

Clinica a iniciar nesta Escola no ano letivo 2013/2014, são os que constam do quadro seguinte:

Calendário		
Procedimentos	Prazos	
	De	A
Afixação do edital de candidatura	21 de maio	20 de maio
Apresentação de candidatura . . . . .		06 de setembro
Publicação da lista de resultados da seriação . . . . .	16 de setembro	13 de setembro
Apresentação de reclamações . . . . .		17 de setembro*
Decisão das reclamações . . . . .	23 de setembro	20 de setembro
Matriculas . . . . .		30 de setembro
Início do curso . . . . .		semana de 07 a 12 de outubro

\*As reclamações podem ser entregues ainda até ao fim do prazo previsto no CPA.

## ANEXO II

### Critérios de seleção e seriação

- 1.º Maior classificação no curso de Licenciatura
- 2.º Maior tempo de conclusão do curso de Licenciatura
- 3.º Maior tempo de Serviço
- 4.º Maior Idade

207006373

## ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE LISBOA

### Despacho (extrato) n.º 7343/2013

Por despacho de 13 de maio de 2013 da Presidente da ESEL, foi autorizada a contratação de Helga Pedro Caeiro da Silva de Faria, professor adjunto convidado, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo a tempo parcial (50 %), de 01 de abril de 2013 a 31 de agosto de 2013. (Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas).

28 de maio de 2013. — O Vice-Presidente, *João Carlos Barreiros dos Santos*.

207007929

### Regulamento n.º 214/2013

Considerando que nos termos do artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, os docentes estão sujeitos a um regime de avaliação do desempenho constante de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior, ouvidas as organizações sindicais;

Considerando que a Presidente da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa (ESEL) elaborou uma proposta de regulamento de avaliação do desempenho do Pessoal Docente da ESEL, a qual foi objeto de discussão pública nos termos do n.º 3, do art.º 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro;

Considerando que foram ouvidas as organizações sindicais;

Aprovo o regulamento de avaliação do desempenho do pessoal docente da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa.

9 de maio de 2013. — A Presidente, *Maria Filomena Mendes Gaspar*.

### Regulamento Geral do Sistema de Avaliação do Pessoal Docente da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa

#### Artigo 1.º

##### Fins

O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho da atividade docente e as regras de alteração de posicionamento remuneratório de acordo com os Artigos 35.º-A e 35.º-C do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, com as alterações do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, posteriormente alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

1 — O presente regulamento aplica-se a todos os docentes em regime de tempo integral que prestam serviço docente na Escola Superior de Enfermagem de Lisboa (ESEL), seja qual for a sua categoria e que contem pelo menos seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efetivo de funções docentes na instituição.

2 — No caso do docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público com a ESEL há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte.

3 — O pessoal docente em regime de comissão de serviço e o contratado em regime de tempo parcial é avaliado mediante relatório fundamentado subscrito por, pelo menos, dois professores da respetiva área científica ou afim, sendo um deles, obrigatoriamente, o coordenador da área científica (ou regente) da unidade curricular onde o docente se insere.

#### Artigo 3.º

##### Periodicidade da avaliação

1 — A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á obrigatoriamente de três em três anos.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 10.º-B do ECPDESP (manutenção dos professores adjuntos por tempo indeterminado), artigo 6.º e artigo 7.º, todos do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio (regime transitório de renovação de contratos), cada docente deve ser objeto de avaliação extraordinária podendo-a também requerer para outros efeitos relevantes para a sua situação profissional, designadamente, com vista à progressão remuneratória, apresentação a concurso ou a transição para outra instituição ou organismo, exceto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.

3 — No caso de a última avaliação ter sido negativa, é facultada ao docente a possibilidade de requerer uma avaliação global do último período contratual, sendo esta a classificação que releva para os efeitos previstos no número anterior.

4 — A classificação anual de cada um dos anos avaliados, é aquela que resulta do ciclo de avaliação.

5 — A avaliação corresponde ao desempenho de um ano civil, sendo contudo os itens objeto da mesma relacionados com o ano letivo em vigor no dia 1 de janeiro de cada ano.

#### Artigo 4.º

##### Objeto da avaliação

1 — Nos termos do disposto no artigo 35.º-A do ECPDESP e para além do mencionado no n.º 2 daquele artigo, devem ser objeto de avaliação, todas as atividades dos docentes, previstas no artigo 2.º-A do referido estatuto.

