

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

*Despacho do Chefe do Executivo n.º 112/2006,
com a redacção dada pelos Despachos do Chefe
do Executivo n.º 429/2009 e n.º 88/2012*

ESTATUTO DO PESSOAL DA UNIVERSIDADE DE MACAU

CAPÍTULO I Disposições gerais

Artigo 1.º Objecto

O Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau estabelece o regime jurídico das relações de trabalho no seio da Universidade de Macau, adiante designada por UM.

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

O Estatuto aplica-se a todos os trabalhadores da UM, sem prejuízo de situações decorrentes de regimes especiais e de disposições constantes de protocolos e convénios celebrados com a UM no âmbito da cooperação académica ou de investigação.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 3.º

Regime jurídico aplicável

O regime jurídico das relações de trabalho vigente na Região Administrativa Especial de Macau, adiante designada por RAEM, aplica-se a todos os trabalhadores da UM, com as especialidades constantes dos Estatutos da UM, do presente Estatuto e dos demais regulamentos e normas internos.

Artigo 4.º

Regulamentação

1. A UM elabora e aprova os seus regulamentos e normas internos no respeito pelos Estatutos da UM, pelo presente Estatuto e demais legislação aplicável.

2. Os regulamentos internos necessários ao desenvolvimento do presente Estatuto são elaborados e submetidos pelo reitor ao Conselho da Universidade para aprovação.

3. As normas internas necessárias à execução dos regulamentos internos e do presente Estatuto são aprovadas pelo reitor e submetidas para registo ao Conselho da Universidade.

4. Os regulamentos e as normas internos entram em vigor, no dia seguinte ao da sua publicação, salvo disposição em contrário.

5. Os regulamentos internos são aprovados pelo

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Conselho da Universidade, devendo ser publicados, sob a forma de aviso, no Boletim Oficial da RAEM aqueles que produzam efeitos externos.

6. Os regulamentos e normas internos devem ser publicitados, designadamente ser afixados nos locais de trabalho.

CAPÍTULO II **Disposições comuns**

SECÇÃO I **Admissão**

Artigo 5.º **Recrutamento e selecção**

1. O recrutamento de pessoal consiste no conjunto de acções tendentes à satisfação das necessidades de pessoal qualificado para realização da missão da UM.

2. A selecção de pessoal consiste no conjunto de operações, que enquadradas no processo de recrutamento e mediante a utilização de métodos e técnicas adequados, permitem avaliar e classificar os candidatos segundo as aptidões e capacidades indispensáveis ao exercício de determinada função.

3. O recrutamento e selecção de pessoal obedecem aos princípios seguintes:

1) Igualdade de condições e de oportunidades

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

- para todos os candidatos;
- 2) Aplicação de métodos e critérios objectivos de selecção.

Artigo 6.º

Regulamentação do recrutamento

Os processos de recrutamento, os métodos de selecção bem como as regras relativas à composição do júri de selecção são definidos em regulamento interno.

Artigo 7.º

Regime de contratação

1. As relações de trabalho entre a UM e os seus trabalhadores constituem-se por contrato individual de trabalho.

2. O contrato define as condições de trabalho em cumprimento da lei, dos Estatutos da UM e do Estatuto do Pessoal da UM, bem como dos demais regulamentos e normas internos.

3. O contrato de trabalho é celebrado em regime de tempo integral e, excepcionalmente, em regime de tempo parcial.

4. O regime de tempo parcial é fixado contratualmente.

5. O pessoal recrutado em regime de tempo parcial apenas goza dos direitos e está sujeito aos

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

deveres estipulados no respectivo contrato.

Artigo 8.º **Início de funções**

Os trabalhadores só podem iniciar funções após a assinatura dos respectivos contratos de trabalho, sem prejuízo do início de funções poder ser diferido para momento posterior.

Artigo 9.º **Tempo de serviço**

1. O tempo de serviço é computado em anos, meses e dias, e corresponde às situações em que o trabalhador é remunerado.

2. O tempo de serviço conta-se sempre desde o início do período experimental.

Artigo 10.º **Processo individual**

1. Para cada trabalhador da UM é organizado um único processo individual, que deve manter-se permanentemente actualizado e do qual devem constar todos os factos e documentos que possam interessar à sua situação funcional, deveres e direitos.

2. O processo individual apenas pode ser consultado:

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

- 1) Pelo trabalhador, ou seu representante legal, sempre que o requeiram e na presença de um trabalhador dos serviços encarregados da sua organização;
- 2) Pelos superiores hierárquicos do trabalhador;
- 3) Pelo responsável da área do pessoal, pormotivo de serviço;
- 4) Pelo júri dos concursos;
- 5) Pela pessoa nomeada pela UM, em caso de processo contencioso ou gracioso.

3. A pedido do trabalhador podem ser emitidas certidões referentes a elementos constantes do seu processo individual.

SECÇÃO II

Direitos e deveres

Artigo 11.º

Direitos dos trabalhadores

1. São direitos gerais dos trabalhadores da UM:
 - 1) Exercer as funções para que tiverem sido contratados e receber a respectiva remuneração e demais subsídios e abonos a que tiverem direito, nos termos da lei e deste Estatuto;
 - 2) Participar dos seus superiores hierárquicos, quando por estes for praticado contra eles qualquer acto injusto, ilegal ou de que resulte lesão dos seus direitos;
 - 3) Não ser disciplinarmente punido, sem ser

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

previamente ouvido, gozando de todas as garantias de defesa permitidas por lei e pelo presente Estatuto;

- 4) O não cumprimento de ordens de que resulte a prática de crime ou de actos enumerados na alínea 2);
- 5) Ser munidos gratuitamente de vestuário ou equipamento adequado para o exercício das respectivas funções, quando estas, pela sua especial natureza, o exijam.

2. Constituem, ainda, direitos dos trabalhadores, progredirem e serem promovidos, gozarem férias e darem faltas, nos termos do presente Estatuto.

Artigo 12.º

Deveres dos trabalhadores

1. São deveres dos trabalhadores da UM:
 - 1) Tratar com respeito e urbanidade os superiores hierárquicos, os subordinados, os colegas e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a UM;
 - 2) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - 3) Acatar e cumprir ordens e instruções da UM ou dos superiores hierárquicos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo nos casos de às mesmas não ser devida obediência por violarem os seus direitos e garantias;
 - 4) Desempenhar as suas funções com lealdade e isenção, não retirando

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

vantagens, que não as devidas pelo contrato ou por lei, directas ou indirectas, pecuniárias ou outras, das funções exercidas, actuando com imparcialidade e independência em relação aos interesses de qualquer índole que envolvam a sua actividade profissional;

- 5) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos relacionados com o seu trabalho, e que lhe sejam confiados pela UM;
- 6) Promover ou executar todos os actos tendentes ao aperfeiçoamento do desempenho das suas funções;
- 7) Colaborar com a UM em matéria de higiene e segurança do trabalho, através dos meios adequados;
- 8) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regem.

