

iniciativa, ou em parceria com outras entidades, públicas ou privadas, criar entidades subsidiárias de direito privado, designadamente fundações, associações e sociedades, ou integrar no seu âmbito ou associar a si tais entidades, quando resultantes de iniciativa externa.

As entidades referidas no artigo 14.º devem coadjuvar a Universidade na estrita prossecução dos seus fins, nos termos da lei e dos Estatutos da Universidade, cabendo ao Conselho geral, nos termos do n.º 3 deste artigo, aprovar as “condições gerais” a cumprir por estas entidades, ou seja, o quadro em que se deve mover a participação da Universidade na criação, integração ou associação destas entidades.

Razões de flexibilidade, de capacidade de adaptação ao dever e de adequabilidade das respostas a cada situação concreta aconselham a não seguir a via de uma regulamentação minuciosa, e no mesmo sentido apontam os próprios Estatutos quando determinam que ao Conselho Geral cabe aprovar as “condições gerais” a observar pela Universidade de Coimbra na criação de tais entidades, na participação nelas, ou na sua integração na (ou associação à) Universidade.

Com base neste entendimento, o Conselho Geral da Universidade de Coimbra delibera aprovar as seguintes condições gerais a observar na participação da Universidade nas entidades previstas no referido artigo 14.º dos Estatutos.

1 — A criação pela Universidade de Coimbra ou a sua participação, nas formas legal e estatutariamente permitidas, em quaisquer entidades de natureza pública ou privada, deve ter sempre em consideração os seguintes aspectos:

a) Enquadramento do objecto, fins ou acção de tais entidades nos fins da Universidade, conforme se encontram definidos no artigo 5.º dos seus Estatutos;

b) A acção de tais entidades dever ser passível de ser considerada coadjuvadora da acção da Universidade.

2 — Quando for uma Unidade Orgânica a propor a constituição ou a participação na constituição de entidades de direito privado, nos termos do n.º 2 do artigo 14.º dos Estatutos da Universidade, a intervenção será sempre juridicamente tutelada e detida pela UC e os representantes da Universidade nos órgãos sociais da entidade de direito privado em causa são nomeados pelo Reitor mediante proposta do Director da Unidade Orgânica envolvida.

3 — Se as circunstâncias o aconselharem, a Universidade deve assegurar a titularidade da maioria do capital social ou a maioria dos votos nos órgãos sociais das entidades a que se refere o artigo 14.º dos Estatutos, ou assegurar a consagração de direitos especiais (direito de designar gerentes, direito de voto duplo e direito à gerência) ou a criação de categorias especiais de acções.

4 — As entidades referidas no ponto 1. apresentarão à Universidade, até 31 de Março de cada ano, o seu Relatório de Actividade e Conta, referente ao ano anterior, devidamente aprovado pelo órgão competente.

5 — Nas sociedades em que a Universidade é a única sócia a fiscalização compete a um Revisor Oficial de Contas, que será o Fiscal Único da Universidade.

6 — A utilização, pelas entidades referidas no artigo 14.º dos Estatutos, dos símbolos ou da imagem institucional da Universidade de Coimbra, ou a associação destes a qualquer das suas acções, iniciativas ou promoções institucionais, deve ser sempre equacionada no quadro das Orientações da Universidade nesta matéria e é, por princípio, obrigatória.

7 — A Universidade deve organizar um registo actualizado de todas as entidades públicas ou privadas em que participe, do qual deverão constar os elementos essenciais caracterizadores dessas entidades bem como a identificação de quem, em representação da Universidade, participe em qualquer dos seus órgãos.

8 — As normas estatutárias das associações e fundações que a Universidade constitua ou em cuja constituição participe devem garantir que, em caso de cessação de actividade e liquidação, qualquer que seja a causa, reverte para a Universidade o património móvel e imóvel com que esta haja contribuído para tais entidades, sem prejuízo do eventual direito a receber total ou parcialmente outros bens ou direitos, nomeadamente os dividendos relativos a patentes e marcas.

9 — Quando se verifique um interesse relevante da Universidade de Coimbra na participação em entidade, de direito público ou privado, e não for possível observar as exigências decorrentes destas condições gerais, tal participação pode ser autorizada em cada caso pelo Conselho Geral, mediante proposta fundamentada do Reitor.

14 de Abril de 2010. — O Presidente do Conselho Geral da Universidade de Coimbra, *Artur Santos Silva*.

203146812

UNIVERSIDADE DE LISBOA

Reitoria

Declaração de rectificação n.º 782/2010

Por ter sido publicado com inexactidão o despacho reitoral número R-17-2010 (3.24), de 17 de Fevereiro de 2010, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 59, de 25 de Março de 2010, com o n.º 5455/2010, referente à alteração do doutoramento em Estudos Clássicos, rectifica-se que onde se lê:

«a proposta de alteração do Doutoramento em Estudos Clássicos, que foi criado pelo Despacho Reitoral n.º R/55/2008 (1), de 19 de Dezembro, a criação do doutoramento em Estudos Clássicos, registada pela Direcção-Geral de Ensino Superior com o n.º R/B-Cr 46/2009.»

deve ler-se:

«a proposta de alteração do doutoramento em Estudos Clássicos, que foi criado pelo despacho reitoral número R/55/2008 (1), de 19 de Dezembro, e registado pela Direcção-Geral do Ensino Superior com o número R/B-Cr 46/2009.»

13 de Abril de 2010. — O Vice-Reitor, *António Vasconcelos Tavares*.

203148984

UNIVERSIDADE DA MADEIRA

Reitoria

Regulamento n.º 362/2010

Regulamento de Recrutamento, Selecção e Contratação de Pessoal Docente da Universidade da Madeira

Preâmbulo

Com as grandes alterações legislativas ocorridas nos últimos anos, a Universidade da Madeira entrou num novo ciclo, decorrente da necessidade de responder eficazmente às profundas transformações operadas no contexto do Ensino Superior em Portugal. Tratou-se de uma mudança profunda que, contrariamente ao que aconteceu no passado, foi transversal a todos os aspectos da realidade que constitui o Ensino Superior. Deste modo, à profunda transformação paradigmática que constituiu a adesão ao Processo de Bolonha, ao nível pedagógico, correspondeu uma alteração das estruturas de governo das Instituições que a revisão do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior veio consignar. Este novo cenário implicou uma revisão sincronizada dos mecanismos de gestão das carreiras profissionais associadas. Deste modo, no que concerne aos docentes, as republicações dos Estatutos das Carreiras Docentes Universitária e do Ensino Politécnico, entretanto verificadas, constituiu o momento da criação de um dos mais importantes instrumentos destinados à prossecução dos fins gerais delineados na origem deste processo de transformação, que percorre todo o espaço Europeu do Ensino Superior.

A importância destes *instrumentos* torna-se clara quando se consideram os três principais aspectos enumerados como estruturantes, no novo diploma, para os processos de recrutamento e selecção de docentes, nomeadamente: a obrigatoriedade de concursos internacionais para professores, com júris maioritariamente externos à instituição; a constituição de júris a nível nacional, sempre que se trate de concursos em áreas em que a instituição não detém competência específica; o reforço da transparência nos concursos, desde a proibição da adopção de especificações que estreitem de forma inadequada o universo dos candidatos à publicidade alargada em todas as fases do processo e à valorização, nos concursos, de todas as componentes das funções dos docentes, com expressa consideração do desempenho científico, da capacidade pedagógica e de outras actividades relevantes para a missão da instituição do ensino superior.

Trata-se de um reforço evidente dos mecanismos que procuram garantir um alto nível de exigência relativamente às carreiras docentes universitária e politécnica. É, portanto, necessário assegurar que os mecanismos específicos de recrutamento e selecção dos docentes de cada Instituição, não apenas obedeçam aos princípios enumerados no diploma, mas reforcem as intenções consignadas na legislação com mecanismos próprios que reflectam os seus condicionalismos específicos.

No contexto das mudanças profundas que se verificam, é por via do estabelecimento de planos estratégicos articulados, capazes de conjugar todos os factores postos em jogo pelos novos paradigmas, que se irão redefinir os perfis institucionais, no âmbito dos quais os recursos humanos são, naturalmente, uma parte fundamental. Decorre daqui o reforço da articulação entre as iniciativas relacionadas com o recrutamento e selecção de docentes e as diversas vertentes da estratégia institucional avalizada pelos órgãos próprios, evitando-se que as primeiras reflectam interesses meramente circunstanciais ou sectoriais.

Acresce a estas questões a situação especial da Universidade da Madeira no que respeita a ser a mais jovem Instituição do Ensino Superior, no âmbito nacional. Esta *juventude*, que por um lado condiciona naturalmente a capacidade para dar resposta, em todas as situações, às exigências impostas pela legislação no que respeita à constituição dos júris para os procedimentos em causa, por outro lado determina que o recurso a elementos externos à instituição não aconteça apenas como resposta obrigatória à legislação, mas assumida a função de uma ferramenta indispensável na certificação da qualidade desses processos.

As iniciativas, e os procedimentos, para o recrutamento e selecção de docentes, consequentemente, devem obedecer aos seguintes princípios gerais:

Constituir a satisfação de um requisito consignado no plano anual avalizado pelo Conselho Geral da Universidade e implementada pela Reitoria;

Decorrerem de acordo com uma calendarização caracterizada por dois períodos ordinários fixos: início de cada ano e meados do ano, ressalvando-se os casos comprovadamente excepcionais, permitindo conjugar os procedimentos consignados legalmente e os procedimentos específicos que venham a ser determinados, com os calendários escolares que regem os Ciclos de Estudos e Cursos da Instituição;

Regerem-se por critérios de nomeação de júris que tirem o melhor partido da possibilidade de avaliar os procedimentos com o recurso a elementos externos à instituição quando estes constituam uma garantia especial da qualidade da escolha final.

