UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Reitoria

Aviso n.º 13 413/2006

Sob proposta do conselho directivo da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, aprovada por despacho reitoral de 14 de Novembro de 2006, a seguir se publica:

Curso de mestrado em Psicologia da Educação, especialização em Necessidades Educativas Especiais

(2006-2008)

1 — Prazos de candidatura, selecção, matrícula e inscrição:
1.1 — Prazo de candidatura — de 2 de Novembro de 2006 a 5 de Janeiro de 2007;
1.2 — Prazo de selecção dos candidatos — de 8 a 15 de Janeiro de 2007;
1.3 — Prazo de matrícula e inscrição dos alunos efectivos — de 22 a 29 de Janeiro de 2007.
2 — Taxas e propinas:
2.1 — Taxa de candidatura — € 50 (paga no acto da candidatura);
2.2 — Taxa de matrícula (obrigatória e universal) — € 100 (paga no acto da inscrição);
2.3 — Propina de inscrição (única) — € 2500 (€ 1250 no acto da inscrição e € 1250 até 12 de Janeiro de 2008).
3 — Vagas:
3.1 — Número de vagas — 20;
3.2 — Número mínimo de alunos para funcionamento do curso — 12.
4 — Início do ano lectivo — 5 de Fevereiro de 2007.
5 — Local de funcionamento — as aulas decorrerão na Faculdade de Ciências Humanas e Sociais e na Escola Superior de Educação da Universidade do Algarve.
6 — Habilitações de acesso — titulares de licenciatura em Psicologia ou em área afim do mestrado, com classificação mínima de 14 valores ou com classificação inferior desde que detentores de *curriculum vitae* relevante.
7 — Plano de estudos:

Disciplinas	Semestre	UC	Horas	Área científica
Avaliação e Investigação em Ciências da Educação	1.º	3,25	4	Ciências da Educação.
Dimensão Pessoal e Interpessoal na Formação	1.º	3	4	Psicologia da Educação.
Motivação e Desenvolvimento Socioprofissional	1.º	2,75	4	Ciências da Educação.
Activação do Desenvolvimento Psicológico I	1.º	3,5	5	Psicologia da Educação.
Activação do Desenvolvimento Psicológico II	2.º	2,5	3	Psicologia da Educação.
Dificuldades de Desenvolvimento e Aprendizagem	2.º	3,5	4	Especialização.
Seminário de especialização	2.º	2,5	5	Especialização.
Dissertação	2.º ano			

Os interessados deverão formalizar a sua candidatura através de requerimento dirigido ao presidente do conselho directivo, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve, Campus de Gambelas, 8005-139 Faro, acompanhado de *curriculum vitae* detalhado (incluindo morada, telefone e *e-mail*), certificado de habilitações com classificação final e certificado com especificação de classificações obtidas nas diferentes disciplinas de licenciatura. A candidatura deverá ser acompanhada de € 50 em numerário ou em cheque passado à ordem da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve.

14 de Novembro de 2006. — O Reitor, *João Pinto Guerreiro.*

UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Reitoria

Deliberação n.º 1748/2006

O Senado da Universidade de Coimbra, através da deliberação n.º 98/2006, aprovou por maioria, em sessão plenária de 18 de Outubro de 2006, o seguinte regulamento a aplicar à contratação de pessoal não docente, em regime de contrato individual de trabalho, desta Universidade:

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

1 — O presente regulamento estabelece o conjunto de regras gerais a aplicar à contratação de pessoal não docente contratado em regime de contrato individual de trabalho regulado pelo Código do Trabalho, bem como os princípios a que deve obedecer o respectivo recrutamento e selecção.
2 — Em tudo o que não estiver expressamente regulado no presente regulamento é aplicável o Código do Trabalho e legislação complementar.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente regulamento aplica-se à Universidade de Coimbra (adiante designada simplesmente por UC) e abrange pessoal com contratos em regime jurídico de contrato individual de trabalho nas modalidades previstas no Código do Trabalho e com as especificidades próprias da Lei de Autonomia das Universidades.