2. O dever de lealdade a que se refere a alínea 4) do n.º 1, impõe que sempre que se verifique uma situação de conflito de interesses, o trabalhador a deva comunicar ao respectivo superior hierárquico.

SECÇÃO III

Prestação de trabalho

Artigo 13.º

Exclusividade de funções

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Ao trabalhador contratado em regime de tempo integral não é permitido exercer actividade remunerada fora da UM, salvo autorização do reitor e nas seguintes situações:

- 1) Inerência de funções;
- 2) Actividade de formação de curta duração;
- 3) Actividades docentes desde que haja compatibilidade de horário;
- 4) Actividades de reconhecido interesse público;
- 5) Actividades privadas, excepcionalmente e desde que não sejam incompatíveis com o exercício das suas funções ou proibidas por lei especial.

Artigo 14.º

Horário de trabalho

1. Compete ao reitor definir os horários de trabalho, diurno ou nocturno, podendo estabelecer horários diferenciados e por turnos.

2. Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, e por determinação do reitor, a prestação de trabalho poderá ter lugar em dia de descanso semanal ou complementar e feriados.

3. Os trabalhadores que prestem trabalho nos termos do número anterior têm direito a uma compensação pecuniária, que acresce à remuneração base mensal e cujo valor é fixado pelo Conselho da Universidade.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 15.º

Duração semanal do trabalho

A duração semanal do trabalho é de 42 horas para o pessoal operário e contínuo e de 36 horas para os restantes trabalhadores.

Artigo 16.º

Trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário consiste no trabalho prestado fora do período normal de trabalho.

Artigo 17.º

Compensação do trabalho extraordinário

1. O trabalho extraordinário é compensado por acréscimo da remuneração ou por dedução no horário normal de trabalho, por opção do trabalhador e desde que não resulte inconveniente para o serviço.

2. O regime da compensação por trabalho extraordinário é definido em regulamento interno.

SECÇÃO IV

Avaliação do desempenho e desenvolvimento profissional

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 18.º

Sistema de avaliação de desempenho

1. A avaliação de desempenho dos trabalhadores da UM visa:

- 1) Apreciar e reconhecer o mérito do trabalhador em função do seu contributo e resultados obtidos, ao nível da concretização de objectivos, da aplicação de competências e da atitude pessoal demonstrada;
- 2) Promover a comunicação entre as partes envolvidas, de modo a adequar o desempenho do trabalhador às necessidades da UM;
- 3) Identificar as necessidades de formação do trabalhador para valorizar e aperfeiçoar o seu desempenho.

2. Os sistemas de avaliação para os diferentes grupos profissionais da UM devem respeitar os seguintes princípios:

- 1) Periodicidade da avaliação do desempenho;
- 2) Conhecimento ao interessado dos resultados da avaliação;
- 3) Garantia de recurso.

Artigo 19.º

Desenvolvimento profissional

1. O desenvolvimento profissional faz-se por progressão e promoção, nos termos previstos no presente Estatuto.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

2. A progressão consiste na mudança de escalão dentro da mesma categoria.

3. A promoção consiste no acesso a categoria superior das respectivas carreiras, sem prejuízo dos requisitos habilitacionais exigidos, neste Estatuto, para a admissão nas diferentes categorias.

4. Na promoção, os trabalhadores não podem ser posicionados em escalão a que corresponda índice inferior ao que já detêm.

SECÇÃO V

Férias, faltas e licenças

Artigo 20.º

Direito a férias

1. Os trabalhadores com mais de 1 ano de serviço contínuo têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias, salvo os descontos previstos neste Estatuto e em regulamentos internos.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao serviço prestado no ano civil anterior.

3. O trabalhador que no primeiro ano de serviço tenha exercido funções durante três meses ininterruptos, tem direito a gozar o número de dias de férias proporcional ao tempo de serviço prestado, na medida de 2 dias por cada mês, até ao limite de

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

22 dias úteis de férias.

4. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se como mês completo o período de trabalho superior a 15 dias.

5. O direito a férias é irrenunciável, intransmissível e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação, excepto nos casos de cessação da relação de trabalho.

Artigo 21.º

Conceito de falta

1. Considera-se falta a não comparência do trabalhador no local de trabalho, durante a totalidade ou parte do período diário do horário de trabalho a que está obrigado, bem como a não comparência em local a que deva deslocar-se por motivos de serviço.

2. As faltas contam-se por dias inteiros e podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 22.º

Faltas justificadas

1. Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos seguintes motivos:

- 1) Por ocasião do casamento, até dez dias úteis;
- 2) Por ocasião da maternidade, até noventa dias;
- 3) Por ocasião do nascimento de filhos, o pai

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

tem direito a faltar ao serviço durante cinco dias úteis;

- 4) Se no decurso das faltas de maternidade a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito e nunca inferior a 20 dias;
- 5) Por falecimento de familiares, até sete dias úteis;
- 6) Motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença, acidente, cumprimento de obrigações legais, de decisões judiciais e por motivos de força maior;
- 7) Por formação académica e profissional previamente autorizada.

2. Consideram-se injustificadas todas as faltas dadas por motivos não previstos no número anterior.

3. Quando o impedimento por doença se prolongue para além de um ano e a Junta Médica declare, com certeza ou presunção, que o mesmo é definitivo, o contrato tem-se por rescindido, deixando o trabalhador de receber quaisquer remunerações, sem prejuízo das disposições sobre segurança social.

4. O regime da justificação de faltas é definido em normas internas.

Artigo 23.º

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Efeitos das faltas

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias dos trabalhadores.

2. As faltas injustificadas determinam, para além das consequências disciplinares previstas neste Estatuto e da sua ponderação em sede de avaliação de desempenho, a perda da remuneração correspondente ao período da ausência, a não contagem no tempo de serviço e o desconto nas férias desse ano civil ou do imediato, se já tiverem sido gozadas.

Artigo 24.º

Licença sem remuneração

Pode ser concedida aos trabalhadores licença sem remuneração, cujos requisitos de concessão, limites de duração, e efeitos são fixados em normas internas.

SECÇÃO VI

Remunerações, subsídios e compensações

Artigo 25.º

Conceito e limite máximo de remuneração

1. Considera-se remuneração qualquer provento que o trabalhador aufera como contrapartida do

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

trabalho prestado.

