

**Contrato (extrato) n.º 756/2017**

Por despacho de 29 de julho de 2016, do Reitor da Universidade do Algarve, foi autorizado o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo com o Doutor Gil dos Santos Guerreiro João, na categoria de Professor Auxiliar Convitado, em regime de Tempo Parcial a 7,5 %, para o Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina da Universidade do Algarve, no período de 1 de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017, auferindo o vencimento correspondente ao escalão 1, índice 195 da tabela remuneratória dos docentes do ensino superior universitário.

22 de setembro de 2017. — O Administrador, *João Rodrigues*.  
310823677

**UNIVERSIDADE DE COIMBRA****Regulamento n.º 582/2017**

Nos termos da alínea x), do n.º 1, do artigo 49.º dos Estatutos da Universidade de Coimbra, homologados por Despacho Normativo n.º 43/2008, 2.ª série, de 1 de setembro, e promovida a consulta pública do projeto nos termos do artigo 110.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, aprovo o Regulamento de aplicação da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na Universidade de Coimbra (SIADAP-UC).

**Regulamento de aplicação da Lei n.º 66-B/2007,  
de 28 de dezembro, na Universidade de Coimbra (SIADAP-UC)**

**PARTE I****Disposições gerais****TÍTULO I****Objeto, âmbito geral e âmbito dos subsistemas de avaliação****Artigo 1.º****Objeto**

1 — O presente regulamento estabelece as normas de aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) fixado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (doravante designada simplesmente por Lei), designadamente no que respeita à constituição, funcionamento e competências dos órgãos em serviços de grande dimensão, com vista a garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas da Universidade de Coimbra (UC), nos termos dos artigos 58.º e 60.º da referida Lei.

2 — O presente regulamento adota as definições previstas no artigo 4.º da Lei, bem como todas as disposições aí previstas, apenas procedendo à respetiva adequação à realidade da UC, sempre que tal se justifique.

**Artigo 2.º****Âmbito geral**

Para efeitos de aplicação da Lei e do presente regulamento:

- a) Integram o universo do «serviço», todas as Estruturas e Serviços previstos nos artigos 16.º a 30.º dos Estatutos da UC.
- b) Integram o universo dos «avaliados», desde que reúnam os requisitos funcionais inerentes a cada subsistema de avaliação, os trabalhadores, dirigentes e equiparados, bem como os titulares de órgãos de gestão previstos nos números 3 e 4 do artigo 3.º do presente regulamento.

**Artigo 3.º****Âmbito dos subsistemas de avaliação**

1 — São aplicáveis na UC os três subsistemas de avaliação, bem como os respetivos ciclos de avaliação nos termos previstos no artigo 9.º da Lei, atentas as especificidades da UC previstas nos números seguintes.

2 — No âmbito do SIADAP 1, a avaliação prevista na Lei e no presente regulamento é aplicável ao desempenho do «serviço» na componente de gestão organizacional, daí se excluindo a avaliação das atividades pedagógicas e científicas da instituição, que estão sujeitas

ao sistema nacional de acreditação e de avaliação, nos termos da legislação aplicável.

3 — No âmbito do SIADAP 2, a avaliação prevista na Lei e no presente regulamento é aplicável ao desempenho de todos os dirigentes ou a eles equiparados de acordo com a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro (EPDAP), independentemente da forma da sua designação, desde que tais cargos se encontrem previstos em regulamentos ou estatutos internos, aí se incluindo os coordenadores de projetos especiais, bem como os Diretores ou Subdiretores de qualquer unidade de extensão cultural e de apoio à formação (UECAF) ou responsável de laboratório, ou outra estrutura interna definida em estatuto ou regulamento interno, cuja carreira de origem seja abrangida pelo âmbito de aplicação do SIADAP 3.

4 — No âmbito do SIADAP 3, a avaliação prevista no presente regulamento é aplicável ao desempenho de todos os trabalhadores titulares de contrato de trabalho em funções públicas em vigor, de duração não inferior a doze meses, desde que não se encontrem abrangidos por regimes específicos de avaliação, caso em que lhes é aplicável o regime de avaliação específico previsto para a respetiva carreira, como é o caso da carreira docente universitária.

5 — Os três subsistemas do SIADAP funcionam de forma integrada, nos termos da Lei.

**TÍTULO II****Intervenientes, âmbito de competência dos intervenientes e competências específicas dos avaliadores****Artigo 4.º****Intervenientes**

São intervenientes no processo de avaliação, nos termos definidos no presente regulamento, os seguintes sujeitos:

- a) O Reitor;
- b) O conselho coordenador da avaliação (CCA);
- c) As secções autónomas;
- d) A comissão paritária;
- e) O avaliador;
- f) O avaliado.

**Artigo 5.º****Âmbito de competência dos intervenientes**

1 — O Reitor exerce, no âmbito de toda a UC, as competências que por Lei são cometidas ao dirigente máximo do serviço, bem como, enquanto órgão superior de governo da UC, as que são atribuídas pela mesma Lei ao membro do Governo competente, nos termos fixados no RJIES e nos EUC.

2 — O Administrador da UC exerce, no âmbito da administração, as competências que lhe são conferidas pela Lei e pelo EPDAP, enquanto dirigente superior de 1.º grau, exceto a de dirigente máximo do serviço, por força do disposto no n.º 1 do presente artigo.

