

INDICE

PREÂMBULO	2
DISPOSIÇÕES GERAIS	1
Definições	1
Objecto	1
Âmbito de aplicação	1
Regime subsidiário	2
Equiparação	2
PRINCÍPIOS	3
Ética profissional.....	3
Qualidade científica	3
Imparcialidade.....	3
Responsabilidade.....	3
Incompatibilidades	4
Exclusividade	4
CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	5
MODALIDADES	5
Constituição da relação de trabalho	5
Preenchimento de necessidades permanentes	5
NOMEAÇÃO	5
Requisitos gerais para nomeação.....	5
CONTRATO.....	6
Contratos	6
Tipos de Contratos.....	6
REGIMES ESPECIAIS DE ACTIVIDADE E INACTIVIDADE.....	7
REGIME ESPECIAL DE ACTIVIDADE	7
Regime especial de actividade	7
REGIME ESPECIAL DE INACTIVIDADE.....	7
Inactividade no quadro.....	7
Inactividade fora do quadro.....	8
CATEGORIAS DA CARREIRA DOCENTE UNIVERSITÁRIA	9
Categorias	9
Grupo salarial e escalão	9
INGRESSO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	10
Ingresso	10
Promoção	10
Progressão.....	11
Garantia de promoção e progressão	11
Mudança de carreira	12
CONCURSOS.....	13
Tipos de concursos	13
Concurso de ingresso	13
Concurso de promoção	13
Princípios	14
Competência para abertura do concurso.....	14
Normas e procedimentos de concursos	14
Designação do júri.....	14
Composição do júri	14
DEVERES, DIREITOS E REGALIAS DO DOCENTE	16
DEVERES.....	16
Deveres gerais	16
Deveres especiais	17
DIREITOS E REGALIAS	17
Direitos e regalias	17
FORMAÇÃO, BOLSAS DE ESTUDO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO	19
FORMAÇÃO	19
Objectivo	19
Acesso.....	19
BOLSAS DE ESTUDO	19

Normas de acesso	19
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE	19
Objectivo geral.....	19
Objectivos específicos	20
Aplicação dos resultados da avaliação do desempenho	20
Filosofia e normas de avaliação do desempenho	20
LICENÇAS E FALTAS.....	21
Tipo de licenças.....	21
Licença de ano sabático	21
Licença para exercício de funções em organismos e organizações internacionais	21
Faltas	22
CESSAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO	23
Termo da relação de trabalho	23
Exoneração	23
Demissão	23
Denúncia do contrato.....	23
Rescisão do contrato	23
Mútuo acordo	24
DISPOSICÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	25
Promoção obrigatória.....	25
Acumulação de anos de serviço na mesma categoria	25
Recrutamento sem concurso público	25
Especialistas	25
Previdência social dos docentes	26
Responsabilidade disciplinar	26
Dúvidas.....	26
Revisão e emendas	26
Anexos.....	26
ANEXO I	27
QUALIFICADORES PROFISSIONAIS DA CARREIRA DOCENTE DA UEM	27
ANEXO II.....	31
QUADRO DA CARGA HORÁRIA MÉDIA SEMANAL DO DOCENTE DA UEM	31

REGULAMENTO DA CARREIRA DOCENTE DA UEM

PREÂMBULO

Uma das preocupações centrais da Universidade Eduardo Mondlane tem sido a promoção da elevação da qualidade de ensino, investigação, extensão e gestão, cujo sucesso depende da constituição de um corpo docente competente e profissional, com responsabilidades e funções claramente definidas nas normas de funcionamento da instituição.

A presente revisão do *Regulamento da Carreira Docente* tem como principais pressupostos:

- a) O crescimento e desenvolvimento, quantitativo e qualitativo, do quadro de pessoal, das carreiras académicas e do número da população estudantil;
- b) A necessidade da elevação da qualidade dos serviços de docência, investigação e extensão prestados pela instituição para a sociedade;
- c) A adequação às reformas do sector público, em curso na função pública;
- d) A necessidade de articulação e harmonização com as reformas curricular, administrativa e de gestão em curso, no âmbito da implementação do Plano Estratégico da instituição;
- e) O progressivo nível de competitividade no mercado do subsistema de ensino superior, entre as universidades públicas e privadas, na utilização e valorização do pessoal docente;
- f) A necessidade crescente da profissionalização do pessoal docente.

Neste contexto, pretende-se garantir que, por norma, o pessoal docente possa progredir e desenvolver-se dentro das respectivas carreiras profissionais existentes nesta Universidade. Isto é feito estimulando a sua formação, promovendo o seu alto desempenho profissional, retendo o docentemais qualificado para a instituição e remunerando melhor.

Para responder às exigências do crescimento e desenvolvimento, da excelência dos serviços que presta e da competitividade no mercado de ensino superior, na utilização e valorização do pessoal docente, impõe-se definir os princípios, critérios, normas e procedimentos flexíveis, que estimulem a criatividade e inovação do capital humano que a instituição detém como força de trabalho especializada.