2. As remunerações do pessoal da Universidade de Macau ficam sujeitas ao limite anual máximo de remunerações fixado para os trabalhadores da Administração Pública, com excepção das remunerações do reitor, dos vice-reitores e dos professores catedráticos de mérito.

3. Não são consideradas para efeitos do limite fixado no número anterior apenas as importâncias recebidas a título de prémio de antiguidade, subsídio de turno, subsídio de família, subsídio de residência, subsídio de alimentação, abono para falhas, despesas de representação, senhas de presença e despesas com deslocações em serviço, bem como as recebidas pelo exercício de funções de deputado da Assembleia Legislativa ou de membro do Conselho Executivo.

Artigo 26.º

Remuneração base mensal

A remuneração base mensal é a remuneração correspondente ao índice atribuído ao trabalhador.

Artigo 27.º

Remuneração diária

A remuneração diária é igual a 1/30 da remuneração base mensal, considerando-se meses de 30 dias, para efeitos de quaisquer pagamentos ou contagem de tempo de serviço.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 28.º

Remuneração horária

O valor da remuneração horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rmb \times 12}{52 \times n}$$

sendo Rbm o valor da remuneração base mensal e n o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

Artigo 29.º

Tabela de remunerações

1. A cada categoria profissional, ou cargo, nos casos previstos neste Estatuto, correspondem vários índices de remuneração.

2. Os valores correspondentes a cada índice são fixados de acordo com a seguinte fórmula:

$$VI = \frac{V \times 1}{100}$$

em que

VI = valor do índice

V = valor do índice 100

I = índice

3. A actualização da remuneração base mensal

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

opera-se na proporção da alteração do valor do índice 100 da tabela indiciária da Função Pública.

Artigo 30.º

Pagamento da remuneração

As prestações devidas a título de remuneração são satisfeitas por inteiro no mês a que digam respeito, sendo entregue ao trabalhador a respectiva nota de abonos e descontos, da qual consta o nome completo do trabalhador, a categoria profissional e respectivo índice, o período a que corresponde a remuneração, a discriminação das prestações remuneratórias e de todos os descontos e deduções, com a indicação do montante líquido a receber, juntamente com os documentos justificativos dos descontos, quando for necessário.

Artigo 31.º

Subsídio de férias

1. Os trabalhadores têm direito a subsídio de férias de montante igual à remuneração base mensal multiplicada pelo número de dias de férias a que o trabalhador tem direito nesse ano civil a dividir por 22.

2. O pagamento do subsídio de férias é efectuado no mês de Junho, juntamente com a remuneração devida nesse mês, e o respectivo montante é aferido ao valor aplicável no dia 1 do mesmo mês.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

3. No ano seguinte ao ano da admissão, o valor do subsídio de férias é proporcional ao tempo de trabalho prestado desde a data de admissão até 31 de Dezembro desse ano, contando-se tantos duodécimos quantos os meses completos de serviço que vierem a perfazer-se até àquela data.

4. Para efeitos do disposto neste artigo considera-se como mês completo o período de trabalho superior a 15 dias.

5. O subsídio de férias é inalienável e impenhorável.

Artigo 32.º

Subsídio de Natal

1. Os trabalhadores da UM têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da remuneração base do mês de Novembro de cada ano, o qual é pago juntamente com a remuneração referente a esse mês.

2. No ano da admissão, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado desde a data da admissão até ao dia 31 de Dezembro, contando-se tantos duodécimos quantos os meses completos de serviço que vierem a perfazer-se até àquela data.

3. Para efeitos do disposto neste artigo considera-se como mês completo o período de trabalho superior a 15 dias.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

4. O subsídio de Natal é inalienável e impenhorável.

Artigo 33.º

Prémio de antiguidade

Os trabalhadores têm direito a um prémio de antiguidade.

Artigo 34.º

Abono para falhas

O trabalhador responsável pela movimentação de fundos da UM tem direito a abono para falhas mensal.

Artigo 35.º

Despesas com deslocações em serviço

1. Os trabalhadores quando tenham que se deslocar em serviço ao exterior têm direito ao reembolso das despesas realizadas durante esse período.

2. Pode haver lugar ao pagamento adiantado das despesas previstas no número anterior, mediante requerimento do trabalhador.

Artigo 36.º

Subsídio por acumulação de funções

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

A acumulação de cargos de direcção ou de chefia, nos termos legalmente previstos, confere ao trabalhador o direito a um subsídio por acumulação de funções, não podendo, em qualquer caso, o respectivo montante ser superior a 25% da sua remuneração base mensal.

Artigo 37.º

Regulamentação dos subsídios e compensações

As condições de atribuição e os montantes dos subsídios e compensações previstos na presente secção são fixados em regulamento interno, sendo os respectivos procedimentos de atribuição, apreciação e aprovação estabelecidos em normas internas.

SECÇÃO VII

Benefícios

Artigo 38.º

Assistência médica, medicamentosa e hospitalar

1. Sem prejuízo do disposto para os trabalhadores da Administração ou em legislação especial, a assistência médica, medicamentosa e hospitalar aos trabalhadores da UM e ao seu agregado familiar, pode ser garantida mediante regime de cuidados de saúde adequado, nas modalidades de contrato de seguro ou de

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

comparticipação nas despesas com os cuidados de saúde.

2. Na modalidade de contrato de seguro, o trabalhador contribui para o pagamento do respectivo prémio numa percentagem a fixar, cabendo à UM o pagamento do remanescente.

3. Na modalidade de participação nas despesas com os cuidados de saúde, a UM suporta, em percentagem ou limites pecuniários a definir, as despesas de saúde realizadas pelos trabalhadores e seus agregados familiares.

4. Os membros do agregado familiar abrangidos, a percentagem e os limites pecuniários a que se referem os números anteriores, são definidos no regulamento interno a que se refere o n.º 1 do artigo 48.º

5. A adesão dos trabalhadores a qualquer das modalidades do regime de cuidados de saúde é facultativa.

Artigo 39.º

Subsídio de residência

Os trabalhadores da UM têm direito a subsídio de residência.

Artigo 40.º

Subsídio de instalação e transporte

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

1. Pode ser atribuído um subsídio de instalação, aos trabalhadores contratados no exterior da RAEM.

2. O trabalhador contratado no exterior da RAEM, pode ainda ter direito a um subsídio de transporte e a um subsídio de transporte de bagagem.

3. O subsídio de transporte é extensível ao cônjuge e aos filhos que confirmam direito a subsídio de família enquanto este subsistir.

