a avaliação de desempenho nos termos de regulamento.

Artigo 23.º

Retribuição e suplementos

1 — A retribuição devida ao trabalhador abrangido pelo presente Regulamento tem como referência a remuneração mensal auferida, para idêntico conteúdo funcional e responsabilidade, por força do princípio da equiparação ao regime retributivo da administração pública.

2 — Poderão ainda ser atribuídas remunerações acessórias sob a forma de prémios, de acordo com critérios a definir e, exclusivamente, no âmbito das disponibilidades financeiras da entidade empregadora.

3 — Os trabalhadores têm ainda direito a subsídio de refeição de valor igual ao fixado para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, sendo as condições de atribuição idênticas às estabelecidas para estes trabalhadores.

4 — As retribuições devidas aos trabalhadores em regime de tempo parcial serão calculadas na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VI

Disposições Especiais

Artigo 24.º

Pluralidade de empregadores

1 — O ISCTE — IUL pode celebrar contratos de trabalho em que o trabalhador se obriga a prestar actividade a mais do que uma entidade empregadora, quando existam estruturas organizativas comuns e ou serviços partilhados que impliquem a prestação de trabalho subordinado a mais de uma entidade.

2 — Os contratos assim celebrados, estão sujeitos à forma escrita e, para além das restantes formalidades exigidas para os demais contratos, devem ainda conter:

- a) Identificação de todos os empregadores;
- b) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Os empregadores beneficiários são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador.

4 — Cessando a verificação do pressuposto referido no n.º 1 do presente artigo, o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador que representa os demais, salvo se do contrato constar acordo diferente.

Artigo 25.º

Recrutamento de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas

1 — Atendendo à especificidade das funções a desempenhar ou ao interesse por parte de entidade contratante, podem ser contratados mediante contrato de trabalho, trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, uma vez cessado o respectivo vínculo contratual à função pública.

2 — Nos contratos a que se refere o número anterior, considera-se cumprida a observância dos princípios gerais, em matéria de recrutamento e selecção, aquando do respectivo ingresso em funções públicas, pelo que o recrutamento será efectuado por escolha, em função do mérito.

3 — A alteração do vínculo contratual, nos termos dos números anteriores, garante a antiguidade do trabalhador e afasta o período experimental.

Artigo 26.º

Período normal de trabalho e horário de trabalho

1 — Os trabalhadores com contrato individual de trabalho estão sujeitos ao cumprimento de 40 horas semanais, oito horas diárias.

2 — Os horários de trabalho são definidos pelo ISCTE — IUL, podendo ser alterados unilateralmente por este, observados os condicionamentos legais e desde que não tenham sido objecto de acordo prévio.

Artigo 27.º

Regime de adaptabilidade

1 — O ISCTE — IUL e os trabalhadores podem, mediante acordo e sem prejuízo do preceituado no Código do trabalho sobre a matéria,

definir o período normal de trabalho em termos médios, observado o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo a que se refere o número anterior pode ser celebrado mediante proposta por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte do trabalhador que a ela não se oponha, também por escrito, no prazo de 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 217.º do Código do Trabalho.

3 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, podendo as partes acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5 — O regime previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que incida sobre a matéria.

6 — Será ainda observado o disposto no Código do Trabalho sobre os períodos de referência.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 28.º

Dúvidas e casos omissos

1 — Em tudo o que não estiver previsto no presente Regulamento aplicam-se as normas legais constantes ao Código do Trabalho.

2 — Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidas por despacho do Reitor, em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 95/2009, de 27 de Abril, que instituiu o ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa como fundação pública com regime de direito privado, com o disposto nos Estatutos do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, aprovados pelo Despacho Normativo n.º 18/2009, de 8 de Maio publicados na 2.ª série do *Diário da República*, e demais legislação aplicável.

Artigo 29.º

Revisão anual dos níveis remuneratórios

Os montantes correspondentes às posições salariais constantes do Anexo II, bem como o valor do subsídio de refeição, são revistos anualmente, na mesma percentagem que as remunerações dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, sem necessidade de quaisquer formalidades.

Artigo 30.º

Norma revogatória

O presente Regulamento revoga o Regulamento de celebração de contratos individuais de trabalho de pessoal não docente do ISCTE, aprovado por deliberação do Senado de 24/05/2006, e publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 132, de 11/06/2006.