Desta forma, no desenvolvimento da ciência e tecnologia, a ênfase deve ser dada à primazia da *excelência* e *eficiência* dos serviços prestados pelo pessoal docente, no exercício das suas funções.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1

Definições

Para efeitos do presente regulamento, considera-se as seguintes definições:

- a) *corpo docente* é todo o pessoal integrado na carreira docente que, possuindo requisitos habilitacionais e profissionais, é recrutado para realizar tarefas e exercer funções de docência, investigação científica, extensão, administração e gestão universitária;
- b) *carreira docente* é o conjunto de categorias que integram os profissionais que exercem funções académicas universitárias constantes do capítulo V e do anexo I do presente regulamento;
- c) *unidade orgânica* são as faculdades, escolas superiores e centros de investigação, directamente subordinadas ao Reitor;
- d) *órgão colegial* são conselhos de tomada de decisões colectivas e de aconselhamento ao Reitor nomeadamente o Conselho Universitário, o Conselho Académico, o Conselho de Directores, o Conselho da Reitoria, o Conselho de Faculdade, os Conselhos de Direcção da Escola Superior e do Centro de Investigação Científica;
- e) *serviços centrais* são as direcções e os gabinetes centrais da administração e gestão, coordenados directamente pelo Reitor ou por delegação de competências aos Vice-Reitores;
- f) *carreira profissional* é 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;
- g) *categoria profissional* é a posição que um docente ocupa na carreira docente, de acordo com o seu desenvolvimento profissional.

Artigo 2

Objecto

O presente regulamento tem por objecto estabelecer regras e procedimentos de desenvolvimento profissional na carreira docente da Universidade Eduardo Mondlane.

Artigo 3

Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se ao pessoal do quadro e contratado, que exerce actividades académicas nas unidades orgânicas, centros de investigação ou serviços centrais.

Artigo 4
Regime subsidiário

O regime estabelecido no presente regulamento aplica-se, subsidiariamente, ao pessoal docente contratado na Universidade Eduardo Mondlane.

Artigo 5
(Integração do pessoal contratado)

O pessoal docente contratado para realizar actividades de docência, investigação e extensão é integrado por concurso nas categorias da carreira docente, respeitando-se os conteúdos de trabalho e respectivos requisitos de ingresso ou promoção definidos nos qualificadores profissionais da carreira docente.

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS

Artigo 6 Ética profissional

1. O pessoal docente deve cumprir, fazer cumprir e respeitar as normas e os procedimentos institucionalmente estabelecidos na UEM e na Administração Pública.
2. No exercício das suas funções, 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 observar a obrigatoriedade de ligação entre a teoria e a prática, o ensino e a investigação e, a universidade e o sector produtivo.
4. O pessoal docente deve cultivar e promover nos estudantes o espírito crítico, criativo e inovador na sua formação científica, técnica, profissional e sócio-cultural.

Artigo 7 Qualidade científica

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

Artigo 8 Imparcialidade

No exercício das suas funções e tarefas, o pessoal docente deve actuar com transparência e ser criterioso.

Artigo 9 Responsabilidade

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

Artigo 10 **Incompatibilidades**

1. A qualidade de docente é incompatível com o exercício de outras actividades remuneradas ou não, que cumulativamente:
 - a) Sejam consideradas incompatíveis por lei;
 - b) Tenham horário coincidente que prejudique o exercício da função na UEM;
 - c) Comprometam a transparência e responsabilidades exigidas pelo interesse institucional e público.

2. O exercício de outras actividades, ligadas à docência, investigação e extensão, fora da UEM, por pessoal docente, carecem de uma autorização expressa do Director da unidade orgânica ou centro de investigação, desde que sejam salvaguardados os interesses da instituição.

Artigo 11 **Exclusividade**

1. O exercício de funções de docência, investigação e extensão obedecem ao princípio de exclusividade estabelecido pelo Decreto nº 89/99, de 28 de Novembro.

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

CAPÍTULO III CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I MODALIDADES

Artigo 12 Constituição da relação de trabalho

1. A relação jurídica de trabalho para a carreira docente estabelece-se por nomeação ou por contrato, sujeito ao visto do Tribunal Administrativo e à publicação no Boletim da República, sempre que a dispensa de publicação não seja expressamente determinada.
2. Considera-se nulo 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 13 Preenchimento de necessidades permanentes

O desempenho de actividades profissionais pelo pessoal docente, correspondentes às necessidades permanentes específicas de docência e investigação, que exigem qualificação académica e técnico-profissional ou formação especializada, deve ser assegurado por pessoal do quadro permanente, 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 14 Requisitos gerais para nomeação

1. São requisitos gerais para nomeação em lugares do quadro da carreira docente, os previstos no Estatuto Geral dos Funcionários do Estado (EGFE).
2. Os documentos comprovativos dos requisitos referidos no número anterior são igualmente os previstos no EGFE, incluindo outros documentos que possam ser expressamente solicitados.