Artigo 41.º

Subsídio de família, casamento e de nascimento

1. A UM concede aos seus trabalhadores um subsídio de família e subsídio de casamento.

2. Os trabalhadores da UM têm ainda direito a subsídio por ocasião do nascimento de filho.

Artigo 42.º

Subsídio de sobrevivência

1. A família do trabalhador tem direito a receber um subsídio de sobrevivência por morte deste.

2. O subsídio de sobrevivência é inalienável e impenhorável.

Artigo 43.º

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Abonos em espécie e subsídios não especificados

1. A UM pode conceder abonos em espécie, designadamente alojamento e telefone.

2. A UM pode conceder subsídios não especificados, designadamente, subsídio para despesas com telefone móvel celular e para combustível.

Artigo 44.º

Apoio à formação

Aos trabalhadores, cônjuge e filhos menores de 25 anos que frequentem cursos ministrados na UM, podem ser concedidas reduções das respectivas propinas a pagar.

Artigo 45.º

Incentivos à formação

1. Os trabalhadores que frequentem cursos de formação podem beneficiar de redução de horário, faltas por motivo de exame e subsídio ou redução de propinas.

2. A participação nos cursos referidos no número anterior quando tenha lugar no exterior da RAEM, confere ao trabalhador o direito a um subsídio de transporte, alojamento e alimentação.

3. Consideram-se cursos de formação, para efeitos do disposto nos n.os 1 e 2, designadamente,

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

seminários, conferências, workshops ou cursos, directamente relacionados com as funções desempenhadas pelo trabalhador e de reconhecido interesse para a UM.

4. Em resposta às necessidades de formação detectadas, a UM pode organizar cursos de formação especializada para os seus trabalhadores ou autorizar a frequência de cursos dessa natureza no exterior da RAEM, tendo neste caso os trabalhadores seleccionados direito a subsídio de transporte, de alojamento e de alimentação.

5. A participação em cursos, nos termos deste artigo, depende de proposta da chefia da unidade a que o trabalhador pertença e é sujeita a aprovação nos termos definidos nas normas internas a que refere o n.º 2 do artigo 48.º

SECÇÃO VIII Segurança Social

Artigo 46.º Regime de segurança social

1. Os trabalhadores da UM são beneficiários do regime de segurança social do Fundo de Segurança Social da RAEM.

2. A previdência mediata dos trabalhadores da UM pode ser assegurada por um fundo de previdência, a constituir nos termos legais.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

3. A adesão dos trabalhadores ao fundo referido no número anterior é facultativa.

Artigo 47.º

Descontos

As contribuições a prestar pelos trabalhadores e pela UM para efeitos de benefícios sociais são obrigatoriamente publicitadas.

Artigo 48.º

Regulamentação dos benefícios e segurança social

1. Os regimes dos benefícios e segurança social previstos nesta secção e na secção anterior, designadamente as condições de atribuição, montantes, valores, isenções e contribuições, são desenvolvidos em regulamento interno.

2. Os procedimentos de atribuição, apreciação e aprovação dos benefícios referidos no número anterior são definidos em normas internas.

SECÇÃO IX

Regime disciplinar

Artigo 49.º

Responsabilidade disciplinar

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

1. Os trabalhadores ao serviço da UM são disciplinarmente responsáveis pelas infracções que cometam no exercício das suas funções ou com elas relacionadas.

2. A acção disciplinar é independente do procedimento criminal ou da acção cível que possam ser intentados pelos mesmos factos.

3. Quando os factos forem passíveis de ser considerados infracção penal, far-se-á a devida comunicação às entidades competentes para promover o respectivo procedimento criminal.

Artigo 50.º

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto culposo, praticado pelo trabalhador, com violação de algum dos deveres a que está vinculado.

Artigo 51.º

Poder disciplinar

1. O poder disciplinar dos superiores envolve sempre o dos seus inferiores hierárquicos.

2. As sanções disciplinares são sempre aplicadas, sendo precedidas pelo apuramento dos factos em processo disciplinar, no respeito pelos princípios do direito disciplinar, designadamente da presunção de inocência e o contraditório.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

3. A sanção de repreensão escrita é aplicada sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do arguido.

Artigo 52.º

Extinção da responsabilidade disciplinar

A responsabilidade disciplinar extingue-se pelo cumprimento da pena, por morte ou por prescrição do procedimento disciplinar.

Artigo 53.º

Sanções disciplinares

1. As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores da UM são as seguintes:

- 1) Repreensão escrita, que consiste em mero reparo pela infracção verificada, aplicável por faltas leves que não tenham causado prejuízo, perturbação do serviço ou descrédito para a UM;
- 2) Suspensão com perda de remuneração, que consiste no afastamento do trabalhador do serviço durante o período de duração da pena que for determinado na decisão sobre o processo disciplinar, não podendo este exceder, por cada infracção, 24 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias;
- 3) Despedimento com justa causa, que consiste no afastamento definitivo do trabalhador do serviço na UM, fazendo cessar, para todos os efeitos, o vínculo

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

contratual.

2. Na aplicação da sanção disciplinar deve atender-se à gravidade da infracção, à natureza das funções, à categoria do trabalhador, ao grau de culpa, à sua responsabilidade e a todas as circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida.

3. As sanções disciplinares aplicadas são sempre registadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 54.º

Impugnação

A impugnação da decisão final proferida em processo disciplinar é feita, nos termos da legislação aplicável, perante os tribunais competentes para julgar os conflitos de trabalho.

Artigo 55.º

Regulamentação do processo disciplinar

O regime previsto na presente secção é desenvolvido em regulamento interno.

SECÇÃO X

Cessação da relação de trabalho

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 56.º

Cessação da relação de trabalho

1. A cessação da relação de trabalho entre a UM e o trabalhador pode verificar-se nos seguintes casos:

- 1) No termo do prazo previsto no contrato individual de trabalho, salvo se a UM, até 3 meses antes do termo, tiver expressamente manifestado a intenção de o renovar;
- 2) A todo o tempo, ocorrendo justa causa, por iniciativa de qualquer das partes;
- 3) A todo o tempo, por mútuo acordo das partes, mediante documento escrito e assinado;
- 4) Quando esgotado o objecto do contrato individual de trabalho;
- 5) Por denúncia unilateral de qualquer das partes, mediante aviso prévio;
- 6) Por limite de idade.

2. Na situação prevista na alínea 5) do número anterior há lugar ao cumprimento dos prazos de aviso prévio e ao pagamento das indemnizações previstas na legislação das relações de trabalho vigente na RAEM, se outros não estiverem contratualmente estipulados.