Tirarem o melhor partido das possibilidades introduzidas pela nova legislação no que concerne à adopção de procedimentos complementares para a avaliação dos candidatos, nomeadamente através de contactos directos, ou *on-line*, de carácter público, permitindo esclarecer cabalmente as características dos perfis individuais, determinando com maior certeza a sua adequação às necessidades da Instituição, e clarificar as informações veiculadas pela documentação submetida a concurso;

Oferecerem garantias de um alto grau de transparência nos procedimentos, estendendo a publicidade dos actos às deliberações conducentes às decisões finais dos júris, sempre que tal constitua um instrumento evidente para o esclarecimento das mesmas.

Assim, e nos termos das directivas consignadas no Artigo 83.º-A do Decreto-Lei n.º 205/2009 de 31 de Agosto, e no Artigo 29.º-A do Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto, é determinada a aplicação em todas as situações do presente regulamento de recrutamento, selecção e contratação do pessoal docente da Universidade da Madeira.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Quotas relativas a contratações

1 — O cálculo da atribuição de quotas de contratações aos diversos Centros de Competência, é da responsabilidade da Reitoria, sendo consignado num documento a submeter à aprovação do Conselho Geral da Universidade, com a periodicidade determinada pelo plano estratégico da Instituição.

2 — Do mesmo modo, são da responsabilidade da Reitoria as decisões relativas às contratações a título excepcional, não previstas no documento referido no ponto anterior, observadas as atribuições estatutárias dos diversos órgãos envolvidos.

Artigo 2.º

Períodos de contratação

São previstos dois períodos ordinários de submissão de propostas de novas contratações e de renovação de contratações:

a) O primeiro período ordinário de submissão de propostas de novas contratações e de renovação de contratações decorre durante o mês de Janeiro de cada ano;

b) O segundo período ordinário de submissão de propostas de novas contratações e de renovação de contratações decorre durante o mês de Maio de cada ano;

c) Excepcionalmente será autorizada a submissão de propostas de novas contratações ou de renovação de contratações fora dos prazos mencionados nos números anteriores, nos seguintes casos:

i) Na sequência da cessação de um contrato decorrente de razões supervenientes, nomeadamente morte, doença prolongada, ou incapacidade de outras naturezas;

ii) Nos casos em que tal esteja previsto em projectos aprovados nos Órgãos legalmente competentes.

Artigo 3.º

Responsabilidade pelas contratações e propostas de contratação

1 — Todas as novas contratações, ou renovação de contratações de pessoal docente a efectuar pela Universidade são da responsabilidade do Reitor, estando sujeitas, em todas as circunstâncias, aos procedimentos estabelecidos neste Regulamento.

2 — As propostas de novas contratações ou renovação de contratações de pessoal docente, a serem submetidas à Reitoria são da exclusiva responsabilidade dos Presidentes dos Centros de Competência.

Artigo 4.º

Responsabilidade pelo processo de recrutamento e selecção

A responsabilidade pelos procedimentos de recrutamento e selecção de pessoal é da Reitoria, com a intervenção dos Centros de Competência e Unidades Funcionais nos aspectos regrados pelo presente regulamento.

CAPÍTULO II

Carreira Docente do Ensino Universitário

SECÇÃO I

Categorias

Artigo 5.º

Categorias de carreira

As categorias de carreira do pessoal docente do ensino superior universitário são as seguintes:

- a) Professor Catedrático;
- b) Professor Associado;
- c) Professor Auxiliar.

Artigo 6.º

Pessoal especialmente contratado

1 — Podem ainda ser contratadas para a prestação de serviço docente individualidades nacionais ou estrangeiras de reconhecida competência científica, pedagógica ou profissional, cuja colaboração se revista de interesse e necessidade inegáveis para a Universidade, podendo ser designados, consoante as funções para que são contratadas, por:

- a) Professor convidado;
- b) Assistente convidado;
- c) Leitor;
- d) Professor visitante.

2 — Podem ainda ser contratados como monitores estudantes de 1.º ou 2.º ciclos de estudos.

SECÇÃO II

Recrutamento e contratação de professores catedráticos, associados e auxiliares de carreira

Artigo 7.º

Contratação de professores catedráticos e associados

1 — Os professores catedráticos e associados são contratados por tempo indeterminado.

2 — Se o contrato referido no número anterior não for precedido por um contrato por tempo indeterminado como professor das carreiras

docentes do ensino universitário ou do ensino politécnico, ou como investigador da carreira de investigação científica, o mesmo tem o período experimental de um ano.

Artigo 8.º

Contratação de professores auxiliares

Os professores auxiliares são contratados por tempo indeterminado com um período experimental de cinco anos.

Artigo 9.º

Proposta de contratação de professores catedráticos, associados e auxiliares

1 — Todas as propostas de contratação para as categorias de professores catedráticos, associados e auxiliares são dirigidas ao Reitor pelos Presidentes dos Centros de Competência da Universidade nos períodos previstos no artigo 2.º, e consignam obrigatoriamente os seguintes aspectos:

- a) Justificação da proposta de contratação com referência aos planos estratégicos da Universidade e do Centro de Competência;
- b) Enquadramento da proposta de contratação nas quotas referidas no artigo 1.º;
- c) Referência da área disciplinar da vaga aberta, constante da listagem de áreas disciplinares da Universidade;
- d) Perfil pretendido para o docente, com referência ao regulamento de serviço docente da Universidade da Madeira;
- e) Descrição dos objectivos a alcançar, que servirão de base para a avaliação do docente no período experimental, quando aplicável;
- f) Formulário de proposta de contratação, disponível na página da Unidade de Recursos Humanos da Universidade, devidamente preenchido.

2 — A proposta de contratação enviada pelo Presidente do Centro de Competência, acompanhada da proposta de calendário previsto para os procedimentos de recrutamento, será submetida à aprovação pelo Conselho de Gestão em função da sua adequação aos planos estratégicos da Universidade e do Centro de Competência e da disponibilidade orçamental.

3 — A aprovação da proposta de contratação torna-se efectiva após a sua consignação em acta do Conselho de Gestão da Universidade.

Artigo 10.º

Abertura dos processos de recrutamento e selecção

Todos os procedimentos de recrutamento de professores catedráticos, associados e auxiliares têm carácter concursal documental e decorrem directamente de uma proposta de contratação, de acordo com o n.º 1 do artigo anterior.

Artigo 11.º

Processo de recrutamento

1 — Os professores catedráticos, associados e auxiliares são recrutados exclusivamente por concurso documental, de acordo com o artigo 9.º, com as ressalvas consignadas no ponto 4 do artigo 50.º do ECDU, e de acordo com os princípios e procedimentos dos números seguintes.

2 — Os concursos destinam-se a averiguar a capacidade de desempenho dos candidatos nos diferentes aspectos que integram o conjunto de funções referido no respectivo aviso de abertura, nomeadamente no que se refere à adequação ao perfil definido.

3 — Os concursos são obrigatoriamente internacionais e abertos para uma ou mais áreas disciplinares a especificar no aviso de abertura, de acordo com o n.º 1 do artigo 37.º do ECDU.

4 — A especificação da área ou áreas disciplinares não pode ser feita de forma restritiva que estreite de forma inadequada o universo de candidatos, nomeadamente no que se refere à total satisfação dos requisitos consignados na proposta de contratação do qual decorrem, de acordo com o n.º 2 do artigo 37.º do ECDU.

5 — O factor experiência docente não pode ser critério de exclusão e, quando considerado no âmbito do concurso, não se pode restringir à experiência numa determinada instituição ou conjunto de instituições, de acordo como o n.º 3 do artigo 37.º do ECDU.

Artigo 12.º

Procedimentos gerais do processo ordinário de recrutamento

Todos os processos de recrutamento decorrem de uma proposta de contratação efectuada nos termos do artigo 9.º e seguem o seguinte procedimento geral:

- a) Consignada em acta a aprovação da contratação pelo Conselho de Gestão prevista nos números 2 e 3 do artigo 9.º, a Reitoria elabora

o anúncio do concurso nos termos das alíneas seguintes, do qual dá conhecimento ao Presidente do Centro de Competência proponente;

b) Compete à Reitoria proceder à fixação do calendário do processo de recrutamento e dos termos do anúncio da abertura do concurso;

c) Compete ao Reitor proceder à nomeação do júri do concurso, nos termos previstos na alínea b) do artigo 21.º;

d) Compete à Reitoria supervisionar os processos de recrutamento e selecção, garantindo o cumprimento estrito dos termos do presente regulamento ao longo de todo o processo, e também no que respeita ao processo de avaliação do período experimental do docente contratado.

Artigo 13.º

Etapas do processo ordinário de recrutamento e selecção

1 — O processo de recrutamento e selecção inclui as seguintes etapas:

- a) Nomeação do júri pelo Reitor;
- b) A fixação dos critérios de selecção e seriação;
- c) A publicação do anúncio de abertura de concurso, nos termos referidos nos artigos 48.º e 49.º;
- d) Um período de recepção de candidaturas;
- e) A eventual solicitação da entrega de documentação complementar relacionada com o currículo e demais documentos apresentados, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 50.º do ECDU;
- f) O processo de selecção dos candidatos e o proferimento da decisão final, em simultâneo à aprovação das actas, pelo júri incluindo a elaboração da lista ordenada dos candidatos que hajam sido aprovados em mérito absoluto, nos termos dos números 6 e 7 do artigo 50.º do ECDU;
- g) O envio da documentação relativa ao concurso ao Reitor para homologação;
- h) Homologação pelo Reitor do concurso e das respectivas actas.