SECÇÃO III CONTRATO

Artigo 15 Contratos

1. O pessoal docente pode ser recrutado por via de contrato, quando a natureza do trabalho a realizar assim o exigir.
2. O pessoal docente contratado a termo certo é equiparado às categorias profissionais correspondentes da carreira docente, de acordo com os requisitos de qualificação de ingresso.

Artigo 16 Tipos de Contratos

1. Para o 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 17
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 em *regime especial de actividade* as situações previstas no EGFE, mais as seguintes situações específicas da carreira docente:
 - a) visitante;
 - b) convidado.
3. A designação para o exercício de funções em regime especial carece do visto do Tribunal Administrativo.
4. Para todos os efeitos, as condições de exercício de funções em regime especial de actividade determinadas no nº 2 do presente artigo, obedecem ao estabelecido na legislação em vigor na UEM e na Administração Pública.
5. 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.

SECÇÃO II
REGIME ESPECIAL DE INACTIVIDADE

Artigo 18
Inactividade no quadro

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

- a) Gozo de *licença registada*, nos termos previstos na lei;
- b) *Doença* por um período de 6 meses até um ano;
- c) *Suspensão* por motivos disciplinares;
- d) Prisão preventiva.

Artigo 19
Inatividade fora do quadro

1. Considera-se *em regime de inatividade fora do quadro*, o pessoal docente que está 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. Os direitos atribuídos nos termos do presente regulamento reduzem ou cessam quando o pessoal docente se encontrar em regime de inatividade ou incapacidade, nos termos previstos na lei e demais regulamentos em vigor na instituição.
3. A situação de inatividade ou de actividade *fora do quadro* implica a cessação dos direitos e regalias da qualidade de docente, pelo tempo de sua ocorrência.
4. O pessoal docente retoma na plenitude o usufruto dos seus direitos e das suas regalias ao reassumir, em pleno, as suas funções no quadro ou fora do quadro, findo o período de regime especial.

CAPÍTULO V

CATEGORIAS DA CARREIRA DOCENTE UNIVERSITÁRIA

Artigo 20 **Categorias**

No presente regulamento são categorias da carreira docente, as seguintes:

- a) Professor catedrático;
- b) Professor associado;
- c) Professor auxiliar;
- d) Assistente;
- e) Assistente estagiário.

Artigo 21 **Grupo salarial e escalão**

1. No *Sistema de Carreiras e Remuneração* (SCR) da Administração Pública, o pessoal integrado na carreira docente é do *grupo salarial 15* e de outros que vierem a ser definidos dentro da normalidade.
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 1 a 3 escalões.
3. Muda-se para o grupo salarial quando há mudança de uma carreira para outra diferente da que estiver integrado.

CAPÍTULO VI

INGRESSO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Artigo 22

Ingresso

1. O ingresso para o quadro de pessoal na carreira docente faz-se, em regra, por concurso público.
2. O ingresso faz-se, em regra, de acordo com os requisitos estabelecidos nos qualificadores profissionais da carreira docente da UEM que fazem parte integrante do presente regulamento.
3. O docente proveniente das outras instituições de ensino superior, nacionais ou estrangeiras, querendo vincular-se à UEM, ingressa 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 3 anos completos de serviço efectivo na categoria em que está enquadrado, exceptuando-se os assistentes estagiários em que a lei fixou o mínimo de 2 anos de serviço efectivo na instituição;
 - b) obtenção de novo grau académico (somente aplicável para pessoal não doutorado);
 - c) média da classificação anual da avaliação do desempenho igual ou superior a “Regular”, nos últimos 3 anos, na categoria em que se encontra posicionado;
 - d) aprovação em concurso público documental ou da avaliação curricular, de acordo com os qualificadores profissionais da carreira docente;
 - e) existência de vaga no quadro de pessoal;
 - f) existência de disponibilidade orçamental.
3. Os procedimentos para a candidatura ao concurso de promoção constam do regulamento de concursos na carreira docente específico, anexo ao presente regulamento.
4. A obtenção do novo grau académico dá direito a promoção do docente com dispensa de concurso.
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 do visto 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 UEM e na Administração Pública, que se mostrarem necessárias e adequadas para uma situação específica não prevista no presente regulamento e noutra legislação do Aparelho do Estado.
8. O pessoal docente contratado de nacionalidade estrangeira tem direito a promoção.
9. A promoção do pessoal docente contratado incluindo estrangeiros obedece os mesmos requisitos de promoção exigidos ao pessoal docente do quadro efectivo da instituição, com excepção da alínea a) do n.º 2 do presente artigo, é fixado o tempo mínimo de seis (6) anos de serviço sucessivos na UEM.

Artigo 24 **Progressão**

1. A progressão é a mudança horizontal de um escalão para outro imediatamente superior 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 3 anos completos de serviço efectivo no escalão em que está posicionado;
 - b) média da avaliação do desempenho igual ou superior a “Regular”, nos últimos 3 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 não carece da publicação no Boletim da República nem de tomada de posse e produz efeitos a partir da data do visto do Tribunal Administrativo.
5. O pessoal docente contratado progride nos termos estabelecidos no respectivo contrato.