3. O limite máximo de idade para o exercício de funções é de 65 anos.

4. Excepcionalmente, o Conselho da Universidade pode autorizar a contratação, por períodos de um ano, de trabalhadores com idade

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

que ultrapasse o limite referido no número anterior, desde que existam razões suficientemente fundamentadas da necessidade da sua contratação.

5. A atribuição ao trabalhador na avaliação do desempenho da menção «Mau», determina a cessação automática da relação de trabalho.

Artigo 57.º

Cessaçãõ fundada em justa causa

1. Qualquer das partes pode, ocorrendo justa causa, pôr termo à relação de trabalho, não havendo neste caso lugar ao pagamento de indemnizações.

2. A cessação da relação de trabalho fundada em justa causa por iniciativa da UM só pode ter lugar na sequência de procedimento disciplinar.

3. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos:

- 1) Faltas injustificadas que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a UM ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 7 dias consecutivos ou 14 dias interpolados;
- 2) Violação de sigilo profissional de que resultem prejuízos materiais ou morais para a UM ou para terceiros;
- 3) Recusa de prestação de tarefas que estejam dentro do âmbito da relação

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

- contratual da UM com o trabalhador;
- 4) Agressão, injúria pública ou desrespeito grave de superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiros, nos locais de serviço ou em serviço;
 - 5) Prática ou incitamento à prática de actos de perturbação do serviço ou de indisciplina ou contrários à moral pública;
 - 6) Participação ou queixa contra algum trabalhador ou terceiros, com falsidade ou falsificação, quando daí resulte injusta punição ou prejuízo para aqueles;
 - 7) Comprovada incompetência profissional;
 - 8) Aceitação ilícita, ou pedido, por modo directo ou indirecto de dádivas, gratificações, comissões, participações em lucros ou outras vantagens patrimoniais, ainda que sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou expediente, ou influenciar a intervenção da UM em qualquer contrato;
 - 9) Manifesto e reiterado incumprimento de regras e prescrições técnicas próprias da função;
 - 10) Desvio de quaisquer bens ou valores, inutilização ou danificação de instalações ou equipamentos pertencentes à UM bem como alienação de quaisquer outros valores à guarda desta, desde que se verifique a intencionalidade dolosa da conduta;
 - 11) Apresentação ou invocação de elementos, sabendo o trabalhador, ou devendo saber, que os mesmos não são verdadeiros, para justificar a obtenção de quaisquer

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

direitos ou regalias;

- 12) Faltar aos deveres do seu cargo, não promovendo atempadamente os procedimentos adequados ou lesar, em negócio jurídico ou por mero acto material, os interesses patrimoniais que no todo ou em parte lhes cumpre administrar, fiscalizar, defender ou realizar, com a intenção de obter para si ou para terceiros qualquer benefício ilícito;
- 13) Por qualquer forma revelar indignidade ou falta de idoneidade moral para o exercício de funções;
- 14) Conduta culposa do trabalhador que viole os deveres emergentes ao presente Estatuto ou do contrato de trabalho.

4. Constituem justa causa para a cessação da relação de trabalho por iniciativa do trabalhador, nomeadamente, os seguintes factos:

- 1) Cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- 2) Falta culposa de pagamento pontual da remuneração pela UM, na forma devida;
- 3) Violação culposa por parte da UM das garantias legais e convencionais do trabalhador.

CAPÍTULO III

Pessoal de direcção e chefia

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 58.º

Cargos de direcção e chefia

1. Os cargos de reitor e de vice-reitor são considerados cargos de direcção, para os efeitos previstos no presente Estatuto.

2. São cargos de chefia os seguintes:

- 1) Director de faculdade;
- 2) Subdirector de faculdade;
- 3) Chefe de departamento académico;
- 4) Chefe de unidade académica independente;
- 5) Subchefe de unidade académica independente;
- 6) Chefe de serviço de apoio para os assuntos académicos;
- 7) Chefe de serviço administrativo;
- 8) Chefe de subunidade de serviço de apoio para os assuntos académicos;
- 9) Chefe de subunidade de serviço administrativo.

3. O pessoal de direcção e chefia está isento de horário de trabalho, não lhe sendo por isso devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do horário normal.

Artigo 59.º

Recrutamento

O recrutamento para os cargos de direcção e chefia, faz-se de entre indivíduos habilitados com

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

licenciatura e reconhecida competência, aptidão e experiência profissionais adequadas ao exercício das correspondentes funções, ou de entre indivíduos não licenciados, mas com especiais qualificações e comprovada experiência profissional para o exercício do cargo.

Artigo 60.º

Nomeação e exoneração

1. O reitor e os vice-reitores são nomeados e exonerados nos termos previstos nos Estatutos da UM.
2. Os directores de faculdades são nomeados e exonerados pelo Conselho da Universidade.
3. Os restantes cargos de chefia são nomeados e exonerados pelo reitor.

Artigo 61.º

Exercício de funções de chefia

1. Os cargos de chefia previstos neste Estatuto são exercidos, em regime de contrato ou em comissão de serviço.
2. Os contratos do pessoal de chefia podem ser celebrados por período de duração não superior a 5 anos, renováveis por períodos iguais ou inferiores.
3. A duração da comissão de serviço é fixada no despacho de nomeação, sendo renovável.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

4. A comissão de serviço cessa automaticamente:

- 1) No termo do seu prazo se, até 30 dias antes do seu termo, o órgão competente da UM, por sua iniciativa, não tiver expressamente manifestado a intenção da renovar;
- 2) No caso de cessação da relação de trabalho.

5. A comissão de serviço do pessoal de chefia pode, a todo o tempo cessar:

- 1) Por acordo;
- 2) Por conveniência de serviço, devidamente fundamentada;
- 3) A requerimento do interessado, apresentado com antecedência mínima de 60 dias;
- 4) Na sequência de procedimento disciplinar em que seja aplicada pena de suspensão.

Artigo 62.º

Deveres específicos do pessoal de chefia

Constituem deveres específicos dos trabalhadores investidos em funções de chefia, para além dos deveres gerais referidos no capítulo II e de outros decorrentes da lei:

- 1) Tratar dos assuntos da sua área de competências, gerindo e aplicando com eficácia os recursos;
- 2) Planear e programar, de acordo com a

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

missão e as estratégias delineadas pelos órgãos da UM, as actividades com vista a alcançar os objectivos da respectiva unidade;

- 3) Apoiar o reitor na orientação, desenvolvimento e gestão da UM.