2 — O processo de recrutamento e selecção inclui um procedimento, ordinariamente obrigatório, mas que pode ser objecto de deliberação em contrário, de acordo com o ponto 3 do presente artigo, que decorre entre as etapas referidas nas alíneas e) e f), correspondente às audições públicas previstas na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º do ECDU:

- a) Uma pré-selecção dos candidatos para as entrevistas, fundamentada no cumprimento dos requisitos fundamentais referidos no anúncio de abertura de concurso;
- b) A publicitação da lista de admitidos, e da lista de excluídos com a respectiva justificação e anúncio do prazo de reclamação;
- c) As audições, nomeadamente as audições públicas mencionadas na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º do ECDU, presenciais ou on-line com os candidatos pré-seleccionados de acordo com a alínea f).

3 — A não obrigatoriedade das audições públicas é requerida formalmente ao órgão máximo da instituição, sendo responsável por esse procedimento o presidente da unidade orgânica que requereu a contratação que determina a abertura do concurso, estando o requerimento sujeito a uma aprovação formal pelo órgão máximo da instituição;

4 — Estes procedimentos são efectuados antes da nomeação do júri, constando obrigatoriamente do anúncio de abertura do concurso.

5 — De acordo com o n.º 1 do artigo 51.º do ECDU, este processo não pode exceder os 90 dias seguidos, contados a partir da data limite para a apresentação das candidaturas.

Artigo 14.º

Fixação do calendário do processo ordinário de recrutamento e selecção

1 — A Unidade de Recursos Humanos elabora uma proposta de calendário de todo o processo de recrutamento e selecção que deverá acompanhar a proposta de contratação submetida à aprovação do Conselho de Gestão, referindo as etapas fundamentais mencionadas no ponto anterior.

2 — A deliberação do Conselho de Gestão relativa à proposta de contratação engloba a proposta de calendário indicativo do processo de recrutamento e fica consignada em acta.

Artigo 15.º

Calendário do processo ordinário de recrutamento e selecção

Ordinariamente o calendário de recrutamento e selecção segue o modelo indicativo descrito no Anexo I a este regulamento.

Artigo 16.º

Anúncio da abertura de concurso

De acordo com os requisitos fixados na proposta de contratação submetida pelo Presidente do Centro de Competência, e aprovada pelo Conselho de Gestão, a Unidade de Recursos Humanos elabora o anúncio de abertura do concurso para o correspondente recrutamento, contemplando obrigatoriamente, além dos requisitos constantes nas alíneas c), d) e e) do ponto 1 do artigo 9.º, os seguintes:

- a) Descrição dos procedimentos previstos para o concurso e respectivo calendário, incluindo os prazos e natureza das audições, nomeadamente as audições públicas referidas na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º do ECDU;
- b) A composição do júri;
- c) Os critérios de selecção e seriação.

Artigo 17.º

Publicitação do anúncio de abertura de concurso

1 — O anúncio de abertura de concurso é publicitado, nas línguas portuguesa e inglesa, e com a antecedência mínima de 30 dias úteis em relação à data limite de apresentação de candidaturas, nos termos do n.º 1 do artigo 62.º-A do ECDU, através dos seguintes meios:

- a) Na 2.ª série do *Diário da República*;
- b) Na bolsa de emprego público;
- c) No sítio da Internet da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.;
- d) No sítio da Internet da Universidade da Madeira;
- e) No sítio da Internet do Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas;
- f) Nos sítios da Internet dos Sindicatos dos docentes do ensino superior;
- g) Em mailing lists activas a nível nacional e internacional no âmbito da área disciplinar correspondente, quando possível;
- h) Em, pelo menos, uma publicação periódica com circulação regional, uma publicação com circulação nacional distinta da primeira, e uma publicação com circulação internacional distinta das anteriores;

2 — Nos termos do ponto 2 do artigo 62.º-A do ECDU, a divulgação abrange obrigatoriamente toda a informação relevante constante no anúncio de abertura de concurso, referida no artigo 16.º

Artigo 18.º

Documentação obrigatória solicitada aos candidatos

1 — Sem prejuízo de outra documentação exigida aos candidatos, que seja pontualmente decidida, e considerando o que está consignado no n.º 6 do artigo 50.º do ECDU no que respeita ao funcionamento dos júris dos concursos, a documentação a entregar por qualquer candidato deve incluir obrigatoriamente a seguinte informação:

- a) *Curriculum vitae* actualizado;
- b) Declaração relativa às motivações do candidato para o concurso que é aberto;
- c) Práticas relevantes para a missão da Universidade;
- d) Actividades pedagógicas anteriores mais relevantes para a apreciação das capacidades nesse domínio, quando aplicável.
- e) Desempenho científico, incluindo a lista completa das suas publicações e ou portfolio, com destaque para as mais representativas, nomeadamente no que respeita ao desenvolvimento da área disciplinar do concurso;
- f) Nomes e contactos actualizados de dois referentes, um dos quais deverá representar a última ou a actual entidade empregadora ou supervisora, quando aplicável.

2 — A documentação a entregar pelos candidatos que concorrem a vagas abertas para o perfil Investigador (“I”), nos termos do Regulamento do Serviço Docente da Universidade da Madeira, deve ainda, ordinariamente, incluir:

- a) Um relatório sucinto de um projecto de investigação previamente terminado ou em curso;
- b) Uma proposta de projecto de investigação nos termos previstos, e na área definida no anúncio de abertura de concurso, obrigatoriamente relacionada com os requisitos consignados na proposta de contratação que originou a abertura do concurso;
- c) Nome e contacto actualizado do coordenador do centro de investigação em que actualmente se insere, quando aplicável, ou de um responsável por projecto de investigação em que participe ou em que tenha participado recentemente;

3 — A documentação a entregar por candidatos que concorrem a vagas previstas para o perfil Médio (“M”), nos termos do Regulamento do Serviço Docente da Universidade da Madeira, deve ainda, ordinariamente, incluir:

- a) Um projecto completo de programa para uma das unidades curriculares referidas no anúncio de abertura de concurso, incluindo definição dos objectivos, descrição das estratégias pedagógicas, discriminação e justificação dos conteúdos, distribuição dos tempos de contacto, processo de avaliação, e desenvolvimento de competências para a investigação, pelos alunos, no seu âmbito;
- b) Um relatório sucinto de um projecto de investigação previamente terminado ou em curso;
- c) Relatório referindo as possíveis estratégias de inter-relação entre as vertentes da docência e da investigação.

4 — A documentação a entregar por candidatos que concorrem a vagas previstas para o perfil Docente (“D”), nos termos do Regulamento do Serviço Docente da Universidade da Madeira, deve ainda, ordinariamente, incluir:

- a) Um relatório sucinto de uma unidade curricular anteriormente leccionada, quando aplicável;
- b) Um projecto completo de programa para uma das unidades curriculares referidas no anúncio de abertura de concurso, incluindo definição dos objectivos, descrição das estratégias pedagógicas, discriminação e justificação dos conteúdos, distribuição dos tempos de contacto, processo de avaliação, e desenvolvimento de competências para a investigação, pelos alunos, no seu âmbito.

Artigo 19.º

Normas gerais das audições

1 — As audições referidas no ponto 2 do artigo 13.º destinam-se a esclarecer questões relacionadas com a documentação entregue, pelo candidato, podendo ser determinados procedimentos específicos, obrigatoriamente referidos no anúncio de abertura de concurso;

2 — As audições revestem-se, ordinariamente, do carácter de audições públicas previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º do ECDU, inclusivamente quando decorram por teleconferência.

3 — As audições regem-se ordinariamente pelas seguintes determinações gerais:

- a) A admissão à audição pública depende do processo de pré-selecção mencionado na alínea f) do n.º 1 do artigo 13.º, exclusivamente baseado na elegibilidade do candidato em função dos requisitos consignados no anúncio de abertura de concurso;
- b) São promovidas em igualdade de circunstâncias para todos os candidatos;
- c) Têm lugar obrigatoriamente na presença da maioria dos membros do júri, presentes durante a totalidade da duração das audições;
- d) Os esclarecimentos prestados pelos candidatos são alvo de um relatório específico de apreciação por parte de todos os membros do júri presentes durante a totalidade da duração das audições.
- e)

Artigo 20.º

Normas gerais de fixação dos critérios de selecção e seriação dos candidatos

1 — Os critérios de selecção e seriação dos candidatos aos concursos para professores catedráticos e associados devem constituir um instrumento objectivo para averiguar a capacidade e o desempenho dos candidatos nos diferentes aspectos que integram o conjunto de funções a desempenhar no âmbito da prestação de serviço dos docentes, nos termos do artigo 4.º do ECDU conjugado com o Regulamento de Serviço Docente da Universidade da Madeira;

2 — Os critérios de selecção e seriação dos candidatos devem, num âmbito geral, ponderar as capacidades, demonstradas ou potenciais, para os seguintes aspectos da prestação de serviço dos docentes:

- a) Realização de actividades de investigação científica, de criação cultural ou de desenvolvimento tecnológico;
- b) Prestação do serviço docente que lhes for atribuído, acompanhamento e orientação dos estudantes;
- c) Asseguração de tarefas usuais no âmbito da gestão universitária;
- d) Participação em tarefas de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento;
- e) Participação em outras tarefas recorrentes no âmbito da actividade dos docentes da Universidade da Madeira.