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, são satisfeitos pelo fundo de salários, devendo 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 integrado na carreira docente pode concorrer para uma outra carreira diferente daquela que estiver enquadrado na UEM.
2. O pessoal não docente proveniente das outras carreiras profissionais pode ingressar na carreira docente, desde que satisfaça os requisitos básicos específicos de qualificação académica e profissional, para cada categoria a integrar.

CAPÍTULO VII CONCURSOS

Artigo 27 Tipos 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 28 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 pode ser recrutado com dispensa de concurso público.

Artigo 29 Concurso de promoção

1. O concurso de promoção destina-se ao desenvolvimento profissional do pessoal docente, de uma categoria para outra imediatamente superior, dentro da mesma carreira e área profissional, com excepção dos contratados a tempo parcial.
2. A participação nos concursos de promoção é obrigatória para todos os docentes que reunam os 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 nº 2 do artigo 23 deste regulamento, é reduzido nos termos do número 4 do mesmo artigo.
4. A participação em concursos de promoção não é obrigatória para o docente que se encontra em regime de comissão de serviço, em função do nível do cargo que exerce na UEM.
5. O prescrito no número precedente é aplicável ao pessoal docente que exerce funções de direcção e chefia ou confiança igual ou superior às de chefe de departamento.
6. A falta injustificada a um concurso de promoção impede ao docente de ser admitido ao concurso seguinte.

Artigo 30

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) publicação prévia dos procedimentos, métodos e critérios de selecção a utilizar;
- c) objectividade nos métodos e critérios de avaliação;
- d) garantia de condições e oportunidade iguais para todos os candidatos;
- e) imparcialidade dos membros que compõem o júri;
- f) direito a reclamação e a recurso sobre os resultados do concurso.

Artigo 31

Competência para abertura do concurso

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

Artigo 32

Normas e procedimentos de concursos

1. Compete ao Reitor propor a Autoridade Nacional da Função Pública a aprovação das normas e procedimentos específicos de concursos para ingresso e promoção na carreira docente.
2. As normas e os procedimentos a utilizar em concursos de ingresso e promoção na carreira docente são definidos num regulamento específico.
3. Na falta de normas e procedimentos específicos de concurso para docentes, são aplicáveis as normas e os procedimentos estabelecidos no EGFE.

Artigo 33

Designação do júri

Para concursos, compete ao Reitor designar um júri constituído por 3 ou 5 elementos e vogais suplentes, em número idêntico para situações de falta ou impedimento.

Artigo 34

Composição do júri

1. O Reitor indica de entre os membros do júri o presidente, sem prejuízo de assumir ele próprio a presidência do júri, quando as circunstâncias o exigiam.

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 da UEM.
4. Os membros do júri não podem pertencer a categoria inferior àquela para que é aberto o concurso.
5. Alguns dos membros do júri podem ser de 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 35
Deveres gerais

1. São deveres gerais do docente universitário, 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 de trabalho que lhes forem designadas;
- f) ter zelo profissional no cumprimento das normas regulamentares e das 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 manter em bom estado de conservação os bens e equipamentos que lhe forem confiados;
- k) exercer funções em qualquer local que lhe seja designado;
- l) não exercer outra função ou actividade remunerada, salvo se estiver previamente autorizado nos termos do n.º 2 do artigo 10 do presente Regulamento;
- m) não recusar, retardar ou omitir, injustificadamente, a resolução de um assunto que deva conhecer ou o cumprimento de um acto que deva realizar em razão do seu cargo;
- n) exercer funções de administração e gestão universitária que lhe forem confiadas na instituição.

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

Artigo 36 **Deveres especiais**

Constituem deveres especiais do pessoal docente, para além dos previstos no EGFE, os seguintes:

- a) ministrar aulas de disciplinas das áreas científicas correspondentes ao seu perfil académico e profissional, segundo o plano de trabalho e horário que lhe for atribuído;
- b) promover e realizar investigação científica no país e no exterior;
- c) desenvolver actividades de extensão e produção científica ligadas à prática;
- d) participar nas diferentes actividades de jornadas científicas;
- e) ter um plano de actividades semestral ou anual, conforme o caso, apresentado e aprovado pelo seu superior hierárquico;
- f) participar nos cursos de formação profissional de curta duração, de elevação do seu grau académico, em conferências e seminários ou simpósios científicos;
- g) desempenhar outras tarefas ou funções que lhe forem designadas.