Artigo 63.º

Avaliação do desempenho do pessoal de chefia

1. O pessoal de chefia, com excepção dos cargos referidos nas alíneas 1) a 5) do n.º 2 do artigo 58.º, ainda que em regime de substituição, está sujeito a avaliação do desempenho.

2. O sistema de avaliação do desempenho do pessoal de chefia é desenvolvido em regulamento interno.

Artigo 64.º

Remunerações, gratificações e compensações

1. As remunerações do reitor e dos vice-reitores são fixadas por despacho do Chefe do Executivo, sob proposta do Conselho da Universidade, tendo em conta a qualificação e experiência dos candidatos.

2. A remuneração dos titulares dos cargos de chefia previstos nas alíneas 6) a 9) do n.º 2 do artigo 58.º é a fixada no Mapa I anexo ao presente Estatuto, e que dele faz parte integrante.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

3. Excepcionalmente, em caso de dificuldade de recrutamento de pessoal no mercado de trabalho local, o reitor, em função da especialização profissional ou da exigência técnica das funções a exercer, pode atribuir índice superior ao estabelecido para o respectivo cargo, sujeito ao índice mais elevado fixado para os trabalhadores da Administração Pública, mediante aprovação da entidade tutelar.

4. Excepcionalmente, a remuneração dos titulares dos cargos de chefe de serviço de apoio para os assuntos académicos pode ser fixada por referência aos índices das categorias do pessoal docente previstas neste Estatuto.

Artigo 65.º

Subsídio de chefia

Aos directores e subdirectores de faculdades, chefes e subchefes de unidades académicas independentes, chefes de departamentos académicos e chefes de serviço de apoio para os assuntos académicos pode ser atribuído um subsídio pelo exercício das respectivas funções, cujo montante é fixado pelo Conselho da Universidade.

Artigo 66.º

Substituições

1. Os cargos de chefia podem ser exercidos em regime de substituição enquanto durar a vacatura, a

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

ausência ou impedimento do respectivo titular.

2.A substituição é determinada pelo reitor, no caso de se justificar a necessidade de assegurar as funções atribuídas ao titular do cargo.

3.O exercício em substituição dos cargos de direcção e chefia, quando exercido por mais de cinco dias confere direito à atribuição de um subsídio de substituição, cujo montante é definido pelo Conselho da Universidade.

4.Não têm, porém, direito ao subsídio referido no número anterior os titulares dos cargos de subdirector de faculdade e subchefe de unidade académica independente pelo desempenho de funções em substituição, respectivamente, do director de faculdade e do chefe de unidade académica independente.

CAPÍTULO IV Pessoal docente

Artigo 67.º

Categorias do pessoal docente

1. As categorias do pessoal docente abrangido por este Estatuto são as seguintes:

- 1) Professor Catedrático de Mérito;
- 2) Professor Catedrático Distinto;
- 3) Professor Catedrático;

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

- 4) Professor Associado;
- 5) Professor Auxiliar;
- 6) Assistente;
- 7) Assistente Eventual;
- 8) Assistente Auxiliar.

2. O número total dos professores catedráticos distintos não pode ultrapassar uma percentagem, a definir pelo Conselho da Universidade e sujeita a aprovação da entidade tutelar, do número total dos professores catedráticos, dos professores associados e dos professores auxiliares da UM.

Artigo 68.º

Requisitos de qualificação e experiência para o recrutamento do pessoal docente

1. Os professores catedráticos de mérito e os professores catedráticos distintos são recrutados, respectivamente, de entre académicos notáveis tidos como autoridades internacionais e de entre académicos notáveis de renome internacional, nas áreas relevantes, que possam contribuir para o desenvolvimento da UM nas respectivas áreas.

2. Os professores catedráticos são recrutados de entre:

- 1) Professores catedráticos ou com categoria equivalente na disciplina em causa, ou de entre eruditos de reconhecida competência e prestígio académico; ou
- 2) Professores associados na disciplina em causa e, em regra, com pelo menos 5 anos de experiência de docência em regime de

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

tempo integral devendo ainda ser titulares, na área em causa, do grau académico mais elevado ou possuir assinalável êxito académico.

3. Os professores associados são recrutados de entre:

- 1) Professores associados ou com categoria equivalente na disciplina em causa, ou de entre eruditos de reconhecida competência e prestígio académico; ou
- 2) Professores auxiliares na disciplina em causa e, em regra, com pelo menos 5 anos de experiência de docência em regime de tempo integral, devendo ainda ser titulares, na área em causa, do grau académico mais elevado ou assinalável êxito académico.

4. Os professores auxiliares são recrutados de entre:

- 1) Professores auxiliares ou com categoria equivalente na disciplina em causa; ou
- 2) Docentes habilitados com o grau académico mais elevado na disciplina em causa; ou
- 3) Titulares de habilitações académicas reconhecidas, em circunstâncias especiais, pelo Conselho Científico das respectivas faculdades.

5. Os assistentes são recrutados de entre:

- 1) Candidatos habilitados com o grau de mestre; ou
- 2) Titulares de habilitações académicas reconhecidas, em circunstâncias especiais,

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

pelos Conselhos Científicos das faculdades.

6. Os assistentes eventuais são recrutados de entre candidatos habilitados com o grau de mestre ou titulares de habilitações académicas reconhecidas, em circunstâncias especiais, pelos Conselhos Científicos das faculdades.

7. Os assistentes auxiliares são recrutados de entre candidatos habilitados com o grau de licenciado ou de habilitações académicas reconhecidas, em circunstâncias especiais, pelos Conselhos Científicos das faculdades.

Artigo 69.º

Professores especialmente recrutados

1. Podem ainda ser recrutadas para a prestação de serviço docente individualidades de reconhecida competência académica, ainda que aposentadas ou com mais de 65 anos.

2. As funções específicas e a remuneração dos professores especialmente recrutados são fixadas nos respectivos contratos, após aprovação do Conselho da Universidade.

Artigo 70.º

Nomeação e exoneração

O pessoal docente é nomeado e exonerado pelo reitor.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 71.º

Duração dos contratos

1. O contrato inicial do pessoal docente tem a duração máxima de três anos, sendo renovável.
2. O prazo das renovações dos contratos não pode exceder os cinco anos.
3. Os contratos referidos nos números anteriores podem ter uma duração superior em situações excepcionais e devidamente fundamentadas, após aprovação da entidade tutelar.

Artigo 72.º

Funções do pessoal docente

1. Cumpre, em geral, ao pessoal docente:
 - 1) Prestar o serviço lectivo que lhes for atribuído incluindo aulas, exames, seminários e apoio aos alunos;
 - 2) Desenvolver, individualmente ou em grupo, trabalhos de investigação científica;
 - 3) Participar nas tarefas de gestão da UM e na prestação de serviços à comunidade.
2. Os deveres e as funções específicas das categorias previstas no artigo 67.º, são definidos em regulamento interno.