3 — O Administrador dos Serviços de Ação Social exerce, no âmbito dos respetivos serviços, as competências que lhe são conferidas pela Lei e pelo EPDAP, enquanto dirigente superior de 2.º grau, exceto a de dirigente máximo do serviço, por força do disposto no n.º 1 do presente artigo.

4 — Por força das especificidades da estrutura organizacional universitária:

a) Os Vice-Reitores e os Docentes e Investigadores titulares de cargos de gestão das instituições de ensino superior, designadamente Diretores de Faculdade, Diretores de Departamento, Diretores de Unidade Orgânica de Ensino e de Investigação, Diretores de Unidade Orgânica de Investigação, bem como Diretores de UECAF exercem, relativamente aos trabalhadores afetos às respetivas unidades, as competências que, no âmbito da Lei, são cometidas aos avaliadores;

b) Por decisão dos titulares dos cargos referidos nos números anteriores, sempre que a dimensão do serviço o justifique, os respetivos Subdiretores e responsáveis máximos de laboratório, ou outra estrutura interna definida em estatuto ou regulamento interno, sempre que os titulares de tais cargos se encontrem designados e existam nos regulamentos e estatutos internos, podem igualmente desempenhar as competências inerentes aos avaliadores.

5 — Os dirigentes intermédios e os dirigentes a eles equiparados exercem, nos respetivos Serviços, as competências que lhe são con-

feridas pela Lei e pelo EPDAP, reportando aos respetivos avaliadores, nos termos dos n.ºs 1 a 4.

6 — O CCA, as secções autónomas e a comissão paritária exercem as competências que no âmbito da Lei lhe são cometidas, nos termos fixados pelo presente regulamento.

7 — O avaliador exerce as competências que no âmbito da Lei lhe são cometidas, atentas as especificidades da condição de avaliador previstas no presente regulamento.

8 — O avaliado exerce as competências que no âmbito da Lei lhe são cometidas.

#### Artigo 6.º

##### Competências específicas dos avaliadores

1 — Atentas as especificidades da estrutura de governo e gestão universitária, são competentes para avaliar os dirigentes e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação do SIADAP, para além dos definidos na Lei, os referidos e nos termos indicados nos números 2 e 3 do presente artigo.

2 — O Reitor, na qualidade de dirigente máximo do serviço, avalia os dirigentes superiores, bem como os dirigentes e os trabalhadores que exerçam funções sob a sua direta dependência.

3 — Os Vice-Reitores, os Diretores e Subdiretores das Unidades Orgânicas e dos respetivos Departamentos, os Responsáveis de Laboratório, ou outra estrutura interna definida em estatuto ou regulamento interno, sempre que existam, bem como os Diretores de UECAF, avaliam os dirigentes e os trabalhadores sob a sua direta dependência funcional.

4 — Os dirigentes superiores avaliam os dirigentes intermédios e os trabalhadores sob a sua direta dependência funcional.

5 — Os dirigentes intermédios e equiparados avaliam dirigentes de grau inferior e os trabalhadores sob a sua direta dependência funcional, nos termos do presente regulamento.

6 — Os Diretores e Subdiretores de UECAF aos quais seja aplicável o SIADAP, exercendo um cargo de gestão universitária, são equiparados a dirigentes, tanto para efeitos de avaliador como de avaliado.

7 — Os coordenadores de projetos especiais, aos quais seja aplicável o SIADAP, são equiparados a dirigentes, tanto para efeitos de avaliador como de avaliado.

8 — A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.

9 — A não aplicação do SIADAP por razões imputáveis ao avaliador tem os efeitos previstos na Lei e nos Regulamentos aplicáveis à respetiva avaliação de desempenho.

## PARTE II

### Composição, competências e funcionamento dos órgãos colegiais

#### TÍTULO I

##### Disposições comuns

#### Artigo 7.º

##### Quórum das reuniões

1 — O CCA e as secções autónomas só podem deliberar na presença de mais de metade do número legal dos respetivos membros.

2 — Na falta de quórum, é estabelecido pelo Presidente outro dia ou horário para a realização da reunião, nos termos da Lei.

3 — De todas as reuniões, incluindo as não consumadas, é lavrada ata com registo das presenças e ausências dos membros.

#### Artigo 8.º

##### Convocatória das reuniões

1 — As reuniões dos órgãos têm lugar mediante convocatória do seu presidente, preferencialmente com, pelo menos, 5 dias úteis de antecedência, devendo a sua agenda ser distribuída com 24 horas de antecedência.

2 — As convocatórias e demais comunicações são efetuadas por plataforma eletrónica sempre que exista ou, em alternativa, por correio eletrónico.

3 — Os serviços de apoio ao dirigente máximo do serviço remetem ao presidente do órgão ou ao responsável pela orientação dos trabalhos, no prazo máximo de 10 dias úteis após a respetiva designação, sempre que aplicável, a composição do órgão e os contactos de correio eletrónico dos respetivos membros.

#### Artigo 9.º

##### Ordem de trabalhos

1 — A ordem de trabalhos de cada reunião é estabelecida pelo seu presidente.

