

**REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL INVESTIGADOR DA
ESCOLA DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DO MINHO
(RAPI-EDUM)**

PREÂMBULO

Ao abrigo do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e no uso dos poderes autónomos de gestão dos recursos humanos próprios, capacidade reconhecida à Universidade do Minho (UMinho) enquanto fundação pública com regime de direito privado, nos termos da mesma Lei e do Decreto-Lei n.º 4/2016, de 13 de janeiro, a UMinho elaborou o Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador em Regime de Direito Privado da Universidade do Minho, aprovado pelo Despacho n.º 10435/2020, publicado no Diário da República n.º 209, 2.ª série, 27 de outubro de 2020.

De acordo com o artigo 52.º do Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador em Regime de Direito Privado da Universidade do Minho, a avaliação do desempenho do pessoal investigador é feita de acordo com as regras constantes na secção II do Capítulo V do referido Regulamento e no Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Investigador (RAPI) de cada unidade orgânica da UMinho. Neste sentido, foi elaborado o presente Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Investigador da Escola de Direito da Universidade do Minho (RAPI-EDUM).

Só faz sentido avaliar a realização de um exercício profissional na perspetiva de o aperfeiçoar através dos contributos que devem decorrer de um procedimento bem estruturado e consequente. A avaliação deve ser compatível com a adequação de diferentes elementos e vertentes, suscetíveis de se manifestarem de formas distintas, embora todos os avaliados tenham de revelar aptidão global suscetível de servir a missão e os objetivos da Escola. A avaliação de desempenho significa a responsabilização acrescida do avaliado e dos avaliadores, e constitui, sobretudo, uma condição de valorização do desempenho do pessoal de investigação e a melhoria da sua atividade, em cumprimento da missão e objetivos da Escola de Direito.

O presente RAPI-EDUM foi elaborado tendo em consideração a Carta Europeia do Investigador e traduz-se no início de uma experiência que carece de ser continuamente aperfeiçoada. O sucesso dos objetivos a que se propõe, revelar-se-á nos elevados patamares de mérito que se pretendem para o exercício profissional do pessoal investigador, bem como para a Escola de Direito de que fazem parte.

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente regulamento, adiante designado por RAPI-EDUM, é aplicável à avaliação do desempenho do pessoal investigador que exerce funções em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado ou termo resolutivo, certo e incerto, adiante designados investigadores, da Escola de Direito da Universidade do Minho (EDUM).

Artigo 2.º

Objetivos

O sistema de avaliação constante do presente regulamento tem como objetivo principal a valorização do desempenho dos investigadores e a melhoria da sua atividade e da investigação em Direito e áreas afins, em cumprimento da missão e objetivos da Universidade do Minho (UMinho). Nessa medida, também se pretende que o presente regulamento contribua para a melhoria constante da qualidade da Escola de Direito.

Artigo 3.º

Enquadramento

1. A avaliação do desempenho dos investigadores da Escola de Direito obedece ao estipulado no presente regulamento e no Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador em Regime de Direito Privado da Universidade do Minho,

aprovado pelo Despacho n.º 10435/2020, publicado no Diário da República n.º 209, 2.ª série, 27 de outubro de 2020, adiante abreviado por RPI-UM, bem como às disposições legais aplicáveis.

2. A avaliação do desempenho dos investigadores subordina-se aos princípios referidos no capítulo V do RPI-UM, nomeadamente o princípio da universalidade, da flexibilidade, da previsibilidade, da transparência e imparcialidade, da coerência e da confidencialidade.

3. A avaliação do desempenho dos investigadores rege-se ainda pela Carta Europeia do Investigador e pelas recomendações da EUA/SCIENCE EUROPE nos processos de avaliação de investigação e pela adoção de práticas de ciência aberta.

Artigo 4.º

Periodicidade e requisitos da avaliação

1. A avaliação do desempenho do pessoal investigador é, em regra, de carácter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

2. O processo de avaliação do desempenho dos investigadores decorre nos meses de janeiro a junho do ano seguinte ao período em avaliação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3. No caso de investigador que, por qualquer motivo atendível, designadamente doença ou licença parental em qualquer modalidade, se tenha encontrado impedido, no período em avaliação, de exercer as suas funções por um período não inferior a 25%, o calendário da avaliação será diferido por um período igual ao da ausência.

4. É requisito de aplicação do processo de avaliação o exercício efetivo de funções durante o período mínimo de doze meses.

Artigo 5.º

Regime excecional de avaliação

Nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos previstos no n.º 1 do artigo 4.º, com fundamento em circunstâncias que o Concelho Científico da EDUM considere atendíveis, dará este órgão início ao processo de avaliação por ponderação curricular, a realizar nos termos do disposto no artigo seguinte.