SECÇÃO II **DIREITOS E REGALIAS**

Artigo 37 **Direitos e regalias**

São aplicáveis, ao pessoal docente, os direitos e regalias definidos no EGFE e noutra legislação em vigor na UEM e na Administração Pública, incluindo os seguintes:

- a) beneficiar de condições adequadas de trabalho e protecção;
- b) ser avaliado periodicamente o seu desempenho pelo trabalho realizado;
- c) ser previamente ouvido antes de qualquer punição;
- d) dirigir-se à entidade imediatamente superior, sempre que se sentir prejudicado nos seus direitos;
- e) progredir na carreira observando-se os requisitos exigidos;
- f) ser promovido, quando reunidos todos os requisitos estabelecidos no presente regulamento;

- g) manifestar-se dentro das normas estabelecidas na lei, com exceção do pessoal docente estrangeiro;
- h) eleger e ser eleito para os órgãos colegiais da universidade, a todos os níveis da estrutura organizacional.

CAPÍTULO IX

FORMAÇÃO, BOLSAS DE ESTUDO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

SECÇÃO I

FORMAÇÃO

Artigo 38

Objectivo

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

Artigo 39

Acesso

As condições de acesso à formação constam do *Regulamento de Formação e Bolsas de Estudo* específico da UEM e do EGFE, em geral.

SECÇÃO II

BOLSAS DE ESTUDO

Artigo 40

Normas de acesso

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

SECÇÃO III

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE

Artigo 41

Objectivo geral

A avaliação do desempenho do pessoal docente tem como objectivo geral avaliar os resultados do trabalho realizado pelo docente, no cumprimento das metas e dos objectivos estabelecidos no seu plano de actividades, acordado previamente com o seu superior hierárquico, em função das tarefas previstas nos qualificadores profissionais da sua categoria.

Artigo 42

Objectivos específicos

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

- a) apreciar o potencial humano, profissional e os meios de trabalho disponíveis para o desenvolvimento das actividades;
- b) recolher informações objectivas sobre o rendimento laboral anual obtido;
- c) conhecer as potencialidades, fraquezas e necessidades do docente;
- d) permitir a correcção das deficiências profissionais e de conduta individual;
- e) premiar a boa qualidade dos resultados alcançados;
- f) identificar eventuais necessidades de acções de formação e de aperfeiçoamento profissional;
- g) avaliar os resultados do trabalho realizado;
- h) apoiar o desenvolvimento profissional na carreira.

Artigo 43

Aplicação dos resultados da avaliação do desempenho

1. A avaliação do desempenho do docente é de carácter obrigatório.
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, conversão da nomeação provisória em definitiva, bem como, para a atribuição de bónus extraordinário de rentabilidade, prémios, distinções e 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 e do avaliador.

Artigo 44

Filosofia e normas de avaliação do desempenho

A filosofia, o processo, as formas, os critérios, os mecanismos, os indicadores, os parâmetros e o sistema de pontuação da avaliação do desempenho constam do regulamento específico de avaliação do docente.

CAPÍTULO X LICENÇAS E FALTAS

Artigo 45 Tipo de licenças

O pessoal docente goza e tem direito de gozo das licenças previstas no EGFE e as seguintes:

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

Artigo 46 Licença de ano sabático

1. A licença de ano sabático é concedida somente aos professores catedráticos, associados e auxiliares, por um período até um ano, dependendo do programa de actividades científicas a ser realizado e submetido pelo docente e aprovado pela UEM.
2. A licença do ano sabático é requerida ao Reitor no fim de cada período de cinco anos de serviço efectivo, com parecer favorável da unidade orgânica a que o docente presta serviço.
3. A licença de ano sabático serve para os professores se dedicarem, exclusivamente, a trabalhos de investigação científica, edição de livros, publicação de manuais, monografias, artigos e outros trabalhos científicos de relevância que exijam maior fundo de tempo para sua realização.
4. O gozo de licença de ano sabático far-se-á sem prejuízo dos direitos do docente, incluindo o direito a remunerações de que vinha beneficiando até à altura da autorização da licença de ano sabático.

Artigo 47 Licença para exercício de funções em organismos e organizações internacionais

1. Ao docente pode ser concedida licença sem vencimento, a seu pedido, para o 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. Os pedidos referidos no número precedente podem ser autorizados, se os interesses da instituição em particular e do país em geral estiverem salvaguardados.
3. O direito a esta licença somente é concedido ao docente do quadro com nomeação definitiva.

Artigo 48

Faltas

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

CAPÍTULO XI CESSAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Artigo 49 Termo da relação de trabalho

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

Artigo 50 Exoneração

1. A relação de trabalho iniciada por nomeação pode ainda cessar por exoneração a pedido do interessado ou da UEM.
2. A exoneração, por iniciativa da UEM, só pode ter lugar dentro do período probatório, nos termos previstos no EGFE.
3. A exoneração produz efeitos no prazo máximo de 25 dias a contar da data de apresentação do pedido.

Artigo 51 Demissão

A relação de trabalho pode terminar como consequência directa de aplicação da pena de demissão em resultado de um processo disciplinar instaurado contra um docente, nos termos previstos no EGFE.

Artigo 52 Denúncia do contrato

1. A denúncia do contrato deve ser feita com pré-aviso de 60 dias, relativamente ao termo do contrato, salvo nos casos em que é seguida de nomeação para o quadro de pessoal.
2. A denúncia deve ser fundamentada.