2 — Qualquer membro pode fazer chegar ao respetivo presidente sugestões para a ordem de trabalhos.

3 — A não inclusão das sugestões na ordem de trabalhos é devidamente justificada ao membro que as propôs.

#### Artigo 10.º

##### Diferenciação de desempenhos

1 — As percentagens máximas para diferenciação de desempenhos incidem sobre o total de trabalhadores efetivamente avaliados, incluindo os que sejam avaliados por ponderação curricular.

2 — Cada secção autónoma, antes do início do ciclo de avaliação, tendo em conta as diretrizes do CCA, fixa as regras de distribuição das percentagens máximas que lhe cabem, as quais constam de ata da respetiva secção autónoma.

## TÍTULO II

### Conselho Coordenador da Avaliação

#### Artigo 11.º

##### Composição

1 — Nos termos do artigo 58.º da Lei o CCA tem a seguinte composição:

- a) O Reitor, na qualidade de dirigente máximo do Serviço, que preside;
- b) O Vice-Reitor responsável pelos Recursos Humanos, na qualidade de responsável pelos Recursos Humanos;
- c) O Administrador da UC, enquanto dirigente superior;
- d) O Administrador dos SASUC, enquanto dirigente superior;
- e) O Diretor de Serviços de Recursos Humanos da UC, o Diretor de Serviços de Suporte à Atividade dos SASUC e o Chefe de Divisão de Avaliação e Melhoria Contínua da UC, na qualidade de dirigentes intermédios designados pelo dirigente máximo do serviço.

2 — Nos termos do artigo 58.º, n.º 3 da Lei, para a operacionalização do funcionamento do CCA são criadas secções autónomas, que exercem as competências previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 do mesmo artigo.

#### Artigo 12.º

##### Competências

Compete ao CCA:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP, tendo em consideração todos os documentos que integram o ciclo de gestão da UC, em respeito pelos princípios fixados na Lei;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;
- c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação do desempenho na UC;
- d) Estabelecer orientações gerais em matéria de carreiras, número de competências e indicadores de medida, sempre que a avaliação por competências, nos termos fixados na Lei, seja autorizada pelo dirigente máximo do serviço para um determinado biénio;
- e) Definir os critérios a adotar na avaliação de cada um dos elementos da ponderação curricular e estabelecer os respetivos pesos relativos;
- f) Decidir sobre a possibilidade de realização da avaliação nos casos em que o serviço efetivo por parte do avaliado tenha decorrido pelo período de tempo necessário apesar de, pela específica situação funcional, nem sempre em contacto direto com o avaliador;
- g) Proceder à análise, harmonização e validação das propostas de avaliação de desempenho dos trabalhadores que solicitem avaliação por ponderação curricular, nos termos da Lei e do presente regulamento, garantindo a adequada diferenciação de desempenhos e sua distribuição pelas diferentes carreiras.
- h) Proceder à análise e validação das propostas de desempenho excelente de toda a UC, previamente harmonizadas pelas respetivas secções autónomas;
- i) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados, a pedido do Reitor;

j) Monitorizar a evolução do processo de avaliação, devendo convidar os presidentes das secções autónomas a intervir sempre que se verifiquem desvios no sentido de os corrigir;

k) Divulgar o resultado global da aplicação do SIADAP, designadamente o número das menções qualitativas atribuídas por carreira;

l) Exercer as demais competências que, não lhe estando vedadas por Lei, se revelem necessárias à mais correta e harmónica aplicação do SIADAP na UC.

#### Artigo 13.º

##### Funcionamento

1 — O CCA é presidido pelo Reitor, que é substituído nas suas faltas e impedimentos pelo Vice-Reitor responsável pela área de recursos humanos e, na ausência de ambos, pelo Administrador da UC.

2 — O secretário do CCA é designado pelo presidente, de entre os membros do órgão, cabendo-lhe secretariar as reuniões, apoiar o presidente na preparação das ordens de trabalhos e elaborar as respetivas atas, que são assinadas por ambos, depois de aprovadas por todos os membros.

3 — O CCA reúne ordinariamente:

a) Durante o mês setembro do ano civil anterior ao início do biénio com vista a fixar e divulgar as diretrizes para o novo ciclo de avaliação;

b) Durante o mês de setembro do primeiro ano do biénio em avaliação, com vista a monitorizar a evolução do ciclo de avaliação, devendo convidar os presidentes das secções autónomas a intervir sempre que se verifiquem desvios, no sentido de os corrigir;

c) Até ao dia 31 de março do ano subsequente ao termo do biénio, com vista a proceder ao reconhecimento do mérito de excelência, que se traduz na menção qualitativa de desempenho excelente;

d) Até ao dia 31 de maio do ano subsequente ao termo do biénio com vista a encerrar o respetivo ciclo de avaliação e divulgar os resultados da avaliação nos termos fixados no presente regulamento e na Lei.

4 — O CCA reúne extraordinariamente sempre que tal se justifique.