2 — As atividades a que se refere o número anterior, são agrupadas em 3 dimensões: Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional.

3 — Cada uma das dimensões previstas no n.º 2, é ponderada da seguinte forma:

- a) Dimensão Técnico-Científica: 25 %
- b) Dimensão Pedagógica: 60 %
- c) Dimensão Organizacional: 15 %

4 — Os resultados dos inquéritos aos estudantes sobre a sua perceção em relação ao desempenho docente (ou a informação de carácter pedagógico com origem nos discentes prevista em anexo I), devem ser sujeitos, logo que apurados, a audiência prévia do docente interessado, podendo este suscitar, por requerimento, a validação destes pelo Conselho Pedagógico para efeitos da sua utilização na avaliação do desempenho.

5 — Com vista à obtenção de um grau académico ou para realização de projetos de investigação ou outra atividade relevante, um docente pode ser dispensado de ser avaliado numa das dimensões referidas no n.º 3, sendo que, neste caso, as ponderações correspondentes serão redistribuídas proporcionalmente.

6 — A dispensa a que se refere o número anterior, carece de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente, com parecer do Departamento e do Conselho Técnico-Científico, cabendo a decisão final à Presidente da ESEL.

7 — Para ter em conta, entre outros aspetos, a especificidade das áreas científicas (alínea c) do n.º 2 artigo 35.º-A, as necessidades da ESEL e em situações em que for temporariamente acordada com o docente uma distribuição de trabalho com dispensa de uma das dimensões ou maior incidência numa delas, as ponderações mencionadas no n.º 3 podem ser diferenciadas para cada docente, mediante contratualização

prévia, sendo que neste caso, as ponderações correspondentes serão redistribuídas proporcionalmente, sem prejuízo da aplicação, entre outras situações, e a requerimento do interessado, do princípio de ponderação segundo a ocupação efetiva previsto na parte final da alínea b) do n.º 2 do art.º n.º 35.º-A, supra referido.

8 — A experiência profissional obtida fora do meio académico deve ser valorizada, exclusivamente para os docentes que se encontrarem em regime de tempo integral sem exclusividade ou para os detentores do título de Especialista, obtido nos termos do Decreto-Lei n.º 206/2009, de 31 de agosto.

#### Artigo 5.º

##### Efeitos da avaliação de desempenho

1 — Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para a:

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

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

3 — Salvo os casos expressamente previstos na lei, a alteração de posicionamento remuneratório depende sempre da avaliação prévia de desempenho.

#### Artigo 6.º

##### Exercício de Funções

1 — O exercício de funções em órgãos dirigentes da ESEL é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.

2 — O pessoal dirigente da ESEL em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade, com pelo menos 6 meses no exercício das funções, é avaliado nos termos previstos no n.º 7 do artigo 11.º deste Regulamento.

3 — O disposto no número anterior pode ser aplicável a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido nomeados ou destacados para o exercício de outras funções incompatíveis, total ou parcialmente, com a atividade docente regular.

4 — Compete à Presidente da ESEL a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente.

#### Artigo 7.º

##### Processo de Avaliação

1 — O processo de avaliação é realizado pelo Conselho Técnico Científico (CTC) da ESEL, conforme alínea g) do n.º 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP, nos termos dos números seguintes, sendo supervisionado e coordenado pelo Conselho de Coordenação de Avaliação (CCA) da ESEL.

2 — No âmbito deste Conselho, será criada uma Comissão de Acompanhamento da Avaliação do Pessoal Docente composta por até 25 docentes designados pelo Conselho Técnico Científico, adiante designados por Relatores, podendo ser designados docentes de outras instituições de ensino superior ou outros peritos externos.

3 — A nomeação dos relatores é feita pela Presidente da ESEL por proposta do CTC, obedecendo aos seguintes princípios orientadores:

- a) O relator deve ser de categoria igual ou superior ao avaliado;
- b) O relator deve, sempre que possível, pertencer à área científica do avaliado ou área afim;
- c) A distribuição dos processos por cada relator deve ser o mais equitativa possível.