Artigo 73.º

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Horário semanal de trabalho

1. O horário semanal do pessoal docente integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva.
2. A duração das componentes lectiva e não lectiva é fixada em regulamento interno.

Artigo 74.º

Avaliação do desempenho

1. O pessoal docente está sujeito a avaliação do desempenho.
2. A avaliação de desempenho do pessoal docente é feita com base num relatório anual apresentado pelos docentes onde consta os respectivos resultados no ensino, na investigação e no serviço prestado na UM.
3. Além do relatório referido no número anterior, a avaliação baseia-se ainda na apreciação do desempenho dos docentes pelos estudantes, mediante o preenchimento de documento previamente aprovado e noutras informações relevantes previamente estabelecidas e devidamente publicadas.
4. O sistema de avaliação de desempenho para o pessoal docente é desenvolvido em regulamento interno.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 75.º

Progressão

1. A progressão do docente depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- 1) Dois anos de permanência no mesmo escalão;
- 2) Aprovação de proposta de progressão apresentada pela chefia da unidade académica a que o docente pertença, pelo reitor ou pelo vice-reitor por aquele designado.

2. A proposta de progressão referida na alínea 2) do número anterior é feita tendo em conta a antiguidade e o desempenho do docente no ensino, na investigação e no serviço à comunidade.

Artigo 76.º

Promoção

1. O acesso do docente a categoria superior fica sujeito a avaliação própria.

2. O sistema de avaliação para promoção do pessoal docente, designadamente a composição do júri, os métodos e os termos de avaliação, são desenvolvidos em regulamento interno.

3. Dos resultados da avaliação para promoção cabe recurso para o Conselho da Universidade ou para o reitor, de acordo com o regime fixado no regulamento referido no número anterior.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 77.º

Período de férias

1. O pessoal docente em exercício de funções deve gozar férias nos períodos de paragem lectiva e desde que não haja prejuízo para a UM.

2. Pode ser autorizado o gozo de férias em período diferente do referido no número anterior, por motivo justificado e sem prejuízo para a aprendizagem dos alunos.

3. As férias são marcadas tendo em conta os interesses dos docentes e a conveniência da UM, sem prejuízo de, em todos os casos, ser assegurado o seu funcionamento.

4. Não se verificando acordo, as férias são marcadas pelo reitor, nos termos previstos no n.º 1.

Artigo 78.º

Licenças académicas

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 24.º, podem ser concedidas aos docentes as seguintes licenças académicas:

- 1) Licença para investigação ou para realização de projectos de natureza académica;
- 2) Licença sem remuneração para obtenção de grau académico superior ao que possuam.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

2. O regime das licenças académicas é desenvolvido em normas internas.

Artigo 79.º

Remunerações do pessoal docente

1. As remunerações dos professores catedráticos de mérito e dos professores catedráticos distintos são definidas pelo Conselho da Universidade de acordo com o mercado internacional de recursos humanos académicos e a realidade de Macau.

2. A remuneração anual dos professores catedráticos distintos está sujeita ao limite anual máximo de remunerações fixado para os trabalhadores da Administração Pública.

3. A remuneração das restantes categorias do pessoal docente é a constante no Mapa II.

Artigo 80.º

Prémios

1. Podem ser atribuídos aos docentes prémios de ensino e de investigação, destinados a estimular o espírito académico no pessoal docente.

2. O sistema de prémios é desenvolvido em regulamento interno.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 81.º

Coordenação de actividades académicas

1. As unidades académicas podem, sempre que tal se revele necessário, designar docentes para o exercício de funções de coordenação de actividades académicas, designadamente a coordenação de cursos ministrados pela UM e de trabalhos de investigação.

2. A compensação pelo desempenho das funções de coordenação referidas no número anterior é feita através da redução da carga horária ou da atribuição de um subsídio de funções.

3. As regras relativas à compensação referida no número anterior são definidas em normas internas, sendo o montante do subsídio de funções de coordenação fixado pelo Conselho da Universidade.

CAPÍTULO V

Pessoal de investigação

Artigo 82.º

Regime do pessoal de investigação

1. O regime do pessoal de investigação é definido em regulamento interno.

2. Do regulamento referido no número anterior devem constar, nomeadamente, as regras de

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

recrutamento e selecção, contratação, categorias profissionais, descrição de funções, remunerações e benefícios.

CAPÍTULO VI

Pessoal administrativo

Artigo 83.º

Pessoal administrativo

Para efeitos do presente Estatuto o pessoal administrativo abrange:

- 1) Pessoal administrativo e de serviço geral;
- 2) Pessoal integrado em carreiras profissionais.

Artigo 84.º

Categorias

As categorias do pessoal administrativo e de serviço geral são as seguintes:

- 1) Administrativo Especialista;
- 2) Administrativo Superior;
- 3) Administrativo;
- 4) Assistente Administrativo Especialista;
- 5) Assistente Administrativo Superior;
- 6) Assistente Administrativo;
- 7) Oficial Administrativo Especialista;
- 8) Oficial Administrativo Superior;

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

- 9) Oficial Administrativo;
- 10) Operário Técnico;
- 11) Operário Semi-técnico;
- 12) Contínuo.

Artigo 85.º

Carreiras profissionais

1. Podem ser criadas pelo Conselho da Universidade carreiras profissionais, desde que as funções específicas, em razão da especialidade das áreas de actividade, não possam ser asseguradas pelo pessoal integrado na carreira do pessoal administrativo e de serviço geral.

2. A estrutura das carreiras referidas no número anterior deve ter por referência a estrutura da carreira do pessoal administrativo e de serviço geral.

Artigo 86.º

Conteúdo funcional

1. A descrição do conteúdo funcional das diferentes carreiras do pessoal administrativo é definida em regulamento interno.

2. A descrição do conteúdo funcional de carreira é uma caracterização genérica das tarefas compreendidas nas funções das categorias nela compreendidas.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 87.º

Habilitações de ingresso

1. As habilitações literárias exigidas para a admissão na UM são, conforme as categorias, as seguintes:

- 1) Administrativo e assistente administrativo: licenciatura ou, em circunstâncias especiais, bacharelato;
- 2) Oficial administrativo: ensino secundário complementar;
- 3) Operário e contínuo: ensino secundário geral ou, em circunstâncias especiais, ensino primário.

2. As habilitações exigidas para a admissão de trabalhadores em categorias de carreiras profissionais, são definidas por regulamento interno com referência ao disposto no n.º 1.