Artigo 31.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia imediatamente seguinte à data da sua aprovação.

ANEXO I

Caracterização das carreiras e categorias e requisitos mínimos de acesso

| Carreiras | Categorias | Caracterização das carreiras e categorias | Complexidade funcional |
|-------------------------------------|------------|---|---|
| Assessores, Consultores, Auditores. | | Funções de investigação, concepção, consultadoria, apoio e suporte no planeamento, organização, execução e controlo de acções de auditoria e outras de elevado nível de especialização técnica. | Grau 4 Formação superior mínima de 5 anos ou competências profissionais equivalentes e experiência comprovada. |

| Carreiras | Categorias | Caracterização das carreiras e categorias | Complexidade funcional |
|-------------------------|---------------------------|---|--|
| Técnico superior | Técnico superior. . . . | Funções consultivas de estudo, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentem e preparem a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos com diversos graus de complexidade e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comum, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por directivas ou orientações superiores. | Grau 3 Licenciatura ou competências profissionais equivalente. |
| Assistente técnico. | Coordenador técnico | Funções de chefia técnica e administrativa em subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das actividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e directivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade | Grau 2 12.º ano de escolaridade, curso técnico-profissional ou competências profissionais equivalente. |
| | Assistente técnico. . . . | Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos órgãos e serviços. | |
| Assistente operacional. | Encarregado operacional. | Funções de coordenação dos assistentes operacionais afectos ao seu sector de actividade, por cujos resultados é responsável. Realização de tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. | Grau 1 11.º ano ou competências profissionais equivalente ou escolaridade mínima obrigatória acrescida de requisitos específicos para o exercício de funções. |
| | Assistente operacional | Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de poio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. | |

ANEXO II

Tabela de posições retributivas das carreiras

| Carreiras | Categorias | Posições remuneratórias | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|
| | | 1.ª | 2.ª | 3.ª | 4.ª | 5.ª | 6.ª | 7.ª | 8.ª | 9.ª | 10.ª | 11.ª | 12.ª | 13.ª | 14.ª |
| | | Níveis remuneratórios da tabela única | | | | | | | | | | | | | |
| Assessores, Consultores, Auditores. | | 23A | 27A | 31A | 35A | 39A | 43A | 47A | 51A | 55A | 59A | 63A | 67A | 71A | 75A |
| Técnico Superior | Técnico superior. | 11A | 15A | 19A | 23A | 27A | 31A | 35A | 39A | 42A | 45A | 48A | 51A | 54A | 57A |
| Assistente técnico | Coordenador técnico . . . | 14A | 17A | 20A | 22A | 23A | 24A | | | | | | | | |
| | Assistente técnico | 5.ª | 7A | 8A | 9A | 10A | 11A | 12A | 13A | 14A | 15A | 16A | 17A | | |
| Assistente operacional. | Encarregado operacional | 8.ª | 9A | 10A | 11A | 12A | 13A | 14A | | | | | | | |
| | Assistente operacional. . . | 1.ª | 2A | 3A | 4A | 5A | 6A | 7A | 8A | 9A | 10A | 11A | 12A | | |