3 — Os critérios de selecção e seriação dos candidatos ponderam, obrigatoriamente, as competências relativas às componentes de serviço

docente indicadas no perfil para o qual é aberta a vaga, nos termos e percentagens referidos no Regulamento de Serviço dos Docentes da Universidade da Madeira, numa escala de 0 a 100 pontos, de acordo com o seguinte quadro:

Perfil	Actividade pedagógica	Investigação	Restantes componentes
I	35	55	10
M	55	35	10
D	75	15	10
S	30	30	40

4 — O teor da documentação que é objecto de apreciação, nomeadamente a documentação complementar eventualmente requerida aos candidatos para além dos componentes obrigatórios mencionados no artigo 18.º, reflecte o processo de cabal esclarecimento das capacidades associadas à prestação de serviço dos docentes referenciada para cada perfil.

5 — Os critérios de selecção e seriação dos candidatos são ordenados por prioridades, sendo obrigatoriamente indicadas as ponderações a atribuir a cada critério.

6 — São obrigatoriamente estabelecidos critérios de desempate entre candidatos, para cada critério.

Artigo 21.º

Nomeação e composição dos júris

O júri do concurso é nomeado por despacho do Reitor, ouvido o conselho científico do Centro de Competência responsável pela proposta de contratação que determinou a sua constituição, nos termos do artigo 45.º do ECDU, de acordo com as seguintes directrizes:

a) Quando a Universidade não esteja habilitada a conferir o grau de Doutor na área ou áreas disciplinares para que o concurso é aberto, o júri é nomeado sob proposta do Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas, de acordo com o artigo 45.º do ECDU;

b) O júri é constituído ordinariamente por cinco membros, podendo exceder esse número, até um máximo de nove, quando tal for considerado conveniente pelo Reitor, ouvido o Presidente do Centro de Competência responsável pela proposta de contratação que determinou a sua constituição;

c) Todos membros do júri, com a excepção do presidente do mesmo, deverão pertencer à área ou áreas disciplinares para que é aberto o concurso, estando os membros pertencentes à Universidade da Madeira condicionados nesta participação pela sua adesão à listagem de áreas disciplinares da Universidade;

d) O júri é, em todas as circunstâncias, composto maioritariamente por individualidades externas à Universidade, de acordo com a alínea d) do artigo 46.º do ECDU;

e) Os júris incluem obrigatoriamente o Reitor, ou um professor da Universidade por ele nomeado, que preside, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 50.º do ECDU;

f) O júri será secretariado por um jurista nomeado pelo Reitor, que prestará assistência legal sempre que solicitado para tal.

Artigo 22.º

Funcionamento dos júris

1 — O júri é presidido pelo Reitor ou por um professor da Universidade por ele nomeado, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 50.º do ECDU, estando a sua participação condicionada nos seguintes aspectos:

a) O presidente tem voto de qualidade;

b) Apenas vota quando seja investigador da área ou áreas disciplinares para que o concurso foi aberto, ou em caso de empate;

2 — O júri delibera através de votação nominal fundamentada nos critérios de selecção adoptados e divulgados, não sendo permitidas abstenções, nos termos da alínea b) do artigo 50.º do ECDU;

3 — O júri só pode deliberar quando estiverem presentes pelo menos dois terços dos seus vogais e quando a maioria dos vogais presentes for externa;

4 — De acordo com o n.º 6 do artigo 50.º do ECDU, e sem prejuízo de outra documentação relevante e mais específica que entenda produzir, o júri deve proceder à apreciação fundamentada, por escrito, em documentos por ele elaborados e aprovados e integrados nas suas actas, dos seguintes aspectos:

a) Do desempenho científico do candidato com base na análise dos trabalhos constantes do currículo, designadamente dos que hajam sido

seleccionados pelo candidato como mais representativos no que respeita à sua contribuição para o desenvolvimento e evolução da sua área disciplinar;

b) Da capacidade pedagógica do candidato, tendo designadamente em consideração, quando aplicável, a análise da sua prática pedagógica anterior;

c) De outras actividades relevantes para a missão da Universidade que tenham sido desenvolvidas pelo candidato.

5 — Todas as deliberações do júri têm carácter público, sendo igualmente públicas as actas e demais documentação produzida por este e referida no número anterior.

6 — O funcionamento do júri rege-se ordinariamente pelo calendário geral mencionado no artigo 15.º

Artigo 23.º

Reuniões dos júris

1 — As reuniões dos júris de natureza preparatória podem ser:

a) Realizadas por teleconferência;

b) Dispensadas, com carácter de excepção, por iniciativa do seu presidente, sempre que num prazo por este fixado nenhum dos vogais solicite tal realização e todos se pronunciem, por escrito, no mesmo sentido.

2 — Das reuniões dos júris serão lavradas actas contendo, designadamente, um resumo objectivo do que nelas tenha ocorrido, bem como os votos emitidos por cada um dos seus membros e a respectiva fundamentação, nos termos do n.º 5 do artigo 50.º do ECDU.

Artigo 24.º

Prazo de proferimento da decisão

O prazo de proferimento das decisões finais dos júris é determinado pelo calendário mencionado no artigo 15.º, não podendo ser superior a 90 dias seguidos, contados a partir da data limite para apresentação das candidaturas, de acordo com o n.º 1 do artigo 51.º do ECDU.

Artigo 25.º

Homologação dos concursos

1 — No prazo máximo de 3 dias úteis após o proferimento da decisão final do júri, os seguintes documentos são enviados pelo júri ao Reitor:

a) As actas das reuniões do júri;

b) Os documentos por ele elaborados e aprovados e integrados nas suas actas, relativos à apreciação fundamentada, por escrito, dos aspectos referidos acima no n.º 4 do artigo 22.º, de acordo com o n.º 6 do artigo 50.º do ECDU;

c) A lista ordenada dos candidatos que tenham sido aprovados por mérito absoluto, de acordo com o n.º 7 do artigo 50.º do ECDU;

d) Toda a documentação bem recepcionada nos termos da regulamentação do concurso, devidamente organizada para efeitos de arquivo;

i) Em contentor selado e rubricado por todos os membros do júri, quando se trate de documentação em suporte papel ou documentação em formato digital, registada num suporte físico, recepcionada por correio convencional;

ii) Em suporte físico selado e rubricado por todos os membros do júri, quando se trate de documentação em formato digital, recepcionada por correio electrónico;

2 — Ordinariamente, o Reitor pronuncia-se no prazo máximo de 5 dias úteis sobre a homologação do concurso.

Artigo 26.º

Publicação dos concursos

1 — A contratação de docentes por concurso é objecto de publicação através dos seguintes meios, de acordo com o n.º 4 do artigo 62.º-A do ECDU:

a) Na 2.ª série do *Diário da República*;

b) No sítio da Internet da Universidade da Madeira.

2 — Da publicação no sítio da internet da Universidade constam, obrigatoriamente, a referência à publicação referida nas alíneas a) até d) do n.º 1 do artigo 17.º e à informação referida no ponto 2 do mesmo artigo, bem como os fundamentos que conduziram à decisão.

SECÇÃO III

Recrutamento e contratação de pessoal docente para além da carreira

Artigo 27.º

Constituição de uma base de recrutamento

A base de recrutamento prevista no artigo 17.º-B do ECDU será alvo de regulamentação própria.

Artigo 28.º

Propostas de contratação

As propostas de contratação submetidas pelos Conselhos Científicos dos Centros de Competência devem contemplar obrigatoriamente os seguintes aspectos, sem prejuízo de outros, eventualmente, relevantes:

- a) Área disciplinar da proposta de contratação, constante da lista de áreas disciplinares da Universidade;
- b) Perfil pretendido para o docente, nos termos do Regulamento de Serviço Docente da Universidade da Madeira;
- c) Impacto da proposta no quadro das contratações previstas no plano estratégico do Centro de Competência, e no plano estratégico da Universidade aprovado pelo Conselho Geral;
- d) Referência explícita ao impacto da contratação na missão e plano estratégico do Centro de Competência;
- e) Descrição do serviço docente pretendido, nomeadamente o serviço lectivo a ser assegurado;
- f) Distribuição de serviço de todos os docentes da Centro de Competência da área disciplinar mencionada na alínea a).

Artigo 29.º

Procedimento de recrutamento de pessoal docente para além da carreira

1 — Os professores convidados, assistentes convidados, os leitores, os professores visitantes e os monitores são recrutados por convite e, para instrução do processo da sua contratação, é necessário apresentar à Reitoria a seguinte documentação:

- a) Formulário de contratação, disponível na página electrónica da Unidade de Recursos Humanos da Universidade, devidamente preenchido;
- b) Convite, fundamentado em relatório subscrito, por pelo menos, dois professores da mesma área disciplinar do convidado;
- c) Currículo do convidado a contratar;
- d) Extracto da acta do conselho científico que aprova o convite e a proposta de contratação;
- e) Distribuição de serviço docente aprovada para o convidado;
- f) Documentos comprovativos da titularidade de graus académicos, com excepção do caso da contratação de monitores, cujos candidatos deverão entregar documentos comprovativos da matrícula num 1.º ou 2.º ciclo de estudos.