Artigo 3.º

Gestão dos quadros de pessoal

1 — No exercício do poder de superintendência os quadros de pessoal são aprovados pelo órgão competente sob proposta do reitor nos termos constantes dos Estatutos da Universidade.
2 — Os quadros de pessoal não docente e não investigador serão parcialmente afectados a situações de contrato individual de trabalho.
3 — A afectação parcial prevista no número anterior será organizada em mapa, de acordo com estrutura constante do anexo I, devendo as dotações respeitar os quantitativos globais do quadro de pessoal existente.
4 — O preenchimento dos lugares de quadro e as contratações individuais que vierem a ser celebradas terão igualmente em conta os termos e condições que vierem a ser fixados no despacho ministerial relativo a ETI de pessoal não docente, decorrentes da Lei de Bases do Financiamento do Ensino Superior.

Artigo 4.º

Contratos de trabalho

Os contratos individuais de trabalho celebrados pela UC estão sujeitos a forma escrita, em duplicado, destinando-se um exemplar a cada um dos outorgantes, deles devendo constar os seguintes elementos:

a) Nome e domicílio ou sede dos outorgantes;
b) Natureza do contrato;
c) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
d) Local e período normal de trabalho;
e) Data de início de actividade;
f) Indicação do processo de selecção utilizado;
g) Identificação da entidade que autorizou a contratação.

Artigo 5.º

Modalidades contratuais

As entidades contratantes adoptarão as modalidades contratuais adequadas às necessidades específicas de trabalho que visam suprir e obedecerão ao preceituado no Código do Trabalho e às especificidades da Lei de Autonomia das Universidades, nomeadamente quanto a condição e termo, comissão de serviço e período experimental.

Artigo 6.º

Mobilidade

A UC pode afectar ocasionalmente, a outra entidade, os trabalhadores com contrato individual de trabalho vinculados aos quadros, nos termos e condições reguladas pelos artigos 322.º a 329.º do Código do Trabalho.

Artigo 7.º

Critérios de contratação

A contratação de pessoal reger-se-á por critérios previamente definidos, com subordinação aos seguintes princípios gerais:

a) Adequado cumprimento de um programa anual de recursos humanos, tendo em atenção o disposto nos estatutos e ou regulamentos da universidade em matéria de gestão de pessoal;
b) Definição prévia do perfil de cada função a preencher e do processo de recrutamento e selecção adequado a cada caso.

Artigo 8.º

Selecção e recrutamento

1 — A celebração de contratos de trabalho será precedida de um processo de selecção que obedeça aos seguintes princípios:

a) Publicitação da oferta de emprego;
b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
c) Decisão de contratação fundamentada em critérios previamente definidos.

2 — A oferta de emprego será publicitada por aviso publicado em jornais de circulação regional e nacional, dele devendo constar o serviço a que se destina, a actividade a prestar pelo trabalhador, os requisitos de admissão gerais e especiais e a retribuição mensal a auferir.

Artigo 9.º

Requisitos

1 — Os requisitos gerais exigidos para o recrutamento dizem respeito às habilitações literárias e profissionais.
2 — Poderão ser fixados também requisitos especiais, relacionados com a especificidade das funções a desempenhar e o perfil requerido para o exercício de determinados cargos.

Artigo 10.º

Métodos de selecção

1 — Os métodos de selecção a utilizar serão previamente definidos pelo órgão com competência para contratar, com respeito pelos princípios gerais enunciados.
2 — Quando a especificidade do trabalho a desempenhar o aconselhe, poderá ser fixado um método de selecção destinado a avaliar o «perfil psicológico» e a «especial aptidão para o exercício de funções».
3 — A aplicação dos métodos de selecção previamente definidos será efectuada por uma comissão nomeada para o efeito pelo órgão com competência para contratar ou entregue a empresa especializada em recrutamento e selecção de pessoal.
4 — Concluído o processo de selecção, será fundamentada a escolha e publicitado o nome do candidato escolhido.

Artigo 11.º

Deveres da entidade empregadora

A entidade empregadora está sujeita aos deveres consagrados no artigo 120.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do dever geral de promoção socioprofissional do trabalhador.

Artigo 12.º

Deveres gerais do trabalhador

Os trabalhadores estão sujeitos aos deveres e obrigações que lhe são impostos pelo artigo 121.º do Código do Trabalho, e em especial aos deveres inerentes ao exercício do serviço público, nomeadamente em matéria de incompatibilidades e de acumulação.