4 — Conhecida a nomeação dos relatores, os docentes têm um prazo de cinco dias úteis para apresentarem reclamações, fundamentadas, sobre a mesma junto da Presidente da ESEL ficando precluída a possibilidade de suscitar reclamações quanto a eventuais impedimentos por suspeita de falta de isenção, noutra fase do procedimento.

5 — Para efeitos de apreciação dos Recursos, será criada uma Comissão Paritária, que integrará 6 elementos docentes, sendo 3 nomeados pela Presidente e 3 eleitos pelos docentes a avaliar.

6 — Compete à Presidente da ESEL estabelecer a calendarização do processo, sob proposta do CCA.

#### Artigo 8.º

##### Metodologia do Processo de Avaliação

1 — O procedimento inicia-se com a entrega, pelos docentes, à Comissão de Acompanhamento de Avaliação do Pessoal Docente (CAAPD), de um Relatório de Atividades.

2 — A CAAPD efetuará a distribuição dos relatórios pelos relatores, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Atividades e ou outros elementos que se revelem necessários, preencher a Ficha de Avaliação do Docente.

3 — Nos termos da alínea m) do artigo 35.º-A do ECPDESP, efetuada a análise, o relator facultará ao docente avaliado o projeto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.

4 — Com base no resultado da audiência prévia, o relator poderá manter ou alterar a classificação provisória.

5 — Concluída a fase de audiência prévia, e com base nos resultados de cada Ficha de Avaliação, o CAAPD elabora uma lista provisória das classificações finais e notificará individualmente e por escrito, os docentes sobre a respetiva classificação individual.

6 — Da classificação provisória cabe reclamação para o CCA, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, o qual poderá nomear um relator diferente para apreciação da reclamação.

7 — Verificando-se diferenças na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.

8 — Terminado o período de reclamações, o CCA remeterá a listagem de classificações ao Conselho Técnico Científico para validação e, conseqüente envio da listagem para a Presidente da ESEL para efeitos de homologação.

9 — Do despacho de homologação da Presidente cabe, nos termos do CPA, reclamação para este mesmo órgão a quem compete apreciar as reclamações, auscultada a Comissão Paritária.

10 — Da decisão da Presidente da ESEL que homologue a classificação e da decisão relativa à reclamação, cabe impugnação judicial, nos termos gerais, e conforme previsto na alínea n) do n.º 2 do artigo 35.º-A.

#### Artigo 9.º

##### Cooperação

1 — O relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Atividades, pode solicitar, aos órgãos executivo, científico e pedagógico, ou ao docente avaliado, os elementos necessários para proceder à avaliação final.

2 — No caso de não serem facultados os elementos da exclusiva responsabilidade do docente avaliado, no prazo legal de 10 (dez) dias úteis, o relator informa o docente em causa e a decisão é tomada com os elementos disponíveis.

#### Artigo 10.º

##### Classificação da avaliação de desempenho

1 — A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida através da grelha de critérios aprovada, sendo expressa em quatro menções de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente para uma pontuação igual ou superior a 90 %;
- b) Muito Bom, para uma pontuação igual ou superior a 75 % e inferior a 90 %;
- c) Bom, para uma pontuação igual ou superior a 50 % e inferior a 75 %;
- d) Não satisfaz para uma pontuação inferior a 50 %.

2 — Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um docente obteve avaliação negativa da atividade desenvolvida, quando tenha obtido uma classificação inferior a 50 %.

#### Artigo 11.º

##### Alteração do Posicionamento Remuneratório

1 — Nos termos do n.º 4 do artigo 35.º-C do ECPDESP, é obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a pontuação máxima.

2 — Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de posição quando acumula 10 pontos.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, às classificações mencionadas no artigo 10.º é atribuída a seguinte pontuação por ano avaliado:

- a) Excelente: 3 pontos
- b) Muito Bom: 2 pontos
- c) Bom: 1 ponto
- d) Não satisfaz: — (menos) 1 ponto

4 — A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos ao 1.º dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária, nos termos dos números anteriores.

5 — Sempre que por aplicação do disposto no artigo 35.º do ECP-DESP não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os pontos acumularão para efeitos de seriação.

6 — Após a ocorrência de alteração do posicionamento remuneratório, subtraem-se dez pontos ao valor acumulado e os pontos remanescentes contarão para um novo período de avaliação.