2 — O convite atrás mencionado poderá ser precedido por um período de candidaturas de forma a constituir uma base de recrutamento da qual se deve proceder à escolha através de métodos de selecção objectivos, nomeadamente apresentação de documentação pelos candidatos considerada relevante para o efeito, nos termos de regulamento próprio previsto no artigo 27.º

Artigo 30.º

Regras gerais relativas à fundamentação dos convites

Os relatórios, mencionados na alínea b) do artigo anterior, que fundamentam os convites, devem contemplar, em particular a adequação das competências demonstradas nos currículos aos requisitos da proposta de contratação.

Artigo 31.º

Contratação de professores convidados de assistentes convidados

1 — Os professores convidados e os assistentes convidados são contratados a termo certo e em regime de tempo parcial.

2 — Os assistentes convidados são recrutados, por convite, de entre titulares do grau de mestre ou do grau de licenciado e de currículo adequado.

3 — A contratação em regime de exclusividade ou de tempo integral, ou ainda no caso na contratação de assistentes convidados, a contratação

a tempo parcial igual ou superior a 60%, só pode ser efectuada a título excepcional.

4 — Considera-se, para efeitos do disposto no número anterior, existir fundamento para a contratação em regime de exclusividade ou de tempo integral, nomeadamente se quando aberto concurso para categoria da carreira, este tenha ficado deserto ou não tenha sido possível preencher todos os lugares postos a concurso por não existirem candidatos aprovados em número suficiente que reunissem as condições de admissão a esse concurso.

5 — A título excepcional, podem ainda ser contratados professores convidados em regime de exclusividade ou de tempo integral quando exista necessidade de substituição de:

- a) Docentes com dispensa de serviço para formação avançada ou impedidos de prestar serviço por qualquer outro motivo;
- b) Professores de carreira cujo mandato tenha, por qualquer motivo, cessado, e não possam, em tempo útil, ser substituídos por outros professores.

Artigo 32.º

Contratação de leitores e de professores visitantes

Os leitores e os professores visitantes são contratados a termo certo em regime de exclusividade, de tempo integral ou de tempo parcial.

Artigo 33.º

Contratação de monitores

Os monitores são contratados a termo certo e em regime de tempo parcial.

Artigo 34.º

Duração dos contratos

1 — O contrato inicial poderá ser celebrado pelo período temporal considerado adequado, eventualmente renovável por período idêntico ou diverso do inicialmente contratado, com excepção dos contratos dos monitores que têm, no máximo, a duração de um ano e não são renováveis.

2 — Em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, a duração máxima do contrato e das suas renovações não pode, cumulativamente, ser superior a 4 anos.

3 — No caso dos assistentes convidados não é possível celebrar novo contrato nesse regime entre a Universidade e o assistente em causa.

CAPÍTULO III

Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico

SECÇÃO I

Categorias

Artigo 35.º

Categorias de carreira

As categorias do pessoal docente do ensino superior politécnico são as seguintes:

- a) Professor Adjunto;
- b) Professor Coordenador;
- c) Professor Coordenador Principal.

Artigo 36.º

Pessoal Especialmente Contratado

1 — Podem ainda ser contratadas para a prestação de serviço docente individualidades nacionais ou estrangeiras de reconhecida competência científica, técnica, pedagógica ou profissional, cuja colaboração se revista de interesse e necessidade inegáveis para a Universidade, como docentes convidados, podendo ser designados, consoante as funções para que são contratadas, por:

- a) Professor coordenador convidado;
- b) Professor adjunto convidado;
- c) Assistente convidado;
- d) Professor visitante.

2 — Podem ainda ser contratados como monitores estudantes de 1.º ou 2.º ciclo de estudos.

Artigo 37.º

Constituição de uma base de recrutamento

A base de recrutamento prevista no artigo 17.º-B do ECPDESP será alvo de regulamentação própria.

SECÇÃO II

Recrutamento e contratação de professores coordenadores principais, coordenadores, e adjuntos

Artigo 38.º

Procedimento de recrutamento dos professores coordenadores e adjuntos

Os coordenadores principais, coordenadores e adjuntos são recrutados exclusivamente por concurso documental, nos termos dos artigos 15.º a 29.º-B do ECPDESP.

Artigo 39.º

Contratação dos professores coordenadores principais e coordenadores

1 — Os professores coordenadores principais e coordenadores são contratados por tempo indeterminado.

2 — Se o contrato referido no número anterior não for precedido por um contrato por tempo indeterminado como professor das carreiras docentes do ensino universitário ou do ensino politécnico, ou como investigador da carreira de investigação científica, o mesmo tem o período experimental de um ano.

Artigo 40.º

Contratação de professores adjuntos

Os professores adjuntos são contratados por tempo indeterminado com um período experimental de cinco anos.

Artigo 41.º

Proposta de contratação de professores coordenadores principais, coordenadores e adjuntos

1 — Todas as propostas de contratação para as categorias de coordenadores principais, coordenadores e adjuntos são dirigidas ao Reitor pelos Presidentes dos Centros de Competência da Universidade nos períodos previstos no artigo 2.º, e consignam obrigatoriamente os seguintes aspectos:

- a) Justificação da proposta de contratação com referência aos planos estratégicos da Universidade e do Centro de Competência;
- b) Enquadramento da proposta de contratação nas quotas referidas no artigo 1.º;
- c) Referência da área disciplinar da vaga aberta, constante da listagem de áreas disciplinares da Universidade;
- d) Perfil pretendido para o docente, com referência ao regulamento de serviço docente da Universidade da Madeira;
- e) Descrição dos objectivos a alcançar, que servirão de base para a avaliação do docente no período experimental, quando aplicável;
- f) Formulário de proposta de contratação, disponível na página da Unidade de Recursos Humanos da Universidade, devidamente preenchido.

2 — A proposta de contratação enviada pelo Presidente do Centro de Competência, acompanhada da proposta de calendário previsto para os procedimentos de recrutamento, será submetida à aprovação pelo Conselho de Gestão em função da sua adequação aos planos estratégicos da Universidade e do Centro de Competência e da disponibilidade orçamental.

3 — A aprovação da proposta de contratação torna-se efectiva após a sua consignação em acta do Conselho de Gestão da Universidade.

Artigo 42.º

Abertura dos processos de recrutamento e selecção

Todos os procedimentos de recrutamento de professores coordenadores principais, coordenadores e adjuntos têm carácter concursal documental e decorrem directamente de uma proposta de contratação, de acordo com o n.º 1 do artigo anterior.

Artigo 43.º

Processo de recrutamento

6 — Os professores coordenadores principais, coordenadores e adjuntos são recrutados exclusivamente por concurso documental, de acordo, respectivamente, com os artigos 9.º-A, 6.º e 5.º, com as ressalvas consignadas no ponto 4 dos artigos 23.º do ECPDESP, e de acordo com os princípios e procedimentos dos números seguintes.

7 — Os concursos destinam-se a averiguar o mérito dos candidatos, da sua capacidade profissional, da sua actividade científica, técnica e de investigação e o valor das suas capacidades pedagógicas, tendo em vista as funções a desempenhar, de acordo com o artigo 15.º-A do ECPDESP.

8 — Os concursos são obrigatoriamente internacionais e abertos para uma ou mais áreas disciplinares a especificar no aviso de abertura.

9 — A especificação da área ou áreas disciplinares não pode ser feita de forma restritiva que estreite de forma inadequada o universo de candidatos, nomeadamente no que se refere à total satisfação dos requisitos consignados na proposta de contratação do qual decorrem, de acordo com o n.º 2 do artigo 15.º do ECPDESP.

10 — O factor experiência docente não pode ser critério de exclusão e, quando considerado no âmbito do concurso, não se pode restringir à experiência numa determinada instituição ou conjunto de instituições, de acordo como o n.º 3 do artigo 15.º do ECPDESP.

Artigo 44.º

Procedimentos gerais do processo de recrutamento

Todos os processos de recrutamento decorrem de uma proposta de contratação efectuada nos termos do artigo 41.º e seguem o seguinte procedimento geral:

- a) Consignada em acta a aprovação da contratação pelo Conselho de Gestão prevista nos números 2 e 3 do artigo 41.º, a Reitoria elabora o anúncio do concurso nos termos das alíneas seguintes, do qual dá conhecimento ao Presidente do Centro de Competência proponente;
- b) Compete à Reitoria proceder à fixação do calendário do processo de recrutamento e dos termos do anúncio da abertura do concurso;
- c) Compete ao Reitor proceder à nomeação do júri do concurso, nos termos previstos no ponto 2 do artigo 53.º;
- d) Compete à Reitoria supervisionar os processos de recrutamento e selecção, garantindo o cumprimento estrito dos termos do presente regulamento ao longo de todo o processo, e também no que respeita ao processo de avaliação do período experimental do docente contratado.

Artigo 45.º

Etapas do processo ordinário de recrutamento e selecção

1 — O processo de recrutamento e selecção inclui as seguintes etapas:

- a) Nomeação do júri pelo Reitor;
- b) A fixação dos critérios de selecção e seriação;
- c) A publicação do anúncio de abertura de concurso, nos termos referidos nos artigos 48.º e 49.º;
- d) Um período de recepção de candidaturas;
- e) A eventual solicitação da entrega de documentação complementar relacionada com o currículo e demais documentos apresentados, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 23.º do ECPDESP;
- f) O processo de selecção dos candidatos e o proferimento da decisão final, em simultâneo à aprovação das actas, pelo júri incluindo a elaboração da lista ordenada dos candidatos que hajam sido aprovados em mérito absoluto, nos termos dos números 6 e 7 do artigo 23.º do ECPDESP;
- g) O envio da documentação relativa ao concurso ao Reitor para homologação;
- h) Homologação pelo Reitor do concurso e das respectivas actas.