ANEXO III

Tabela Remuneratória Única

| Nível | |
|-------|---------|
| 1 A | 514,29 |
| 2 A | 608,09 |
| 3 A | 666,95 |
| 4 A | 725,79 |
| 5 A | 780,72 |
| 6 A | 843,49 |
| 7 A | 902,33 |
| 8 A | 957,26 |
| 9 A | 1020,03 |
| 10 A | 1078,88 |
| 11 A | 1137,73 |
| 12 A | 1196,57 |
| 13 A | 1255,43 |
| 14 A | 1314,27 |
| 15 A | 1373,12 |
| 16 A | 1431,97 |
| 17 A | 1490,81 |
| 18 A | 1549,67 |
| 19 A | 1608,51 |
| 20 A | 1667,36 |
| 21 A | 1726,21 |
| 22 A | 1785,05 |
| 23 A | 1843,91 |
| 24 A | 1902,75 |
| 25 A | 1961,60 |
| 26 A | 2020,45 |
| 27 A | 2079,29 |
| 28 A | 2138,15 |
| 29 A | 2196,99 |
| 30 A | 2255,84 |
| 31 A | 2314,69 |
| 32 A | 2373,53 |
| 33 A | 2432,39 |
| 34 A | 2491,23 |
| 35 A | 2550,08 |
| 36 A | 2608,93 |
| 37 A | 2667,77 |
| 38 A | 2726,63 |
| 39 A | 2785,47 |
| 40 A | 2844,32 |
| 41 A | 2903,17 |
| 42 A | 2962,01 |
| 43 A | 3020,87 |
| 44 A | 3079,71 |
| 45 A | 3138,56 |
| 46 A | 3197,41 |
| 47 A | 3256,25 |
| 48 A | 3315,11 |
| 49 A | 3373,95 |
| 50 A | 3432,80 |
| 51 A | 3491,65 |
| 52 A | 3550,49 |
| 53 A | 3609,35 |
| 54 A | 3668,19 |
| 55 A | 3727,04 |
| 56 A | 3785,89 |
| 57 A | 3844,73 |
| 58 A | 3903,59 |
| 59 A | 3962,43 |
| 60 A | 4021,28 |
| 61 A | 4080,13 |
| 62 A | 4138,97 |
| 63 A | 4197,83 |
| 64 A | 4256,67 |
| 65 A | 4315,52 |
| 66 A | 4374,37 |
| 67 A | 4433,21 |
| 68 A | 4492,07 |
| 69 A | 4550,91 |
| 70 A | 4609,76 |
| 71 A | 4668,61 |

| Nível | |
|-------|---------|
| 72 A | 4727,45 |
| 73 A | 4786,31 |
| 74 A | 4845,15 |
| 75 A | 4904,00 |
| 76 A | 4962,85 |
| 77 A | 5021,69 |
| 78 A | 5080,55 |
| 79 A | 5139,39 |
| 80 A | 5198,24 |
| 81 A | 5257,09 |
| 82 A | 5315,93 |
| 83 A | 5374,79 |
| 84 A | 5433,63 |
| 85 A | 5492,48 |
| 86 A | 5551,33 |
| 87 A | 5610,17 |
| 88 A | 5669,03 |
| 89 A | 5727,87 |
| 90 A | 5786,72 |
| 91 A | 5845,57 |
| 92 A | 5904,41 |
| 93 A | 5963,27 |
| 94 A | 6022,11 |
| 95 A | 6080,96 |
| 96 A | 6139,81 |

202865395

Despacho n.º 2478/2010

Nos termos do disposto na alínea s) do n.º 1 do artigo 30.º dos Estatutos do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, aprovados pelo Despacho Normativo n.º 18/2009, de 30 de Abril de 2009 e publicados na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 89, de 8 de Maio, aprovo o Regulamento dos Dirigentes Superiores, o qual faz parte integrante do presente despacho.

29 de Janeiro de 2010. — O Reitor, *Luís Antero Reto*.

Regulamento dos Dirigentes Superiores

Artigo 1.º

Objecto e âmbito de aplicação

O presente Regulamento define nos termos do n.º 3 do artigo 134.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, e do n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 95/2009, de 27 de Abril, as regras a adoptar na constituição, organização e desenvolvimento da relação de trabalho em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço dos titulares dos cargos de direcção superior do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, adiante designado por ISCTE — IUL

Artigo 2.º

Cargos de direcção superior

1 — Os cargos de direcção superior qualificam-se de 1.º grau e de 2.º grau, em função do nível de responsabilidade que lhe é atribuída nos termos dos respectivos estatutos e Regulamento da Estrutura Orgânica do ISCTE — IUL.

2 — É cargo de direcção superior de 1.º grau o exercido pelo administrador do ISCTE — IUL.

3 — São cargos de direcção superior de 2.º grau os exercidos pelo director coordenador e pelo chefe de gabinete.

Artigo 3.º

Regime

1 — O regime jurídico do pessoal referido no número anterior é definido pelas normas constantes do Código do Trabalho, pelo presente Regulamento, pelos regulamentos e normas complementares existentes ou a existir no ISCTE — IUL.

2 — A celebração de contrato de trabalho e o início, a qualquer título, do exercício de funções no âmbito do quadro específico do regime jurídico do contrato de trabalho, pressupõe a aceitação, pelo trabalhador do presente Regulamento e demais normas complementares, que disciplinem a relação de trabalho.