Artigo 13.º

Desenvolvimento da carreira profissional

O regime aplicável ao desenvolvimento da carreira profissional será definido em documento próprio, a aprovar pelo senado, no prazo máximo de seis meses a contar da data da entrada em vigor do presente regulamento.

Artigo 14.º

Funções

1 — O pessoal contratado é enquadrado profissionalmente em categorias nos termos estabelecidos no anexo I, que faz parte integrante do presente regulamento.
2 — O trabalhador deve desempenhar as funções para que foi contratado, compreendendo estas, também, funções afins e funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada.
3 — Ao pessoal contratado são aplicáveis as normas que regulam a mobilidade funcional, nos termos e condições previstas no Código do Trabalho.

Artigo 15.º

Retribuição e suplementos

1 — A retribuição devida ao pessoal abrangido pelo presente regulamento consta do anexo II, que terá como referência a remuneração mensal auferida pelos trabalhadores inseridos no regime da função pública para idêntico conteúdo funcional e responsabilidade.
2 — Nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 69.º dos Estatutos da Universidade de Coimbra, e no âmbito das disponibilidades financeiras próprias da Universidade de Coimbra, poderão ainda ser atribuídas retribuições acessórias, sob a forma de prémios.

Artigo 16.º

Avaliação de desempenho

O pessoal com contrato individual de trabalho e com contratos a termo superiores a seis meses serão sujeitos a avaliação de desempenho para os efeitos e nos termos da legislação em vigor.

Disposições especiais

Artigo 17.º

Recrutamento de funcionários e agentes

Os funcionários do quadro geral ou agentes vinculados por contrato administrativo de provimento só podem ser contratados mediante contrato individual de trabalho, uma vez cessado o respectivo vínculo à função pública.

Artigo 18.º

Horário de trabalho

1 — Os horários de trabalho são definidos pela Universidade de Coimbra, podendo ser alterados unilateralmente por esta, observados os condicionalismos legais e desde que não tenham sido objecto de acordo prévio.
2 — A Universidade poderá fixar quaisquer tipos de horários previstos no Código do Trabalho.

Disposições finais e transitórias

Artigo 19.º

Entrada em vigor

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

23 de Novembro de 2006. — O Reitor, *Fernando Seabra Santos.*

ANEXO I

Categorias e respectivo conteúdo funcional (estrutura de quadro)

Categoria profissional		Conteúdos funcionais genéricos	Requisitos mínimos
Assessores, consultores e auditores.	Grau 4 Grau 3 Grau 2 Grau 1	Funções de investigação, concepção, consultoria, apoio e suporte no planeamento, organização, coordenação, execução e controlo de acções de auditoria ou de elevado nível de exigência.	2.º ciclo ou licenciatura pré-Bolonha.

Categoria profissional		Conteúdos funcionais genéricos	Requisitos mínimos
Técnico superior	Grau 4 Grau 3 Grau 2 Grau 1	Funções de investigação, estudo, concepção, coordenação e execução que requeiram elevado nível de autonomia e responsabilidade.	2.º ciclo ou licenciatura pré-Bolonha.
Técnico	Grau 3 Grau 2 Grau 1	Funções de natureza executiva de aplicação técnica com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos enquadrados em directivas bem definidas.	1.º ciclo ou CET ou bacharelato pré-Bolonha.
Técnico administrativo	Grau 3 Grau 2 Grau 1	Funções de natureza executiva, enquadrada em instruções gerais e procedimentos bem definidos, com certo grau de complexidade, relativas a uma ou mais áreas de actividade administrativa como, por exemplo, contabilidade, pessoal, economato e património, secretaria, arquivo e expediente.	12.º ano.
Operário	Grau 3 Grau 2 Grau 1	Funções de natureza executiva de complexidade variável, enquadradas em directivas gerais superiormente fixadas, que, para além de requererem uma especialização na profissão, apelam ao domínio de alguns fundamentos de ordem tecnológica, nomeadamente tecnologia dos materiais.	Escolaridade mínima obrigatória.
Motorista	Grau 2 Grau 1	Funções no âmbito da condução e manutenção de viaturas pesadas e ligeiras, bem como outras funções de natureza executiva diversificada.	Escolaridade mínima obrigatória.
Auxiliar	Grau 2 Grau 1	Funções de natureza executiva simples e diversificadas, totalmente determinadas, implicando predominantemente esforço físico e exigindo conhecimentos de ordem prática susceptíveis de serem apreendidos no próprio local de trabalho num curto espaço de tempo.	Escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II