2 — O processo de recrutamento e selecção inclui um procedimento, ordinariamente obrigatório, mas que pode ser objecto de deliberação em contrário, de acordo com o ponto 3 do presente artigo, que decorre entre as etapas referidas nas alíneas e) e f), correspondente às audições públicas previstas na alínea b) do n.º 4 do Artigo 23.º do ECPDESP:

- a) Uma pré-selecção dos candidatos para as entrevistas, fundamentada no cumprimento dos requisitos fundamentais referidos no anúncio de abertura de concurso;
- b) A publicitação da lista de admitidos, e da lista de excluídos com a respectiva justificação e anúncio do prazo de reclamação;
- c) As audições, nomeadamente as audições públicas mencionadas na alínea b) do n.º 4 do artigo 23.º do ECPDESP, presenciais ou on-line com os candidatos pré-seleccionados de acordo com a alínea f).

3 — A não obrigatoriedade das audições públicas é requerida formalmente ao órgão máximo da instituição, sendo responsável por esse procedimento o presidente da unidade orgânica que requereu a contratação que determina a abertura do concurso, estando o requerimento sujeito a uma aprovação formal pelo órgão máximo da instituição;

4 — Estes procedimentos são efectuados antes da nomeação do júri, constando obrigatoriamente do anúncio de abertura do concurso.

5 — De acordo com o artigo 24.º-A do ECPDESP, este processo não pode exceder os 90 dias seguidos, contados a partir da data limite para a apresentação das candidaturas.

Artigo 46.º

Fixação do calendário do processo ordinário de recrutamento e selecção

1 — A Unidade de Recursos Humanos elabora uma proposta de calendário de todo o processo de recrutamento e selecção que deverá acompanhar a proposta de contratação submetida à aprovação do Conselho de Gestão, referindo as etapas fundamentais mencionadas no ponto anterior.

2 — A deliberação do Conselho de Gestão relativa à proposta de contratação engloba a proposta de calendário indicativo do processo de recrutamento e fica consignada em acta.

Artigo 47.º

Calendário do processo ordinário de recrutamento e selecção

Ordinariamente o calendário de recrutamento e selecção segue o modelo indicativo descrito no Anexo I a este regulamento.

Artigo 48.º

Anúncio da abertura de concurso

De acordo com os requisitos fixados na proposta de contratação submetida pelo Presidente do Centro de Competência, e aprovada pelo Conselho de Gestão, a Unidade de Recursos Humanos elabora o anúncio de abertura do concurso para o correspondente recrutamento, contemplando obrigatoriamente, além dos requisitos constantes nas alíneas c), d) e e) do ponto 1 do artigo 41.º, os seguintes:

a) Descrição dos procedimentos previstos para o concurso e respectivo calendário, incluindo os prazos e natureza das audições, nomadamente as audições públicas referidas na alínea b) do n.º 4 do artigo 23.º do ECPDESP;

b) A composição do júri;

c) Os critérios de selecção e seriação.

Artigo 49.º

Publicitação do anúncio de abertura de concurso

1 — O anúncio de abertura de concurso é publicitado, nas línguas portuguesa e inglesa, e com a antecedência mínima de 30 dias úteis em relação à data limite de apresentação de candidaturas, nos termos do n.º 1 do artigo 29.º-B do ECPDESP, através dos seguintes meios:

a) Na 2.ª série do *Diário da República*;

b) Na bolsa de emprego público;

c) No sítio da Internet da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.;

d) No sítio da Internet da Universidade da Madeira;

e) No sítio da Internet do Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas;

f) Nos sítios da Internet dos Sindicatos dos docentes do ensino superior;

g) Em mailing lists activas a nível nacional e internacional no âmbito da área disciplinar correspondente, quando possível;

h) Em, pelo menos, uma publicação periódica com circulação regional, uma publicação com circulação nacional distinta da primeira, e uma publicação com circulação internacional distinta das anteriores;

2 — Nos termos do ponto 2 do artigo 29.º-B do ECPDESP, a divulgação abrange obrigatoriamente toda a informação relevante constante no anúncio de abertura de concurso, referida no artigo 48.º

Artigo 50.º

Documentação obrigatória solicitada aos candidatos

1 — Sem prejuízo de outra documentação exigida aos candidatos, que seja pontualmente decidida, e considerando o que está consignado no n.º 6 do artigo 23.º do ECPDESP no que respeita ao funcionamento dos

júris dos concursos, a documentação a entregar por qualquer candidato deve incluir obrigatoriamente a seguinte informação:

a) *Curriculum vitae* actualizado;

b) Declaração relativa às motivações do candidato para o concurso que é aberto;

c) Práticas relevantes para a missão da Universidade;

d) Actividades pedagógicas anteriores mais relevantes para a apreciação das capacidades nesse domínio, quando aplicável.

e) Desempenho científico, incluindo a lista completa das suas publicações e ou portfolio, com destaque para as mais representativas, nomeadamente no que respeita ao desenvolvimento da área disciplinar do concurso;

f) Nomes e contactos actualizados de dois referentes, um dos quais deverá representar a última ou a actual entidade empregadora ou supervisora, quando aplicável.

2 — A documentação a entregar pelos candidatos que concorrem a vagas abertas para o perfil Investigador (“I”), nos termos do Regulamento do Serviço Docente da Universidade da Madeira, deve, ainda, ordinariamente, incluir:

a) Um relatório sucinto de um projecto de investigação previamente terminado ou em curso;

b) Uma proposta de projecto de investigação nos termos previstos, e na área definida no anúncio de abertura de concurso, obrigatoriamente relacionada com os requisitos consignados na proposta de contratação que originou a abertura do concurso;

c) Nome e contacto actualizado do coordenador do centro de investigação em que actualmente se insere, quando aplicável, ou de um responsável por projecto de investigação em que participe ou em que tenha participado recentemente;

3 — A documentação a entregar por candidatos que concorrem a vagas previstas para o perfil Médio (“M”), nos termos do Regulamento do Serviço Docente da Universidade da Madeira, deve ainda, ordinariamente, incluir:

a) Um projecto completo de programa para uma das unidades curriculares referidas no anúncio de abertura de concurso, incluindo definição dos objectivos, descrição das estratégias pedagógicas, discriminação e justificação dos conteúdos, distribuição dos tempos de contacto, processo de avaliação, e desenvolvimento de competências para a investigação, pelos alunos, no seu âmbito;

b) Um relatório sucinto de um projecto de investigação previamente terminado ou em curso;

c) Relatório referindo as possíveis estratégias de inter-relação entre as vertentes da docência e da investigação.

4 — A documentação a entregar por candidatos que concorrem a vagas previstas para o perfil Docente (“D”), nos termos do Regulamento do Serviço Docente da Universidade da Madeira, deve ainda, ordinariamente, incluir:

a) Um relatório sucinto de uma unidade curricular anteriormente leccionada, quando aplicável;

b) Um projecto completo de programa para uma das unidades curriculares referidas no anúncio de abertura de concurso, incluindo definição dos objectivos, descrição das estratégias pedagógicas, discriminação e justificação dos conteúdos, distribuição dos tempos de contacto, processo de avaliação, e desenvolvimento de competências para a investigação, pelos alunos, no seu âmbito.

Artigo 51.º

Normas gerais das audições

1 — As audições referidas no ponto 2 artigo 45.º destinam-se a esclarecer questões relacionadas com a documentação entregue, pelo candidato, podendo ser determinados procedimentos específicos, obrigatoriamente referidos no anúncio de abertura de concurso;

2 — As audições revestem-se, ordinariamente, do carácter de audições públicas previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 23.º do ECPDESP, inclusivamente quando decorram por teleconferência.

3 — As audições regem-se ordinariamente pelas seguintes determinações gerais:

a) A admissão à audição pública depende do processo de pré-selecção mencionado na alínea f) do n.º 1 do artigo 45.º, exclusivamente baseado na elegibilidade do candidato em função dos requisitos consignados no anúncio de abertura de concurso;

b) São prometidas em igualdade de circunstâncias para todos os candidatos;

c) Têm lugar obrigatoriamente na presença da maioria dos membros do júri, presentes durante a totalidade da duração das audições;

d) Os esclarecimentos prestados pelos candidatos são alvo de um relatório específico de apreciação por parte de todos os membros do júri presentes durante a totalidade da duração das audições.

Artigo 52.º

Normas gerais de fixação dos critérios de selecção e seriação dos candidatos

7 — Os critérios de selecção e seriação dos candidatos aos concursos para professores catedráticos e associados devem constituir um instrumento objectivo para averiguar a capacidade e o desempenho dos candidatos nos diferentes aspectos que integram o conjunto de funções a desempenhar no âmbito da prestação de serviço dos docentes, nos termos do artigo 2.º-A do ECPDESP conjugado com o Regulamento de Serviço Docente da Universidade da Madeira;

8 — Os critérios de selecção e seriação dos candidatos devem, num âmbito geral, ponderar as capacidades, demonstradas ou potenciais, para os seguintes aspectos da prestação de serviço dos docentes:

a) Realização de actividades de investigação científica, de criação cultural ou de desenvolvimento tecnológico;

b) Prestação do serviço docente que lhes for atribuído, acompanhamento e orientação dos estudantes;

c) Asseguração de tarefas usuais no âmbito da gestão universitária;

d) Participação em tarefas de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento;

e) Participação em outras tarefas recorrentes no âmbito da actividade dos docentes da Universidade da Madeira.