Artigo 53 Rescisão do contrato

1. A rescisão de contrato pode revestir-se das seguintes formas:
 - a) Acto unilateral da UEM, com fundamento em justa causa, comprovado 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, à demissão.
3. Para os casos não previstos neste artigo são aplicadas as normas estabelecidas no EGFE em vigor na Administração Pública.

Artigo 54 **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 justifiquem a cessação da relação de trabalho por esta via.

CAPÍTULO XII DISPOSICÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 55 Promoção obrigatória

1. O docente deve requerer a sua promoção desde que reúna os requisitos exigidos nos qualificadores da carreira docente, no primeiro concurso público que for aberto.
2. A competência académica, o desempenho profissional e o grau académico devem ser requisitos básicos privilegiados para a promoção do pessoal docente na carreira.
3. O grau académico e tempo de serviço de permanência na mesma categoria, devem ser considerados, transitoriamente, como requisitos suficientes na promoção do pessoal docente, no período entre a revogação do antigo regulamento e a entrada em vigor do presente regulamento da carreira docente.
4. O estabelecido no ponto precedente é aplicável ao pessoal docente que já completou 3 ou mais anos na mesma categoria, na altura da aprovação e entrada em vigor do presente regulamento.
5. Para aplicação do estabelecido nos pontos 3 e 4 do presente artigo o pessoal docente abrangido deve requerer ao Reitor.
6. O período transitório é de 3 anos a contar da data da entrada em vigor deste regulamento.
7. As normas, os critérios e procedimentos operatórios de concursos de ingresso e promoção na carreira docente, constam do regulamento específico.

Artigo 56 Acumulação de anos de serviço na mesma categoria

O pessoal docente que permanecer muito tempo na mesma categoria, cumprindo ou não os requisitos de promoção, sem ser promovido, por culpa própria comprovada, será reorientado ou reconvertido, profissionalmente, para outras carreiras profissionais.

Artigo 57 Recrutamento sem concurso público

Pode-se, transitoriamente, depois da aprovação do presente regulamento, recrutar docentes sem concurso público, para preencher vagas no quadro.

Artigo 58 Especialistas

As regras e normas de desenvolvimento profissional do pessoal docente especialista, pertencente ao quadro de pessoal da UEM, são definidas num regulamento específico.

Artigo 59
Previdência social dos docentes

Para todos os efeitos, aos docentes são aplicáveis as normas da previdência social definidas no EGFE e noutra legislação aplicável, em vigor na UEM e na Administração Pública.

Artigo 60
Responsabilidade disciplinar

1. Ao docente que violar os seus deveres, abusar das suas funções, direitos e regalias ou que de qualquer forma, prejudique o prestígio da Universidade Eduardo Mondlane, serão aplicadas as sanções disciplinares previstas no EGFE, sem prejuízo de procedimento civil ou penal.
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 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.

Artigo 61
Dúvidas

As dúvidas que se verificarem na aplicação do presente regulamento serão resolvidas e esclarecidas por despacho do Reitor ou recorrendo às normas estabelecidas no EGFE e na legislação avulsa sobre a matéria.

Artigo 62
Revisão e emendas

A revisão ou emenda do presente regulamento é aprovada pelo Autoridade Nacional da Função Pública, sob proposta do Reitor.

Artigo 63
Anexos

Constituem anexos deste regulamento, os seguintes documentos:

- a) Qualificadores profissionais da carreira docente;
- b) Quadro da carga horária média semanal do docente.

QUALIFICADORES PROFISSIONAIS DA CARREIRA DOCENTE DA UEM**CARREIRA DOCENTE UNIVERSITÁRIA****1. Categoria de professor catedrático****1.1 Conteúdo de trabalho**

Coordena o trabalho pedagógico e científico do seu departamento ou grupo de disciplinas da sua área científica;

Lecciona aulas teóricas e teórico-práticas;

Define, em articulação com os restantes docentes do seu grupo, a estratégia de desenvolvimento da disciplina, grupo de disciplinas ou departamento, incluindo linhas de investigação e ligação com as instituições relevantes do governo, sector empresarial e a sociedade civil;

Orienta e organiza o processo de recrutamento, enquadramento e formação de assistentes da disciplina, grupo de disciplinas ou departamento;

Rege disciplinas de cursos com programas de graduação e pós-graduação;

Promove, orienta e realiza projectos de investigação científica e programas de extensão da sua especialidade;

Orienta e supervisa professores, assistentes e monitores, teses de graduação e pós-graduação, trabalhos de diploma e dissertações científicas, dentro da sua área científica de especialidade;

Promove programas de formação e actualização dos assistentes e assistentes estagiários sob sua tutela;

Promove a ligação científica permanente entre os membros da sua equipa e as de outras universidades ou instituições equiparadas, para fins académicos;

Substitui, nas suas faltas ou impedimentos, os restantes professores catedráticos do seu grupo de disciplina e, eventualmente, os respectivos chefes de secção ou departamento ou director e director-adjunto, na chefia ou direcção do seu departamento, da sua secção ou faculdade;