## TÍTULO III

### Secções Autónomas

#### Artigo 14.º

##### Designação das Secções autónomas

Para efeitos de operacionalização do funcionamento do CCA são criadas as seguintes secções autónomas:

a) Uma secção autónoma da reitoria que integra os serviços e projetos integrados na reitoria.

b) Uma secção autónoma das UECAF, que integra igualmente as Unidades Orgânicas de Ensino e Investigação que não sejam Faculdades e as Unidades Orgânicas de Investigação.

c) Uma secção autónoma por cada Faculdade;

d) Uma secção autónoma da Administração da UC;

e) Uma secção autónoma dos SASUC.

#### Artigo 15.º

##### Composição das secções autónomas

1 — A secção autónoma da Reitoria tem a seguinte composição:

a) O Reitor, que preside;

b) Os Vice-Reitores que tenham trabalhadores ou dirigentes sob sua direta dependência funcional;

c) O Chefe de Gabinete do Reitor, enquanto responsável pela superintendência dos trabalhadores afetos à reitoria.

2 — A secção autónoma das UECAF e demais unidades tem a seguinte composição:

a) O Vice-Reitor responsável pelos Recursos Humanos, que preside;

b) Os Diretores das UECAF;

c) Os Diretores das Unidades Orgânicas de Ensino e Investigação, que não sejam faculdades;

d) Os Diretores das Unidades Orgânicas de Investigação.

3 — A secção autónoma de cada Faculdade tem a seguinte composição:

a) O Vice-Reitor responsável pelos Recursos Humanos, que preside, podendo delegar a presidência ao Diretor da Faculdade;

b) O Diretor da Faculdade;

c) Os Diretores de Departamento, caso existam;

d) O dirigente intermédio da Faculdade, se existir;

e) Com vista a garantir que cada secção autónoma tem, no mínimo, uma composição de três elementos, poderão integrar o órgão os Subdiretores de Faculdade, os quais serão designados pelo respetivo Diretor, até perfazer o número mínimo de elementos necessário.

4 — A secção autónoma da Administração da UC tem a seguinte composição:

a) O Administrador da UC, que preside;

b) Os Administradores adjuntos, caso existam;

c) Os dirigentes intermédios de 1.º grau da administração;

d) Os dirigentes intermédios de 2.º grau que dependam diretamente do administrador, caso não existam administradores adjuntos.

5 — A secção autónoma dos SASUC tem a seguinte composição:

a) O Administrador dos SASUC, que preside;

b) Os dirigentes intermédios de 1.º grau;

c) Os dirigentes intermédios de 2.º grau que dependam diretamente do administrador.

6 — Cada secção autónoma dispõe de um secretário que é designado pelo presidente, de entre os membros do órgão, cabendo-lhe secretariar as reuniões, apoiar o presidente na preparação das ordens de trabalhos e elaborar as respetivas atas, que são assinadas por ambos, depois de aprovadas por todos os membros.

#### Artigo 16.º

##### Competências das secções autónomas

1 — Cada secção autónoma, relativamente ao universo dos seus avaliados, exerce as seguintes competências:

a) Procede à fixação das regras de distribuição interna das quotas que lhe couberem, designadamente entre os diversos grupos profissionais e os diversos serviços que a integram, devendo garantir a equidade na diferenciação de desempenhos entre as diferentes carreiras;

b) Remete ao CCA a lista nominativa dos trabalhadores da respetiva secção autónoma com os quais, reunindo os requisitos para avaliação comum no biénio, não tenham sido contratualizados em tempo útil os respetivos parâmetros de avaliação ou cujo avaliador não tenha procedido à avaliação em tempo útil, em qualquer caso, acompanhada da respetiva fundamentação.

c) Procede à análise das propostas de avaliação realizada nos termos do procedimento comum de avaliação, em alinhamento com as diretrizes fixadas pelo CCA e as regras internas com vista a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos;

d) Procede à harmonização das avaliações realizadas nos termos do procedimento comum de avaliação;

e) Exerce as demais funções que lhe sejam delegadas pelo dirigente máximo do serviço ou pelo CCA;

2 — Compete a cada secção autónoma proceder à divulgação interna das regras de distribuição das quotas, que devem ficar disponíveis na plataforma informática, sempre que exista.

#### Artigo 17.º

##### Funcionamento das secções autónomas

1 — A secção autónoma reúne ordinariamente nos termos dos números seguintes.

2 — Durante o último trimestre do ano civil anterior ao do início do biénio com vista à definição e divulgação das regras de distribuição interna das quotas a aplicar e à divulgação das diretrizes emanadas pelo CCA para o novo ciclo de avaliação.

3 — Até ao mês de junho do primeiro ano do biénio em avaliação, com vista a monitorizar a evolução do processo de avaliação e a corrigir eventuais desvios.

4 — Até ao dia 31 de janeiro do segundo ano do biénio com vista a monitorizar o ciclo de avaliação e enviar ao CCA a lista nominativa dos trabalhadores da respetiva secção autónoma com os quais, à data, reunindo os requisitos para avaliação comum no biénio, não tenham sido contratualizados em tempo útil os respetivos parâmetros de avaliação, acompanhada da respetiva fundamentação.