3. Pode ser exigida experiência ou qualificação profissional adequada ao exercício das respectivas funções, sem prejuízo do disposto no n.os 1 e 2.

4. As circunstâncias especiais para a admissão de candidatos habilitados com o grau de bacharel, referidas na alínea 1) do n.º 1, são definidas em regulamento interno.

Artigo 88.º

Nomeação e exoneração

O pessoal administrativo é nomeado e

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

exonerado pelo reitor.

Artigo 89.º

Duração dos contratos

1. O contrato inicial do pessoal administrativo tem a duração máxima de dois anos, sendo renovável.

2. O prazo das renovações dos contratos do pessoal referido no número anterior não pode exceder três anos.

3. Os contratos referidos nos números anteriores podem ter uma duração superior em situações excepcionais e devidamente fundamentadas, após aprovação da entidade tutelar.

Artigo 90.º

Avaliação do desempenho

1. Na avaliação do desempenho a apreciação qualitativa do serviço prestado pelo pessoal administrativo é feita em função do mérito revelado e através da atribuição das menções de «Muito Bom», «Bom», «Regular», «Medíocre» e «Mau».

2. O sistema de avaliação de desempenho para o pessoal administrativo é desenvolvido em regulamento interno.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 91.º

Progressão

1. A progressão do pessoal administrativo pode ser ordinária ou por mérito.

2. A progressão ordinária consiste na mudança para o escalão superior imediato e depende da permanência no escalão inferior pelo período de dois anos, com classificação não inferior a «Regular».

3. A progressão por mérito consiste na mudança do trabalhador para o escalão superior não imediato e depende da permanência no escalão inferior pelo período de dois anos, com classificação de «Muito Bom».

4. Compete ao reitor ou ao vice-reitor por aquele designado aprovar a progressão dos trabalhadores da UM, sob proposta da chefia da unidade a que pertença o trabalhador.

5. A proposta a que se refere o número anterior é feita com base no desempenho, contribuição e antiguidade do trabalhador.

6. É da competência exclusiva do reitor a aprovação das propostas de progressão na modalidade referida no n.º 3.

Artigo 92.º

Promoção

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

1. O acesso do pessoal administrativo a categoria superior fica sujeito a avaliação para promoção.

2. O sistema de avaliação para promoção do pessoal administrativo, designadamente a composição do júri, os métodos e os termos de avaliação, são desenvolvidos em regulamento interno.

3. Dos resultados da avaliação para promoção cabe recurso para o Conselho da Universidade ou para o reitor, de acordo com o regime fixado no regulamento referido no número anterior.

Artigo 93.º

Remunerações do pessoal administrativo e de serviço geral

A remuneração das categorias do pessoal administrativo e de serviço geral é a constante no Mapa III.

Artigo 94.º

Prémios

1. A UM pode instituir prémios destinados a incentivar a excelência do desempenho do pessoal administrativo, tendo em conta a classificação de serviço e o contributo do trabalhador para o funcionamento da UM.

2. O sistema de prémios é desenvolvido em normas internas.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Artigo 95.º

Chefias funcionais

1. Podem ser criadas chefias funcionais desde que o conjunto das tarefas de coordenação pelo seu volume ou complexidade o justifique.

2. As chefias funcionais são criadas e extintas pelo reitor de acordo com o disposto no número anterior.

3. As chefias funcionais têm direito a uma gratificação, cujo montante é fixado pelo Conselho da Universidade, sob proposta do reitor, tendo em conta o nível de complexidade das tarefas de coordenação em causa.

4. Às chefias funcionais é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no n.º 3 do artigo 58.º.

Artigo 96.º

Secretariado

1. O presidente do Conselho da Universidade de Macau, bem como os titulares dos cargos referidos no n.º 1 e nas alíneas 1), 4), 6) e 7) do n.º 2 do artigo 58.º, podem designar, para o exercício de funções de secretariado, trabalhadores inseridos nas categorias de assistente administrativo especialista, assistente administrativo superior e assistente administrativo do pessoal administrativo e de

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

serviço geral.

2. Os trabalhadores designados para exercer funções de secretariado, nos termos do número anterior, têm direito a uma compensação pecuniária.

3. O montante da compensação pelo exercício das funções a que se refere o n.º 1 é fixado pelo Conselho da Universidade.

4. As funções de secretariado são exercidas sem prejuízo do exercício das funções de origem do trabalhador designado, não lhe sendo devida qualquer remuneração pelo trabalho prestado fora do horário normal.

CAPÍTULO VII Disposições finais

Artigo 97.º

Interpretação e revisão do Estatuto

1. As dúvidas que surjam na aplicação do presente Estatuto são resolvidas mediante deliberação da Comissão Permanente do Conselho da Universidade.

2. As eventuais revisões do presente Estatuto devem respeitar os princípios constantes no despacho que aprova o presente Estatuto e ser precedidas de consulta prévia aos trabalhadores no

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

caso de visarem alterações no regime das remunerações e regalias.

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

ANEXO

Mapa I

Cargos	Índice
Chefe de Serviço de Apoio para os Assuntos Académicos	850
Chefe de Serviço Administrativo	850
Chefe de Subunidade de Serviço de Apoio para os Assuntos Académicos	770
Chefe de Subunidade de Serviço Administrativo	770

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Mapa II

Categoria	Índice								
	Escalões								
	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º
Professor Catedrático	950	975	1000	1025	1050	1075	1100		
Professor Associado	800	825	850	875	900	925	950	975	1000
Professor Auxiliar	650	675	700	725	750	775	800	825	850
Assistente	465	490	515	540	565	590	615	640	665
Assistente Eventual	465	490	515	540	565	590	615	640	665
Assistente Auxiliar	425	450	475	500	525	550			

Texto Integral do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau

Mapa III

Categoria	Índice														
	Escalaões														
	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º	11.º	12.º	13.º	14.º	15.º
Administrativo Especialista	695	715	735												
Administrativo Superior	570	590	610	630	650	670	690								
Administrativo	440	460	480	500	520	540	560								
Assistente Administrativo Especialista	470	485	500	515	530	545	560								
Assistente Administrativo Superior	370	385	400	415	430	445	460								
Assistente Administrativo	270	285	300	315	330	345	360								
Oficial Administrativo Especialista	340	350	360	370	380	390	400	410							
Oficial Administrativo Superior	260	270	280	290	300	310	320	330							
Oficial Administrativo	200	210	220	230	240	250									
Operário Técnico	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300
Operário Semi-Técnico	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240			
Contínuo	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	210			