2. Categoria de professor associado**2.1 Conteúdo de trabalho**

Rege disciplinas de cursos com programas de graduação e pós-graduação;

Lecciona aulas teóricas e teórico-práticas;

Apoia os professores catedráticos na definição de políticas e estratégias de desenvolvimento da disciplina, grupo de disciplina ou departamento;

Orienta e supervisa professores, assistentes e monitores, teses de graduação e pós-graduação, trabalhos de diploma e dissertações científicas, dentro da sua área científica de especialidade;

Apoia os professores catedráticos na orientação e organização do processo de recrutamento, enquadramento e formação de assistentes e assistentes estagiários do seu departamento;

Orienta e coordena os trabalhos de laboratório, estágio ou de campo;

Promove, coordena e realiza projectos de investigação e extensão na área de especialidade;

Coordena, orienta e supervisa as actividades de docência, pedagógica e científica dos assistentes e assistentes estagiários que estão sob a sua tutela;

Substitui, nas suas faltas ou impedimentos, os restantes professores associados do seu grupo de disciplina e, eventualmente, os respectivos professores catedráticos, chefes de departamento ou de secção;

2. 2 Requisitos de promoção

Ter, pelo menos, 3 anos de experiência profissional na categoria de professor auxiliar, aprovado em concurso público documental aberto para professores auxiliares; ter avaliação mínima de desempenho de “*Bom*”, nos últimos 3 anos, tenha desenvolvido trabalhos científicos de mérito, com, pelo menos, 3 trabalhos científicos publicados, na categoria e, aprovado em avaliação curricular e entrevista profissional, com a classificação mínima de “*Bom*”.

3. Categoria de professor auxiliar

3. 1 Conteúdo de trabalho

Colabora com os professores catedráticos e associados do seu departamento ou grupo de disciplina nas tarefas de docência, investigação e extensão, em geral;

Lecciona aulas teóricas e teórico-práticas;

Rege as disciplinas de cursos de graduação e pós-graduação da sua área científica;

Orienta e supervisa assistentes e monitores, teses de graduação e pós-graduação, trabalhos de diploma e dissertações científicas, dentro da sua área científica de especialidade;

Orienta os trabalhos de laboratório, estágio ou de campo;

Promove, orienta e realiza projectos de investigação científica e de actividades de extensão;

Acompanha e monitora a formação académica e desenvolvimento profissional dos assistentes sob sua tutela;

Substitui, nas suas faltas ou no seu impedimento, os restantes Professores Auxiliares do seu grupo de disciplina e, eventualmente, os respectivos Professores Associados e regentes da sua disciplina;

3. 2 Requisitos de promoção

Ter, o grau académico de doutor ou equivalente, com, pelo menos, 3 anos de experiência profissional na categoria; ter, no mínimo, 2 trabalhos científicos publicados, na categoria; ter avaliação de desempenho mínima de “*Bom*”, nos últimos 2 anos de serviço, ser aprovado em concurso público documental aberto para os assistentes, seguido de uma avaliação curricular, com a classificação mínima de “*Bom*” e currículo académico comprovado; ou

Estar enquadrado na categoria de assistente com o grau académico mínimo de mestre ou equivalente, com, pelo menos, 10 anos de experiência profissional de docência; 2 trabalhos científicos publicados e, aprovado em avaliação curricular, seguido de entrevista profissional, com a classificação mínima de “*Bom*”.

4. Categoria de assistente

4. 1 Conteúdo de trabalho

Participa na preparação de materiais de ensino-aprendizagem, sempre sob orientação do professor supervisor;

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;

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;

Supervisa monitores, teses e dissertações de estudantes de programas de graduação e pós-graduação, se tiver o grau académico de mestre ou doutor;

Orienta e participa em seminários e tutora turmas da sua área científica;

4. 2 Requisitos de ingresso

Ter o grau académico mínimo de mestre ou equivalente, ter a categoria de assistente estagiário ou equivalente com, pelo menos, 3 anos de experiência profissional de docência no ensino superior e, aprovado em concurso público documental, aberto para assistentes estagiários e outras individualidades que reúnam requisitos, seguido de uma avaliação curricular, com classificação mínima de “*Bom*”.

4. 3 Requisitos de promoção

Ter, pelo menos, 2 anos de experiência profissional de docência e grau académico mínimo de licenciado ou equivalente, com avaliação do desempenho mínima de “*Regular*”, nos últimos 2 anos na categoria de assistente estagiário e, aprovado em concurso público documental aberto para assistentes estagiários, seguido de uma avaliação curricular, com a classificação mínima de “*Bom*” e, apresentar um relatório detalhado das actividades de estagiário, com parecer escrito do professor supervisor que orientou o estágio; ou

Estar enquadrado na categoria de assistente estagiário com o grau académico mínimo de mestre ou equivalente, com, pelo menos, 1 ano de experiência profissional de docência e, aprovado em avaliação curricular, seguido de entrevista profissional, com a classificação mínima de “*Bom*”.