5 — Até ao dia 15 de fevereiro do ano subsequente ao biénio, com vista a:

a) Proceder à análise das propostas de avaliação e à sua eventual harmonização, se necessário;

b) Proceder à validação das propostas de avaliação, designadamente garantindo a adequada fundamentação das avaliações com desempenho relevante e inadequado;

c) Proceder à avaliação dos trabalhadores da secção autónoma sempre que o avaliador não tenha cumprido as respetivas orientações para efeitos de harmonização, devolvendo-a ao avaliador para que dê conhecimento ao trabalhador e a submeta a homologação, nos termos da Lei e do presente regulamento;

d) Proceder ao envio da lista nominativa dos trabalhadores que, reunindo os requisitos para avaliação comum no biénio, tenham contratualizados os respetivos parâmetros de avaliação em tempo útil, mas a quem não tenha sido feita avaliação em tempo útil pelo avaliador competente para o efeito, acompanhada da fundamentação para a não avaliação.

6 — Até ao dia 15 de março do ano subsequente ao termo do biénio, com vista a propor ao CCA a validação das menções de excelente, fundamentadas nos termos das diretrizes em vigor e devidamente harmonizadas.

7 — A secção autónoma reúne extraordinariamente sempre que tal se justifique.

## TÍTULO IV

### Comissão Paritária

#### Artigo 18.º

##### Composição da comissão paritária

1 — Junto do dirigente máximo do serviço funciona uma comissão paritária que é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da Administração, designados pelo dirigente máximo do serviço, sendo um membro do CCA, e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos.

2 — Os vogais representantes da Administração são designados em número de quatro, pelo período de quatro anos, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

3 — Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de quatro anos, em número de seis, sendo dois efetivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores de todo o serviço.

4 — Não podem eleger nem ser eleitos vogais representantes dos trabalhadores os titulares de cargos dirigentes ou equiparados.

5 — O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores deve decorrer em dezembro e é organizado nos termos de despacho do dirigente máximo do serviço que é publicitado na página eletrónica da UC, com a antecedência mínima de 30 dias seguidos relativamente à data da realização do ato eleitoral, e do qual devem constar, entre outros, os seguintes pontos:

a) Data limite para indicação, pelos trabalhadores, dos membros da mesa ou mesas de voto, referindo expressamente que, na ausência dessa indicação, os mesmos são designados pelo dirigente competente até quarenta e oito horas antes da realização do ato eleitoral;

b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;

c) Data do ato eleitoral;

d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;

e) Data limite da comunicação dos resultados ao dirigente respetivo;

f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.

6 — A não participação dos trabalhadores na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.

7 — Os vogais efetivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respetivo mandato, nomeadamente, no caso dos representantes dos trabalhadores, pelo provimento em cargo dirigente ou equiparado, ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.

8 — Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efetivos e suplentes, representantes da Administração, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos n.os 2 e 3 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e num prazo de cinco dias.

9 — Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que

substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.

10 — Nas situações previstas no n.º 7, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

#### Artigo 19.º

##### Competências da comissão paritária

1 — A comissão paritária tem competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.

2 — A intervenção da comissão paritária decorre da iniciativa do trabalhador avaliado que dispõe de 10 dias úteis, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, para requerer ao dirigente máximo do serviço que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando no requerimento a fundamentação necessária para tal apreciação.

3 — A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada.

4 — A comissão paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado ou, sendo o caso, ao CCA ou à secção autónoma, os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não poderá exceder trinta minutos.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento da comissão paritária

1 — A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

2 — O relatório previsto no número anterior é subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respetiva fundamentação.

3 — A comissão paritária reúne sempre que existam processos de avaliação submetidos à sua apreciação, em cumprimento dos prazos legais e do presente regulamento, prevalecendo as funções atribuídas aos seus membros, neste âmbito, sobre as demais funções que lhes estejam cometidas.

4 — Em caso de ausência ou impedimento devidamente fundamentado de qualquer vogal efetivo, podem os vogais suplentes ser chamados a intervir nos processos de apreciação das avaliações que a comissão tenha em seu poder.

5 — Cada vogal informa atempadamente o órgão dos seus impedimentos, com vista a garantir a convocatória do suplente respetivo, em tempo útil.

## PARTE III

### Processo de avaliação associado a cada subsistema de avaliação

## TÍTULO I

### Processo e ciclo de avaliação do SIADAP 1

#### Artigo 21.º

##### Elaboração do Quadro de avaliação e responsabilização

1 — A avaliação de desempenho do serviço assenta no quadro de avaliação e responsabilização (QUAR) da UC, utilizando, no todo ou em parte, os objetivos, metas, metodologias e instrumentos de avaliação do Plano Estratégico e de Ação da UC (PEA-UC), e onde se evidenciam:

a) A missão do serviço;

b) Os objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente;

c) Os objetivos anualmente fixados e, em regra, hierarquizados;

d) Os indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação;

e) Os meios disponíveis, sinteticamente referidos;

f) O grau de realização de resultados obtidos na prossecução de objetivos;

g) A identificação dos desvios e, sinteticamente, as respetivas causas;

h) A avaliação final do desempenho do serviço.

2 — Os documentos previsionais e de prestação de contas legalmente previstos devem ser totalmente coerentes com o QUAR.

## Artigo 22.º

**Autoavaliação do serviço**

- 1 — O ciclo de avaliação do SIADAP 1 é anual.
- 2 — A avaliação a realizar pelo serviço no âmbito do SIADAP1 consiste num processo de autoavaliação, de carácter obrigatório, obedecendo aos parâmetros definidos no artigo 11.º da Lei, e realiza-se no primeiro trimestre de cada ano.
- 3 — O relatório de gestão anual das atividades da instituição integra o resultado da autoavaliação, sendo publicado na página eletrónica da UC.