7 — Aos dirigentes da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, em regime de exclusividade, serão atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções, desde que o Relatório de Atividades correspondente ao ano em causa tenha merecido a aprovação do Conselho Geral, sendo que a deliberação evidencia o mérito reconhecido à equipa de gestão a cada um dos seus membros.

#### Artigo 12.º

##### Entrada em Vigor e Disposições Transitórias

1 — O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação e aplica-se ao período de avaliação 2012-2013-2014.

2 — Na avaliação do período de 2004 a 2007, correspondente ao período anterior à constituição da ESEL, é atribuída a classificação final de Bom a todo o pessoal docente, correspondente a 1 ponto por cada ano.

3 — Na avaliação do período de 2008 a 2011, correspondente ao período após a constituição da ESEL é atribuído 1,5 ponto por cada ano.

4 — Os docentes que, mediante requerimento a dirigir à Presidente da ESEL, venham a solicitar uma avaliação extraordinária de qualquer dos anos do período 2004-2007 ou do período de 2008 e 2011, serão avaliados curricularmente de acordo com as regras e metodologia descrita no Anexo 1.

5 — No caso da ponderação resultante da avaliação extraordinária prevista no número anterior venha a ser inferior à que resulta da aplicação dos números 2 e 3 para os períodos respetivos, o docente mantém a ponderação que resulta dos mesmos.

6 — A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos 2004 a 2011, produz efeitos a 1 de janeiro de 2012 sendo condicionada, cumulativamente, às seguintes condições:

a) Obter uma pontuação mínima de 10 pontos;

b) Ter completado, no mínimo, 3 anos num dado escalão da categoria em que se encontra, contados à data de 31/12/2011 (descontado o período de congelamento das progressões);

c) Não ter, progredido para os presentes efeitos previstos, após 1 de janeiro de 2008 e até à data de entrada em vigor do presente regulamento.

7 — Aos docentes da ESEL que se encontrem na situação prevista na alínea c) do número anterior é aplicável o previsto no n.º 4 do artigo 11.º do presente Regulamento, a partir da data da alteração no seu posicionamento remuneratório.

8 — Os docentes que, tendo obtido uma pontuação igual ou superior a 10 pontos, mas não verificando o disposto na alínea b) do número anterior, transitarão de posicionamento remuneratório no 1.º dia do ano civil seguinte àquele em que completarem os 3 anos no escalão atual.

9 — Aos docentes que progrediram no seu posicionamento remuneratório após 1 de janeiro de 2008 e até à data de entrada em vigor do presente regulamento só serão atribuídos os pontos previstos no n.º 3 do presente artigo a partir do ano seguinte a essa alteração.

10 — Eventuais dúvidas ou exceções de aplicação de presente regulamento, serão decididas por despacho da Presidente da ESEL, ouvido o Conselho Geral sempre que necessário.

#### ANEXO I

##### Avaliação do pessoal docente da ESEL

##### Grelha de atividades a avaliar e respetivas ponderações

Área	Pond.	Subárea	Pont. máxima	Critérios	Pontuação		Máximo de elementos	Pontuação máxima		
					Pts	Unidade				
Técnico-Científica . . .	25 %	Formação académica/Profissional (graus e provas).	7	Licenciatura . . . . .	2		Só conta o mais elevado	7		
				Pós-Graduação /Provas Públicas.	3					
				Mestrado . . . . .	5					
				Título Especialista (DL 206/2009).	6					
				Doutoramento . . . . .	7					
		Experiência Profissional (1)	9	Experiência Profissional em atividade fora do meio académico, nos últimos 5 anos.	2,25	Por ano completo	4	9		
		Resultados da Atividade de Investigação.	9			Participação em congresso/evento científico nacional com apresentação de comunicação.	1	Por apresentação	3	3
						Participação em congresso/evento científico internacional com apresentação de comunicação.	1,5	Por apresentação	3	4,5
						Autor/coautor de artigos em revista nacional de circulação nacional, Atas de Congresso nacional, capítulo em obra nacional ou relatório científico para instituição nacional.	2	Por artigo . . . . .	3	6