a) Níveis remuneratórios

Nível	Vencimento (euros)
6	385,90
7	441,03
8	463,56
9	470,92
10	478,28
11	489,31
12	504,03
13	522,43
14	537,14
15	555,54
16	570,25
17	588,65
18	607,04
19	625,44
20	643,83
21	665,91
22	669,59
23	676,95
24	687,98
25	695,34
26	706,38
27	713,74
28	724,77
29	732,13
30	743,17
31	750,53
32	761,56
33	768,92
34	787,32
35	802,03
36	816,75
37	838,82
38	857,22
39	875,62
40	897,69
41	901,37
42	916,08
43	934,48
44	952,88
45	971,27
46	989,67
47	1 008,06
48	1 030,14
49	1 048,53
50	1 066,93
51	1 085,32
52	1 103,72
53	1 122,11
54	1 144,19
55	1 162,58
56	1 180,98
57	1 199,37
58	1 221,45
59	1 232,48
60	1 239,84
61	1 250,88
62	1 269,27
63	1 287,67
64	1 306,06
65	1 324,46
66	1 342,86
67	1 361,25
68	1 379,65
69	1 398,04
70	1 416,44
71	1 434,83
72	1 453,23
73	1 471,62
74	1 490,02
75	1 508,41
76	1 526,81
77	1 545,20
78	1 563,60

Nível	Vencimento (euros)
79	1 581,99
80	1 600,39
81	1 618,78
82	1 637,18
83	1 655,58
84	1 673,97
85	1 692,37
86	1 710,76
87	1 729,16
88	1 747,55
89	1 765,95
90	1 784,34
91	1 802,74
92	1 821,13
93	1 839,53
94	1 857,92
95	1 876,32
96	1 894,71
97	1 913,11
98	1 931,50
99	1 949,90
100	1 968,29
101	1 986,69
102	2 005,09
103	2 023,48
104	2 041,88
105	2 060,27
106	2 078,67
107	2 097,06
108	2 115,46
109	2 133,85
110	2 152,25
111	2 170,64
112	2 189,04
113	2 207,43
114	2 225,83

Nível	Vencimento (euros)
115	2 244,22
116	2 262,62
117	2 281,01
118	2 299,41
119	2 317,81
120	2 336,20
121	2 354,60
122	2 372,99
123	2 391,39
124	2 409,78
125	2 428,18
126	2 446,57
127	2 464,97
128	2 483,36
129	2 501,76
130	2 520,15
131	2 538,55
132	2 556,94
133	2 575,34
134	2 593,73
135	2 612,13
136	2 630,53
137	2 648,92
138	2 667,32
139	2 685,71
140	2 704,11
141	2 722,50
142	2 740,90
143	2 759,29
144	2 777,69
145	2 796,08
146	2 814,48
147	2 832,87
148	2 851,27
149	2 869,66
150	2 888,06
151	2 906,45

***b*) Níveis remuneratórios por categoria/grau profissional**

Categoria profissional		Níveis			
		1	2	3	4
Assessores, consultores e auditores	Grau 4	130	137	144	151
	Grau 3	108	115	122	129
	Grau 2	86	93	100	107
	Grau 1	64	71	78	85
Técnico superior	Grau 4	97	102	107	
	Grau 3	86	91	96	
	Grau 2	75	80	85	
	Grau 1	64	69	74	
Técnico	Grau 3	77	83	90	
	Grau 2	52	60	68	76
	Grau 1	27	35	43	51
Técnico administrativo	Grau 3	56	62	68	74
	Grau 2	38	44	50	55
	Grau 1	20	26	32	37
Operário	Grau 3	37	42	47	52
	Grau 2	22	26	31	36
	Grau 1	7	12	17	21
Motorista	Grau 2	22	26	30	35
	Grau 1	8	12	17	21
Auxiliar	Grau 2	18	22	26	30
	Grau 1	6	12	17	