## TÍTULO II

**Processo de avaliação do SIADAP 2**

## Artigo 23.º

**Requisitos funcionais para avaliação**

Constituem requisitos funcionais para avaliação regular no âmbito do SIADAP 2 o desempenho por período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados, durante um ano civil, de funções dirigentes, por designação ou equipação, ou em cargos de gestão, nas situações previstas no n.º 3 do artigo 3.º do presente regulamento.

## Artigo 24.º

**Avaliação do desempenho dos dirigentes superiores**

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

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

2 — Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, os dirigentes superiores ou equiparados, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, delegadas ou subdelegadas, assinam com o dirigente máximo uma carta de missão, a qual constitui um compromisso de gestão onde, de forma explícita, são definidos os objetivos, se possível quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

3 — Para efeitos da monitorização intercalar o dirigente superior deve remeter ao dirigente máximo do serviço, até 15 de abril de cada ano, um relatório sintético explicitando os resultados obtidos face aos compromissos assumidos na carta de missão e sua evolução relativamente aos anos anteriores.

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

5 — A monitorização intercalar anual fundamenta a apreciação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação.

## Artigo 25.º

**Avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios**

O processo de avaliação dos dirigentes compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação, incluindo a fixação de diretrizes por parte do CCA, que deve ocorrer durante o último trimestre do ano civil imediatamente anterior ao início de cada biénio, para efeitos de aplicação do SIADAP 2;
- b) Reunião entre o avaliador e o avaliado para contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências, de acordo com o Plano de Ação em vigor para a Unidade ou Serviço, que deve ocorrer no prazo de 15 dias após o início da comissão de serviço ou, nos casos de nomeação, da data do despacho de designação para o cargo;
- c) Realização de avaliação intercalar, em que:

i) Até 15 de abril de cada ano, o avaliado deve apresentar ao seu superior hierárquico e ao dirigente superior relatório sintético explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados;

ii) Até ao dia 30 de abril de cada ano, o dirigente superior e o superior hierárquico do avaliado, caso sejam pessoas diferentes, devem promover uma reunião de avaliação intercalar com o avaliado, com vista a dar-lhe conta do resultado do seu desempenho e das áreas a melhorar, sendo caso disso.

d) Até 90 dias úteis antes do termo da respetiva comissão de serviço ou designação, o avaliado apresenta ao seu superior hierárquico relatório sintético explicitando os resultados obtidos face aos objetivos negociados e respetiva evolução temporal;

e) No prazo de 20 dias úteis, o superior hierárquico do avaliado emite proposta de avaliação relativa ao relatório de avaliação, nos termos fixados na Lei, e remete-a ao respetivo superior hierárquico;

f) No prazo de 20 dias úteis, o superior hierárquico referido no número anterior, caso não se trate do dirigente máximo do serviço, emite parecer fundamentado relativamente à avaliação da proposta e remete para conhecimento do avaliado;

g) No prazo de 20 dias úteis a contar da receção da proposta de avaliação, o dirigente máximo do serviço decide sobre a avaliação, nos termos da Lei, podendo aprová-la, pedir a emissão de parecer ao CCA ou fixar, fundamentadamente, outra avaliação, nos termos da Lei.

h) Reclamação e outras impugnações, a ocorrer nos prazos fixados na Lei e no presente regulamento;

i) Revisão anual dos objetivos, sempre que tal se justifique.

## Artigo 26.º

**Efeitos da avaliação**

1 — A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios tem os efeitos previstos no respetivo estatuto, designadamente em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.

2 — A avaliação de desempenho inadequado dos dirigentes intermédios constitui fundamento para a cessação da comissão de serviço, nos termos da Lei e do respetivo estatuto.

## TÍTULO III

**Processos de avaliação do SIADAP 3**

## Artigo 27.º

**Requisitos funcionais para avaliação**

1 — Constitui requisito para a avaliação a titularidade, no biénio anterior, de relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado.

2 — O serviço efetivo corresponde à prestação efetiva de serviço, que é o mecanismo que permite ao avaliador aferir as competências e o cumprimento dos objetivos contratualizados.

3 — Para efeitos da contagem de serviço efetivo previsto nos números anteriores, são descontadas as faltas e licenças do trabalhador, independentemente de estas se encontrarem justificadas nos termos da lei geral, designadamente as faltas por doença e as licenças a qualquer título.

4 — O Serviço efetivo pode ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do CCA, a realização de avaliação.

5 — Se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

6 — Aos trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais para a avaliação, é aplicável o disposto nos números seguintes.

a) No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de um ano, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.

b) No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo relevante, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação, não ficando esta avaliação sujeita às percentagens inerentes à diferenciação de desempenho uma vez que já foi objeto dessa diferenciação quando foi atribuída.

c) Se no caso previsto no número anterior o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio por ponderação curricular, validada e harmonizada pelo CCA, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.

## Artigo 28.º

**Avaliação por ponderação curricular**

1 — A avaliação por ponderação curricular traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

2 — Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

3 — A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na Lei e no presente regulamento.