Área	Pond.	Subárea	Pont. máxima	Critérios	Pontuação		Máximo de elementos	Pontuação máxima					
					Pts	Unidade							
Técnico-Científica . . .	25 %	Resultados da Atividade de Investigação.	9	Autor/coautor de artigos em revista de circulação internacional, Atas de Congressos internacionais, de capítulo em obra internacional ou relatório científico para instituição internacional.	2,5	Por artigo . . . . .	4	10					
				Autor ou coautor de obra completa.	2,5	Por obra . . . . .	2	5					
				Tradução de livros/revisão científica.	1	Por obra . . . . .	2	2					
				Posters em eventos científicos ou académicos.	0,5	Por apresentação	3	1,5					
				Membro de comissões científicas de congressos/seminários.	0,75	Por participação	3	2,25					
		Orientação e Arbitragem (júri) de trabalhos e projetos de investigação.	9			Orientação de Projetos de Licenciatura ou Pós-graduações com duração sup a 60 ECTS.	0,75	Por orientação . . .	8	6			
						Orientação/Coorientação de Dissertação/Projeto inovador/estágio com relatório de Mestrado.	1,5	Por orientação . . .	4	6			
						Orientação/coorientação de Tese de Doutoramento.	3	Por orientação . . .	2	6			
						Júri de avaliação trabalhos finais de Licenciatura ou Pós-graduações com duração sup a 60 ECTS.	0,5	Por participação	9	4,5			
						Júri de Dissertação/Projeto inovador/estágio com relatório de Mestrado.	1,25	Por participação	4	5			
						Júri de Tese de Doutoramento	1,5	Por participação	3	4,5			
						Júri de concursos de provas de pessoal docente (especialistas).	0,7	Por participação	4	2,8			
						Consultor/Avaliador de projetos de investigação/ Coordenador de linha de Investigação.	1,5	Por projeto . . . . .	2	3			
						Responsável de projeto de investigação da UIDE.	3	Por projeto . . . . .	2	6			
						Colaborador de projeto de investigação da UIDE.	2	Por projeto . . . . .	2	4			
						Membro do Conselho Editorial/revisor de revista científica.	1	Por projeto . . . . .	2	2			
						Conselho editorial/revisor da revista “Pensar Enfermagem”.	3	Participação . . . . .	2	6			
						<i>Subtotal 1 . . .</i>	25 %		25				
						Pedagógica . . . . .	60 %	Experiência e Dedicção à Docência.	40	Experiência profissional no ensino superior político ou universitário.	1	Por ano . . . . .	12

Área	Pond.	Subárea	Pont. máxima	Critérios	Pontuação		Máximo de elementos	Pontuação máxima
					Pts	Unidade		
Pedagógica . . . . .	60 %	Experiência e Dedicção à Docência.	40	Regência UC do curso de Licenciatura.	10	Por UC . . . . .	2	20
				Regência UC de curso de Doutoramento.	10	Por UC . . . . .	2	20
				Regência UC de curso de Mestrado.	10	Por UC . . . . .	2	20
				Supervisão e orientação de orientadores clínicos.	2	Por orientador . . .	3	6
				Lecionação de UC's/ano	2	Por disciplina . . .	6	12
		Elaboração de Material Didático.	5	Materiais de apoio Blackboard, manuais e livros de texto de apoio à docência.	2	Por manual . . . . .	1	2
		Cursos de formação ou atualização frequentados.			0,5	Por curso de duração ≤ 50 h.	3	1,5
		Cursos e ou Diplomas de atualização pedagógica ou profissional > 50 horas duração.			1,5	Por curso de duração > 50 h.	3	4,5
		Participação em atividades académicas.	10	Participação na elaboração de programas de diferentes Unidades Curriculares.	1,75	Por unidade curricular.	4	7
					1,5	Por comissão/grupo	3	4,5
					5	Pontos por curso	3	15
					2	Por evento . . . . .	2	4
					1	Por evento . . . . .	3	3
5	Resultados da avaliação pelos alunos.				5		5	
<i>Subtotal 2 . . .</i>	60 %		60					
Organizacional . . . . .	15 %	Prestação de serviços ao exterior, estudos/projetos ou pareceres elaborados.	15	Responsável . . . . .	1	Por atividade . . .	5	5
				Corresponsável . . . . .	0,5	Por atividade . . . . .	10	5
		Lecionação de seminários, cursos e formação dirigida à comunidade onde a ESEL se insere.	Duração inferior a 30 horas	1	Por ação . . . . .	5	5	
			Duração superior a 30 horas	1,5	Por ação . . . . .	3	4,5	
		Participação em Órgãos Colegiais e Responsabilidade académica* proporcionalidade ao tempo de exercício.	Presidente de órgãos estatutários (CTC, CP, CG; etc.).	3,5	Por ano completo	3	10,5	
			Membro de órgãos estatutários (CTC, CP, CG, etc.) por órgão e ano completo.	2	Por ano completo	3	6	