9 — Os critérios de selecção e seriação dos candidatos ponderam, obrigatoriamente, as competências relativas às componentes de serviço docente indicadas no perfil para o qual é aberta a vaga, nos termos e percentagens referidos no Regulamento de Serviço dos Docentes da Universidade da Madeira, numa escala de 0 a 100 pontos, de acordo com o seguinte quadro:

Perfil	Actividade pedagógica	Investigação	Restantes componentes
I	35	55	10
M	55	35	10
D	75	15	10
S	30	30	40

10 — O teor da documentação que é objecto de apreciação, nomeadamente a documentação complementar eventualmente requerida aos candidatos para além dos componentes obrigatórios mencionados no artigo 50.º, reflecte o processo de cabal esclarecimento das capacidades associadas à prestação de serviço dos docentes referenciada para cada perfil.

11 — Os critérios de selecção e seriação dos candidatos são ordenados por prioridades, sendo obrigatoriamente indicadas as ponderações a atribuir a cada critério.

12 — São obrigatoriamente estabelecidos critérios de desempate entre candidatos, para cada critério.

Artigo 53.º

Nomeação e composição dos júris

O júri do concurso é nomeado por despacho do Reitor, ouvido o Presidente do Centro de Competência responsável pela proposta de contratação que determinou a sua constituição, nos termos do artigo 21.º do ECPDESP, de acordo com as seguintes directrizes:

1 — Quando a Universidade não esteja habilitada a conferir o grau de mestre na área ou áreas disciplinares para que o concurso é aberto, o júri é nomeado sob proposta do Conselho de Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos, de acordo com o artigo 21.º do ECPDESP;

2 — O júri é constituído ordinariamente por cinco membros, podendo exceder esse número, até um máximo de nove, quando tal for considerado conveniente pelo Reitor, ouvido o Presidente do Centro de Competência responsável pela proposta de contratação que determinou a sua constituição, de acordo com a alínea b) do ponto 1 do artigo 22.º do ECPDESP;

3 — Os membros que constituem o júri são docentes de instituições de ensino politécnico nacionais públicas, de acordo com a subalínea i) da alínea a) do ponto 1 do artigo 22.º do ECPDESP;

4 — Os membros do júri podem ainda ser professores ou investigadores, nacionais ou estrangeiros, com aplicação, com as devidas adaptações, da regra constante no ponto anterior, de acordo com a subalínea ii) da alínea a) do ponto 1 do artigo 22.º do ECPDESP;

5 — Os membros do júri podem ainda ser especialistas de reconhecido mérito, nacionais ou estrangeiros, de instituições públicas ou privadas, tendo em consideração a sua qualificação académica e a sua especial competência no domínio em causa, de acordo com a subalínea iii) da alínea a) do ponto 1 do artigo 22.º do ECPDESP;

6 — Os membros do júri devem pertencer a uma categoria superior àquela para que é aberto o concurso, quando se trate de concurso para professor adjunto, de acordo com a subalínea i) da alínea a) do ponto 1 do artigo 22.º do ECPDESP;

7 — Os membros do júri devem pertencer à própria categoria para que é aberto o concurso, quando se trate de concurso para professor coordenador, de acordo com a subalínea i) da alínea a) do ponto 1 do artigo 22.º do ECPDESP;

8 — Os membros do júri devem ter a categoria de professores coordenadores principais, professores catedráticos, investigadores coordenadores, ou por especialistas de reconhecido mérito, nacionais ou estrangeiros, de instituições públicas ou privadas, tendo em consideração a sua qualificação académica e a sua especial competência no domínio em causa, quando se trate de concurso para professor coordenador principal, de acordo com as subalíneas i) e ii) da alínea a) do ponto 4 do artigo 9.º-A do ECPDESP;

9 — Todos os membros do júri, com a excepção do seu presidente, deverão pertencer à área ou áreas disciplinares para que é aberto o concurso, estando os membros pertencentes à Universidade da Madeira condicionados nesta participação pela sua adesão à listagem de áreas disciplinares da Universidade;

10 — O júri é, em todas as circunstâncias, composto maioritariamente por individualidades externas à Universidade, de acordo com a alínea d) do artigo 9.º-A do ECPDESP, e com a alínea d) do ponto 1 do artigo 22.º do ECPDESP;

11 — Os júris incluem obrigatoriamente o Reitor, ou um professor da Universidade por ele nomeado, que preside, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 50.º do ECDU;

12 — O júri será secretariado por um jurista nomeado pelo Reitor, que prestará assistência legal sempre que solicitado para tal.

Artigo 54.º

Funcionamento dos júris

1 — O júri é presidido pelo Reitor ou por um professor da Universidade por ele nomeado, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do ECPDESP, estando a sua participação condicionada nos seguintes aspectos:

a) O presidente tem voto de qualidade;

b) Apenas vota quando seja investigador da área ou áreas disciplinares para que o concurso foi aberto, ou em caso de empate;

2 — O júri delibera através de votação nominal fundamentada nos critérios de selecção adoptados e divulgados, não sendo permitidas abstenções, nos termos da alínea b) do artigo 23.º do ECPDESP;

3 — O júri só pode deliberar quando estiverem presentes pelo menos dois terços dos seus vogais e quando a maioria dos vogais presentes for externa;

4 — De acordo com o n.º 6 do artigo 23.º do ECPDESP, e sem prejuízo de outra documentação relevante e mais específica que entenda produzir, o júri deve proceder à apreciação fundamentada, por escrito, em documentos por ele elaborados e aprovados e integrados nas suas actas, dos seguintes aspectos:

a) Do desempenho técnico-científico e profissional do candidato com base na análise dos trabalhos constantes do currículo, designadamente dos que hajam sido seleccionados pelo candidato como mais representativos no que respeita à sua contribuição para o desenvolvimento e evolução da sua área disciplinar;

b) Da capacidade pedagógica do candidato, tendo designadamente em consideração, quando aplicável, a análise da sua prática pedagógica anterior;

c) De outras actividades relevantes para a missão da Universidade que tenham sido desenvolvidas pelo candidato.

5 — Todas as deliberações do júri têm carácter público, sendo igualmente públicas as actas e demais documentação produzida por este e referida no número anterior.

6 — O funcionamento do júri rege-se ordinariamente pelo calendário geral mencionado no artigo 47.º

Artigo 55.º

Reuniões dos júris

1 — As reuniões dos júris de natureza preparatória podem ser:

a) Realizadas por teleconferência;

b) Dispensadas, com carácter de excepção, por iniciativa do seu presidente, sempre que num prazo por este fixado nenhum dos vogais solicite tal realização e todos se pronunciem, por escrito, no mesmo sentido.

2 — Das reuniões dos júris serão lavradas actas contendo, designadamente, um resumo objectivo do que nelas tenha ocorrido, bem como os votos emitidos por cada um dos seus membros e a respectiva fundamentação, nos termos do n.º 5 do artigo 23.º do ECPDESP.

Artigo 56.º

Prazo de proferimento da decisão

O prazo de proferimento das decisões finais dos júris é determinado pelo calendário mencionado no artigo 47.º, não podendo ser superior a 90 dias seguidos, contados a partir da data limite para apresentação das candidaturas, de acordo com o n.º 1 do artigo 24.º-A do ECPDESP.

Artigo 57.º

Homologação dos concursos

1 — No prazo máximo de 3 dias úteis após o proferimento da decisão final do júri, os seguintes documentos são enviados pelo júri ao Reitor:

- a) As actas das reuniões do júri;
- b) Os documentos por ele elaborados e aprovados e integrados nas suas actas, relativos à apreciação fundamentada, por escrito, dos aspectos referidos acima no n.º 4 do artigo 54.º, de acordo com o n.º 6 do artigo 23.º do ECDU;
- c) A lista ordenada dos candidatos que tenham sido aprovados por mérito absoluto, de acordo com o n.º 7 do artigo 23.º do ECPDESP;
- d) Toda a documentação bem recepcionada nos termos da regulamentação do concurso, devidamente organizada para efeitos de arquivo:
 - i) Em contentor selado e rubricado por todos os membros do júri, quando se trate de documentação em suporte papel ou documentação em formato digital, registada num suporte físico, recepcionada por correio convencional;
 - ii) Em suporte físico selado e rubricado por todos os membros do júri, quando se trate de documentação em formato digital, recepcionada por correio electrónico;

2 — Ordinariamente, o Reitor pronuncia-se no prazo máximo de 5 dias úteis sobre a homologação do concurso.

Artigo 58.º

Publicação dos concursos

1 — A contratação de docentes por concurso é objecto de publicação através dos seguintes meios, de acordo como o n.º 4 do artigo 29.º-B do ECPDESP:

- a) Na 2.ª série do *Diário da República*;
- b) No sítio da Internet da Universidade da Madeira.

2 — Da publicação no sítio da internet da Universidade constam, obrigatoriamente, a referência à publicação referida nas alíneas a) até d) do n.º 1 do artigo 49.º e à informação referida no ponto 2 do mesmo artigo, bem como os fundamentos que conduziram à decisão.