4 — A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo CCA, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas, bem como o prazo para ser requerida.

## Artigo 29.º

**Efeitos das avaliações**

1 — Sem prejuízo da implementação de outras medidas de reconhecimento de mérito, a avaliação do desempenho dos trabalhadores tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.

2 — O reconhecimento de Desempenho excelente aos trabalhadores em dois ciclos avaliativos consecutivos confere-lhe, alternativamente, o direito a:

- a) Estágio em organismo de Administração Pública estrangeira ou em organização internacional, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo;
- b) Estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com atividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo do serviço;
- c) Frequência de ações de formação adequada ao desenvolvimento de competências profissionais;
- d) Os estágios e as ações de formação abrangidos pelas alíneas anteriores consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

## Artigo 30.º

**Menção de inadequado**

No caso dos trabalhadores, a atribuição da menção qualitativa de Desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador;
- c) As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional.

## Artigo 31.º

**Fases do processo de avaliação**

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação, incluindo a fixação de diretrizes por parte do CCA, que deve ocorrer durante o mês de setembro do ano civil anterior ao início do biénio;

b) Autoavaliação, que deve decorrer até 31 de dezembro do último ano do biénio em avaliação;

c) Avaliação, que deve decorrer até 15 de janeiro;

d) Harmonização das propostas de avaliação, que deve ocorrer na segunda quinzena de janeiro do ano civil seguinte ao fim do biénio em causa;

e) Validação de avaliações de desempenho inadequado, adequado e relevante, que deve ocorrer até ao dia 15 de fevereiro do ano civil seguinte ao fim do biénio em causa;

f) Reunião entre avaliador e avaliado para dar a conhecer a proposta de avaliação de desempenho e proceder à contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências, que deve ocorrer até ao final do mês de fevereiro do ano civil seguinte ao fim do biénio;

g) Reconhecimento de desempenhos excelentes, que deve ocorrer até ao dia 31 de março do ano civil seguinte ao fim do biénio em causa;

h) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária, que deve ocorrer no prazo de dez dias úteis após a receção do pedido;

i) Decisão sobre a avaliação dos processos submetidos à apreciação da comissão paritária, que deve ocorrer no prazo de 10 dias úteis após a emissão de parecer da comissão paritária;

j) Homologação, que deve ocorrer até ao dia 30 de abril do ano civil subsequente ao do biénio em causa;

k) Reclamação e outras impugnações, a ocorrer nos prazos fixados na Lei e no presente regulamento;

l) Monitorização anual dos objetivos e respetiva revisão sempre que tal se justifique.

## PARTE IV

**Disposições transitórias**

## Artigo 32.º

**Avaliações por encerrar e ciclo de avaliação em curso**

1 — À avaliação do biénio em curso são aplicáveis as disposições do presente regulamento, sem prejuízo da validade das ações já desencadeadas à data da sua entrada em vigor e que não contrariem a Lei.

2 — A avaliação dos dirigentes, desde que falte mais de um ano para o termo da respetiva comissão de serviço ou designação, é reformulada nos termos do presente regulamento.

3 — A reformulação prevista no número anterior é desencadeada no prazo máximo de 30 dias contados após a entrada em vigor do presente regulamento.

4 — As avaliações por encerrar dos ciclos anteriores a 1 de janeiro de 2017, que se encontrem em fase de homologação ou de tomada de conhecimento após homologação são, entretanto, encerradas, devendo os atos em falta ser praticados no prazo de cinco dias úteis após a entrada em vigor do presente regulamento.

5 — Os trabalhadores que, por qualquer razão, não disponham, relativamente a cada ciclo de avaliação já decorrido, de avaliação devidamente homologada ou a homologar nos termos do número anterior, podem, querendo, solicitar avaliação por ponderação curricular, sendo notificados dos termos e prazos em que o devem fazer.

6 — Todas as avaliações de ciclos anteriores a 1 de janeiro de 2017, incluindo as avaliações por ponderação curricular efetuadas nos termos das disposições transitórias do presente regulamento, devem ser concluídas até 31 de março de 2018, data a partir da qual todos os ciclos de avaliação anteriores ao ciclo de avaliação do presente biénio, têm de estar devidamente encerrados.

7 — Com a entrada em vigor do presente regulamento, o CCA promove uma reunião extraordinária com vista à aprovação das regras e diretrizes nele previstas e em especial quanto ao disposto no artigo 32.º, garantindo a sua divulgação atempada.

## PARTE V

**Disposições finais**

## Artigo 33.º

**Homologação das avaliações**

1 — O ato de homologação deve ocorrer, em regra, até ao dia 30 de abril.

2 — Tratando-se da avaliação dos dirigentes, a homologação ocorre nos prazos previstos no presente regulamento.

3 — O ato de homologação pode ser delegado nos termos da lei.

4 — A homologação da avaliação dos dirigentes superiores e intermédios ou equiparados é, em qualquer caso, da competência exclusiva do dirigente máximo do serviço.

#### Artigo 34.º

##### Reclamação das avaliações

1 — Do ato de homologação deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

2 — O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

3 — Na decisão sobre a reclamação, o dirigente máximo tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do CCA sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

#### Artigo 35.º

##### Outras impugnações

1 — Do ato de homologação ou da decisão sobre a reclamação cabe impugnação administrativa ou jurisdicional.