Área	Pond.	Subárea	Pont. máxima	Critérios	Pontuação		Máximo de elementos	Pontuação máxima
					Pts	Unidade		
Organizacional . . . .	15 %	Participação em Órgãos Colegiais e Responsabilidade académica* proporcionalidade ao tempo de exercício.	15	Coordenação de ciclo/ad-junto.	3	Por ano completo	3	9
				Coordenação de Departamento < 10.	2	Por ano completo	1	2
				Coordenação de Departamento > 10.	3	Por ano completo	1	3
				Coordenador de ano/curso/área.	2	Por ano completo	3	6
				Responsável por gabinetes, núcleo e comissões de ação pedagógica e organizacional.	1,5	Por ano completo	3	4,5
				Membros gabinetes, núcleo e comissões de ação pedagógica e organizacional.	1,25	Por ano completo	3	3,75
				Presidente; Vice-Presidente	5	Por ano completo	3	15
				Presidente de júri de seleção/seriação (ex.º mestrado, concursos especiais, concursos > 23 anos, etc.).	1,5	Por participação	3	4,5
				Membro de júris de seriação (ex. Mestrado, Doutoramento, concursos especiais, concursos > 23 anos, etc).	1	Por participação	3	3
				Participação em outros júris	0,5	Por participação	2	1
		Concursos de Pessoal Docente.		1	Por participação	1	1	
		Desenvolvimento/participação em projetos de ligação à comunidade.		1,5	Por projeto . . . . .	2	3	
<i>Subtotal 3 . . .</i>	15 %		15					
<i>Total . . . . .</i>	100 %		100					

(1) Apenas para docentes em regime de tempo parcial ou integral, sem exclusividade. Substitui a pontuação relativa ao item “Resultados da Atividade de Investigação”.

207005652

## UNIVERSIDADE DO ALGARVE

### Despacho (extrato) n.º 7344/2013

Por despacho de 10 de maio de 2013 do Reitor da Universidade do Algarve, foi autorizado ao Mestre Rui Miguel de Carvalho Saldanha Magalhães o pedido de cessação da Comissão de Serviço como Diretor dos Serviços de Informática desta Universidade, com efeitos a 22 de junho de 2013.

29 de maio de 2013. — A Diretora de Serviços de Recursos Humanos, *Sílvia Cabrita*.

207010852

## UNIVERSIDADE DE AVEIRO

### Edital n.º 594/2013

Doutor Manuel António Cotão de Assunção, Professor Catedrático e Reitor da Universidade de Aveiro, faz saber que, pelo prazo de trinta dias úteis contados do dia útil imediato àquele em que o presente edital

for publicado no *Diário da República*, se encontra aberto concurso documental, de âmbito internacional, para recrutamento de 2 (dois) postos de trabalho de Professor Auxiliar, na área disciplinar de Turismo.

O presente concurso, aberto por despacho de 18 de abril de 2013, do Reitor da Universidade de Aveiro, rege-se pelas disposições constantes dos artigos 37.º e seguintes do Estatuto da Carreira Docente Universitária, adiante designado por ECDU, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro, com a nova redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, alterada pela Lei n.º 8/2010, de 13 de maio, e pela demais legislação e normas regulamentares aplicáveis, designadamente pelo Regulamento Interno dos Concursos para a Contratação de Pessoal Docente em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, adiante designado por Regulamento, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 222, de 16 de novembro de 2010.

1 — Requisitos de admissão:

1.1 — Constitui requisito de admissão ao concurso, em conformidade com o que determina o artigo 41.º-A do ECDU: ser titular do grau de doutor.

1.2 — Os opositores ao concurso detentores de habilitações obtidas no estrangeiro devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo do grau de doutor, nos termos da legislação aplicável.