5. Categoria de assistente estagiário

5. 1 Conteúdo de trabalho

Apoia a realização de actividades de docência, ministrando aulas práticas de laboratório ou pesquisa de campo;

Participa na preparação de materiais de ensino-aprendizagem, sempre sob orientação do professor ou assistente supervisor;

Implementa as actividades de investigação e desenvolvimento sob orientação do professor ou assistente supervisor e as tarefas correspondentes a uma fase formativa de introdução à actividade de docência, investigação e extensão do respectivo departamento académico;

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.

Cumprir o seu programa e plano de formação científica e pedagógica individual conducente à progressão e ao desenvolvimento na carreira;

Assiste aulas teóricas da disciplina ou grupo de disciplinas a que está adstrito.

5. 2 Requisitos de ingresso

Ter grau académico mínimo de licenciado ou equivalente, com a classificação média de “*Bom*” nas cadeiras a concorrer para leccionar; ser aprovado em entrevista profissional, que satisfaça os requisitos constantes do presente regulamento, com a classificação mínima de “*Bom*”; ou

Ter concluído um curso universitário com, pelo menos, a média global de 12 valores e classificação qualitativa mínima de “*Bom*”, na disciplina que vai leccionar.

5. 3 Requisitos de promoção

Ter, pelo menos, 2 anos de experiência profissional, com avaliação de desempenho mínima de “*Regular*”, nos últimos 2 anos, como assistente estagiário, ser aprovado em concurso público documental aberto para assistentes estagiários, seguido de uma avaliação curricular, com classificação mínima de “*Bom*” e, apresentar um relatório detalhado das actividades de estagiário, com parecer escrito do professor supervisor que orientou o estágio, ou

Estar enquadrado na categoria de assistente estagiário com o grau académico mínimo de mestre ou equivalente, com, pelo menos, 1 ano de experiência profissional de docência e, aprovado em avaliação curricular, seguido de entrevista profissional, com a classificação mínima de “*Bom*”.

QUADRO DA CARGA HORÁRIA MÉDIA SEMANAL DO DOCENTE DA UEM
(Professor catedrático, Professor associado, Professor auxiliar, Assistente e Assistente Estagiário)

INDICADORES	PARÂMETROS PADRÃO			PARÂMETROS REAIS		
	Professor	Assistente	Assistente Estagiário	Professor	Assistente	Assistent e Estagiário
1. Horas semanais média de preparação de aula						
a) Disciplina leccionada pela 1ª vez	8.5	13	12			
• Aula teórica	2.5	4	0			
• Aula prática	1	1.5	4			
• Aula de Laboratório	2	2	4			
b) Disciplina leccionada pela 2ª ou mais vezes						
• Aula teórica	1	2	0			
• Aula prática	0.5	1.5	2			
• Aula de Laboratório	1.5	2	2			
2. Orientação de tese e/ou dissertação	2	2.5	0			
3. Nº de horas por semestre de consultas para estudantes, correcção de provas e exames para avaliação final	Nº de estudantes/ 5	Nº de estudantes/ 5	Nº de estudantes/ 5			
4. Horas semanais de produção e preparação de material didáctico	a ser proposto pelo docente	a ser proposto pelo docente	a ser proposto pelo docente			
5. Horas despendidas por semana em trabalho de investigação científica	a ser proposto pelo docente	a ser proposto pelo docente	a ser proposto pelo docente			
6. Nº de horas por semana em actividades de extensão	a ser proposto pelo docente	a ser proposto pelo docente	a ser proposto pelo docente			
7. Nº de horas por semana dedicadas à pesquisa e ao estudo individual	6	10.5	16			
8. Frequência de cursos pedagógicos, reciclagem, curta duração e de especialização	carga horária total do curso/16 semanais	carga horária total do curso/16 semanais	carga horária total do curso/16 semanais			
9. Nº médio de horas por semana na formação profissional de Assistentes e Monitores	2	2	0			
10. Nº médio de horas por semana em actividades de coordenação pedagógica e científica do grupo de disciplina	3	3	0			
11. Nº médio de horas por						

semana despendidas em actividades de administração e gestão	40	40	40			
a) Direcção da faculdade/centro/órgão central	20 a 36 h	20 a 36 h	20 a 36 h			
b) Chefia de departamento e coordenação de curso	10 a 20 h	10 a 20 h	10 a 20 h			
c) Coordenação de secção e regência de disciplinas	4 a 8 h	4 a 8 h	4 a 8 h			
d) Participação em actividades de comissão pedagógica, membro do conselho científico, organização das práticas de produção	1 a 4 h	1 a 4 h	1 a 4 h			
e) Coordenação de actividades de concepção e implementação de projectos específicos na UEM e organização de jornadas científicas	a fixar caso a caso	a fixar caso a caso	a fixar caso a caso			
12. Outras actividades de relevo	a fixar caso a caso	a fixar caso a caso	a fixar caso a caso			