2 — A decisão administrativa ou jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.

3 — Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou o dirigente máximo do serviço, a quem cabe proceder a nova avaliação.

#### Artigo 36.º

##### Confidencialidade

Os intervenientes no processo de avaliação, bem como todos os convidados que participem nas reuniões dos órgãos e os respetivos Serviços responsáveis pelo tratamento da informação estão sujeitos ao dever de sigilo nos termos legais.

#### Artigo 37.º

##### Desmaterialização do processo de avaliação

O processo de avaliação dos dirigentes e trabalhadores é objeto de desmaterialização, sendo as fichas de avaliação, comunicações e notificações decorrentes do processo avaliativo feitas por recurso a plataforma informática nos termos do disposto na alínea c) do n.º 1 conjugado com a alínea a) do n.º 2.º, ambos do artigo 112.º do CPA, sendo dispensada a assinatura física do processo avaliativo.

#### Artigo 38.º

##### Legislação subsidiária

Em tudo o não previsto no presente regulamento, é aplicável o disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação em vigor.

#### Artigo 39.º

##### Omissões

As dúvidas e omissões decorrentes da aplicação do presente regulamento e da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, são resolvidas por despacho reitoral, ouvido o CCA.

#### Artigo 40.º

##### Norma revogatória

1 — Com a entrada em vigor do presente regulamento, é revogado o Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra, aprovado pelo Despacho n.º 2745/2005, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, de 4 de fevereiro.

2 — São, ainda, revogadas todas as normas e circulares internas relativas ao SIADAP emitidas em data anterior à vigência do presente regulamento.

#### Artigo 41.º

##### Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

23 de outubro de 2017. — O Reitor, *João Gabriel Silva*.

310881624

## UNIVERSIDADE DE ÉVORA

### Aviso n.º 13202/2017

A Reitora da Universidade de Évora nomeou em 11 de outubro de 2017, o júri de equivalência de habilitações estrangeiras ao grau de mestre em Medicina Veterinária, requerida por Ana Laura Lucas Cheroto, nos termos do n.º 6 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 283/83 de 21 de junho, com a seguinte constituição:

Presidente — Doutora Catarina Falcão Trigo Vieira Branco Lavrador, Professora Auxiliar da Escola de Ciências e Tecnologia da Universidade de Évora

Vogais:

Doutor David Orlando Alves Ferreira, Professor Auxiliar da Escola de Ciências e Tecnologia da Universidade de Évora

Doutora Cristina Maria Teixeira Saraiva, Professora Auxiliar da Escola de Ciências Agrárias e Veterinárias da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

15/10/2017. — A Diretora dos Serviços Académicos, *Maria Alexandra Courinha Martins Lopes Fernandes*.

310855501

## UNIVERSIDADE DE LISBOA

### Faculdade de Ciências

#### Despacho n.º 9666/2017

Considerando que Jorge Manuel Duque Lobato foi nomeado, em comissão de serviço, para um mandato de três anos, no cargo de Diretor Executivo da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa e que o referido mandato terminou em 3 de março de 2017;

Considerando a recondução de Jorge Manuel Duque Lobato no cargo de Diretor Executivo da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, em comissão de serviço, com efeitos a partir de 3 de março de 2017, através do Despacho n.º 4007/2017, de 10 de maio;

Considerando a publicação dos novos Estatutos da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa (FCUL), publicados em anexo ao Despacho n.º 9251/2017, do Reitor da Universidade de Lisboa, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 203, de 20 de outubro;

Considerando que o n.º 2 do artigo 51.º dos referidos Estatutos consagra que “O Diretor é apoiado na sua ação por um Secretário, por ele livremente nomeado e exonerado, no qual pode delegar competências”;

Ao abrigo das competências que me são atribuídas pelo n.º 1 do artigo 127.º do Regime jurídico das instituições de ensino superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, plasmadas no citado n.º 2 do artigo 51.º dos Estatutos da FCUL, determino o seguinte:

1 — Nomeio Jorge Manuel Duque Lobato no cargo de Secretário da FCUL, em comissão de serviço, nos termos da legislação suprarreferida.

2 — O presente despacho produz efeitos a partir de 23 de outubro de 2017.

3 — Publique-se no *Diário da República*.

23 de outubro de 2017. — O Diretor, *José Artur Martinho Simões*.  
310877007

## Faculdade de Medicina Dentária

### Regulamento n.º 583/2017

Por deliberação do Conselho Científico da Faculdade de Medicina Dentária da Universidade de Lisboa, na sua reunião de 4 de outubro de 2017, é criado o Curso de Pós-Graduação Residência Intensiva em Técnicas Avançadas de Endodontia, cujo regulamento e plano de estudos se publica de seguida.

#### Curso de Pós-Graduação Residência Intensiva em Técnicas Avançadas de Endodontia

##### Artigo 1.º

##### Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se ao Curso de Pós-Graduação Residência Intensiva em Técnicas Avançadas de Endodontia, curso não conferente de grau da Faculdade de Medicina Dentária da Universidade de Lisboa, adiante designado por Curso.