SECÇÃO III

Recrutamento e contratação de pessoal docente para além da carreira

Artigo 59.º

Propostas de contratação

As propostas de contratação submetidas pelos Conselhos Técnico-Científicos dos Centros de Competência devem contemplar obrigatoriamente os seguintes aspectos, sem prejuízo de outros, eventualmente, relevantes:

- a) Área disciplinar da proposta de contratação, constante da lista de áreas disciplinares da Universidade;
- b) Perfil pretendido para o docente, nos termos do Regulamento de Serviço Docente da Universidade da Madeira;
- c) Impacto da proposta no quadro das contratações previstas no plano estratégico do Centro de Competência, e no plano estratégico da Universidade aprovado pelo Conselho Geral;
- d) Referência explícita ao impacto da contratação na missão e plano estratégico do Centro de Competência;
- e) Descrição do serviço docente pretendido, nomeadamente o serviço lectivo a ser assegurado;
- f) Distribuição de serviço de todos os docentes da Centro de Competência da área disciplinar mencionada na alínea a).

Artigo 60.º

Procedimento de recrutamento de pessoal docente para além da carreira

1 — Os professores convidados, assistentes convidados, professores visitantes, e os monitores são recrutados por convite e, para instrução do processo da sua contratação, é necessário apresentar à Reitoria a seguinte documentação:

- a) Formulário de contratação, disponível na página electrónica da Unidade de Recursos Humanos da Universidade, devidamente preenchido;
- b) Convite, fundamentado em relatório subscrito, por pelo menos, dois professores da mesma área disciplinar do convidado;
- c) Currículo do convidado a contratar;
- d) Extracto da acta do Conselho Técnico-Científico que aprova o convite e a proposta de contratação;
- e) Distribuição de serviço docente aprovada para o convidado;
- f) Documentos comprovativos da titularidade de graus académicos, com excepção do caso da contratação de monitores, cujos candidatos deverão entregar documentos comprovativos da matrícula num 1.º ou 2.º ciclo de estudos.

2 — O convite atrás mencionado poderá ser precedido por um período de candidaturas de forma a constituir uma base de recrutamento da qual se deve proceder à escolha através de métodos de selecção objectivos, nomeadamente apresentação de documentação pelos candidatos considerada relevante para o efeito, nos termos de regulamento próprio previsto no artigo 37.º

Artigo 61.º

Casos especiais de contratação

1 — No âmbito de acordos de colaboração de que a UMa seja em parte, ou no quadro da colaboração voluntária de docentes ou investigadores de outras instituições nacionais, estrangeiras ou internacionais, podem ser contratadas, sem remuneração, para o desempenho de funções docentes, como professores convidados ou assistentes convidados, individualidades nacionais ou estrangeiras de reconhecida competência científica, técnica, pedagógica ou profissional, cuja colaboração se revista de necessidade e interesse comprovados, abrigo dos artigos 12.º-B e n.º 1 do artigo 8.º do ECPDESP.

2 — Os contratos a que se referem o número anterior são precedidos de convite, fundamentado em relatório subscrito por dois professores da área ou áreas disciplinares do convidado e aprovado pela maioria dos membros em efectividade de funções do conselho técnico-científico do Centro de Competência proponente da contratação.

3 — O relatório referido no número anterior acompanha obrigatoriamente a proposta de contrato da individualidade a que diz respeito.

Artigo 62.º

Regras gerais relativas à fundamentação dos convites

Os relatórios, mencionados na alínea b) do artigo 60.º, e no ponto 2 do artigo 61.º, que fundamentam os convites, devem contemplar, em particular a adequação das competências demonstradas nos currículos aos requisitos da proposta de contratação.

Artigo 63.º

Contratação de professores convidados e de assistentes convidados

1 — Os professores convidados e os assistentes convidados são contratados a termo certo e em regime de tempo parcial.

2 — Os assistentes convidados são recrutados, por convite, de entre titulares do grau de mestre ou do grau de licenciado e de currículo adequado.

3 — A contratação em regime de exclusividade ou de tempo integral, ou ainda no caso na contratação de assistentes convidados, a contratação a tempo parcial igual ou superior a 60%, só pode ser efectuada a título excepcional.

4 — Considera-se, para efeitos do disposto no número anterior, existir fundamento para a contratação em regime de exclusividade ou de tempo integral, nomeadamente se quando aberto concurso para categoria da carreira, este tenha ficado deserto ou não tenha sido possível preencher todos os lugares postos a concurso por não existirem candidatos aprovados em número suficiente que reunissem as condições de admissão a esse concurso.

5 — A título excepcional, podem ainda ser contratados professores convidados em regime de exclusividade ou de tempo integral quando exista necessidade de substituição dos:

- a) Docentes com dispensa de serviço para formação avançada ou impedidos de prestar serviço por qualquer outro motivo;

b) Professores de carreira cujo mandato tenha, por qualquer motivo, cessado, e não possam, em tempo útil, ser substituídos por outros professores.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 64.º

Garantias de imparcialidade

É aplicável aos procedimentos consignados no presente regulamento, concretamente aos procedimentos relativos à nomeação, composição e funcionamento dos júris, o regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 44.º e 51.º dos Código de Procedimento administrativo, com as necessárias adaptações, de acordo com o artigo 61.º do ECDU e o artigo 24.º do ECPDESP.

Artigo 65.º

Casos omissos e dúvidas de interpretação

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos por despacho do Reitor da Universidade da Madeira.

Artigo 66.º

Entrada em Vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia imediato ao da sua Publicação no *Diário da República*.

Funchal e Universidade da Madeira, 02 de Abril de 2010. — O Reitor, José Manuel Castanheira da Costa.

ANEXO I

Calendário indicativo do processo de recrutamento e selecção

Ensino Universitário e Ensino Superior Politécnico

Início do Processo

Deliberação do Conselho de Gestão relativa à proposta de contratação, ou procedimento correspondente

Responsabilidade: Conselho de Gestão

a) Nomeação do Júri

Prazo indicativo: Máximo de 15 dias após o início do processo
Responsabilidade: Reitor

b) Fixação dos critérios de selecção e seriação dos candidatos

Prazo indicativo: Máximo de 15 dias após a nomeação do Júri
Responsabilidade: Reitor ou por delegação do Reitor

c) Envio para publicação do anúncio de abertura do concurso

Prazo indicativo: Máximo de 20 dias após a nomeação do júri
Responsabilidade: Reitoria
Intervenientes: Jurista da UMa/Unidade de Recursos Humanos

d) Período de recepção de candidaturas

Prazo indicativo: Entre 35 e 60 dias úteis após a publicação da abertura de concurso

Responsabilidade: Júri

Intervenientes: Unidade de Recursos Humanos

e) Solicitação de documentação complementar

Prazo indicativo: Máximo de 10 dias após o fim do período de recepção de candidaturas

Responsabilidade: Júri

Intervenientes: Unidade de Recursos Humanos

f) Pré-selecção dos candidatos

Prazo indicativo: Máximo de 15 dias após o término do prazo de recepção de candidaturas

Responsabilidade: Júri

g) Publicitação da lista de admitidos

Prazo indicativo: Máximo de 15 dias após término do prazo de recepção de candidaturas

Responsabilidade: Júri

Intervenientes: Unidade de Recursos Humanos

h) Audições públicas

Prazo indicativo: Máximo de 15 dias seguidos após publicitação da lista de admitidos

Responsabilidade: júri

i) Processo de selecção dos candidatos e proferimento da decisão final, e publicitação das actas e da lista ordenada de candidatos

Prazo indicativo: Máximo de 15 dias após o final do período de audições públicas (limite máximo legal de 90 dias após a data limite para a admissão de candidaturas.

Responsabilidade: Júri

Intervenientes: Unidade de Recursos Humanos

j) Envio da documentação relativa ao concurso ao Reitor

Prazo indicativo: Máximo de 10 dias após proferimento da decisão final

Responsabilidade: Júri

Intervenientes: Unidade de Recursos Humanos

k) Homologação do resultado do concurso e das respectivas actas pelo Reitor e comunicação de resultados

Prazo indicativo: Máximo de 10 dias após proferimento da decisão final

Responsabilidade: Reitor

203147566

Regulamento n.º 363/2010

Regulamento de Precedências entre Docentes da Universidade da Madeira

Artigo 1.º

Objecto e âmbito

1 — O presente regulamento estabelece o regime de precedências entre os docentes da Universidade da Madeira.

2 — O regulamento de precedências só produz efeitos nos procedimentos internos da Universidade.

Artigo 2.º

Precedência por categoria

1 — Na carreira docente universitária, a determinação da precedência entre os docentes obedece à seguinte escala decrescente:

a) Professor Catedrático;

b) Professor Associado;

c) Professor Auxiliar.

2 — Na carreira do pessoal docente do ensino politécnico, a determinação da precedência entre os docentes obedece à seguinte escala decrescente:

a) Professor Coordenador Principal;

b) Professor Coordenador;

c) Professor Adjunto.

Artigo 3.º

Precedência na categoria

1 — Nas categorias de Professor Associado e Auxiliar, os professores com agregação precedem os professores sem agregação e os professores com doutoramento precedem os professores sem doutoramento.

2 — Nas categorias de Professor Coordenador e Adjunto, os professores com agregação precedem os professores sem agregação e os professores com doutoramento precedem os professores sem doutoramento.

Artigo 4.º

Precedência no regime de contratação

1 — Os professores em regime de exclusividade precedem os professores em regime de tempo integral, e estes precedem os professores em regime de tempo parcial.

2 — Entre os professores em regime tempo parcial têm precedência os que forem contratados com maior percentagem de tempo.