Artigo 6.º

Ponderação curricular

1. A avaliação por ponderação curricular traduz-se na avaliação do currículo dos investigadores nas vertentes definidas no Capítulo II, de acordo com os parâmetros e instrumentos de avaliação, e correspondente ponderação, com as necessárias adaptações ao definido no presente Regulamento.
2. Os avaliadores são designados de acordo com as regras definidas no artigo 15.º do presente Regulamento.
3. Para efeitos de ponderação curricular, os avaliados devem entregar a documentação relevante que permita aos avaliadores nomeados fundamentar a proposta de avaliação.
4. A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação e as correspondentes menções qualitativas definidas no n.º 8 do artigo 12.º, bem como os princípios relativos à diferenciação de desempenho previstas no presente Regulamento, sendo o processo da avaliação ratificado pelo Concelho Científico da EDUM.

Artigo 7.º

Aplicação no tempo

O sistema de classificação será aplicado para avaliações de desempenho relativas a períodos que se iniciem após 1 de janeiro de 2022, aplicando-se pela primeira vez na avaliação do biénio 2022-2023, que corresponde ao primeiro ciclo de avaliação, a que se seguirão ciclos bienais de avaliação.

Capítulo II

Avaliação

Artigo 8.º

Vertentes da atividade dos investigadores objeto de avaliação

1. De acordo com o artigo 56.º, n.º 1, do RPI-UM e do artigo 6º do RAPI-EDUM, a avaliação dos investigadores deverá incidir sobre as vertentes de atividade a seguir indicadas, na medida em que elas lhes tenham estado afetas durante o período a que se refere a avaliação:

- a) Investigação;
- b) Transferência e valorização do conhecimento;
- c) Gestão e outras tarefas;
- d) Docência e formação.

2. A avaliação do desempenho em cada uma destas vertentes é efetuada com recurso a instrumentos de avaliação, independentes uns dos outros, que caracterizam de uma forma quantitativa os diferentes parâmetros da atividade dos investigadores.

3. A avaliação do desempenho do investigador avaliado é completada por uma apreciação qualitativa global da informação providenciada no que respeita a cada uma das vertentes de atividade referidas no n.º 1.

Artigo 9.º

Parâmetros de avaliação

1. De acordo com o disposto nos artigos 57.º a 60.º do RPI-UM, as diversas vertentes de atividade dos investigadores cumprirão os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Na vertente Investigação, são avaliados os seguintes parâmetros: publicações científicas, produção e divulgação artística, produção cultural ou tecnológica; coordenação e participação em projetos; apresentação de candidaturas em projetos; reconhecimento pela comunidade científica e sociedade em geral; iniciativas de melhoria da qualidade da investigação.
- b) Na vertente Transferência e valorização do conhecimento, são avaliados os seguintes parâmetros: prestação de serviços de consultoria e formação profissional; legislação e normas técnicas; serviços à comunidade científica e à sociedade.
- c) Na vertente Gestão e outras tarefas, são avaliados os seguintes parâmetros: cargos em órgãos da universidade, da unidade orgânica ou do centro de investigação; cargos e tarefas temporárias.

d) Na vertente Docência e formação, são avaliados os seguintes parâmetros: unidades curriculares e o número de horas lecionadas; orientação e coorientação de dissertações de mestrado finalizadas no período em avaliação; orientação e coorientação de teses de doutoramento em curso ou finalizadas no período em avaliação.

2. Os fatores de ponderação a aplicar aos parâmetros de avaliação em cada vertente de atividade são os estabelecidos no anexo I do presente regulamento.

Artigo 10.º

Avaliação Quantitativa

1. Os instrumentos de avaliação e sua pontuação a aplicar em cada uma das vertentes de atividade e parâmetros referidos no artigo 9.º são os estabelecidos no Anexo I deste regulamento, tendo como referência a missão e os objetivos estratégicos da UMinho e da Escola de Direito.

2. A pontuação obtida para cada parâmetro de desempenho (Pd) enunciado no n.º 1 do artigo anterior é traduzida em classificação parcial (Cp) pela fórmula $\min\{\text{int}(\text{Pd})+1;5\}$.

Artigo 11.º

Avaliação qualitativa

1. A avaliação qualitativa de cada vertente tem como base a qualidade dos elementos associados aos indicadores de desempenho utilizados para a avaliação quantitativa, tendo em conta os pontos fortes e fracos identificados no desempenho do docente em cada vertente.

2. A avaliação qualitativa é feita por vertente e incide sobre os parâmetros de enunciados no art. 9º, sendo traduzida em classificações de um a cinco, em que cinco corresponde a um desempenho extremamente relevante e um corresponde a um desempenho nada relevante.

3. Na avaliação qualitativa serão valorizadas as práticas de ciência aberta, nomeadamente, a disponibilização das publicações em acesso aberto, a disponibilização de dados de investigação, utilização de arquivos *preprint*, as boas práticas de integridade de investigação, inovação aberta, ou avaliação pública de publicações de acesso aberto.

4. Cada avaliador terá de fundamentar o valor atribuído, identificando os pontos fortes e fracos considerados determinantes para a avaliação da qualidade do desempenho do docente em cada vertente.

Artigo 12.º

Avaliação final do biénio

1. A avaliação do desempenho dos investigadores assenta essencialmente no relatório de atividades do investigador, a elaborar de acordo com modelo que consta do Anexo II.
2. A classificação final do biénio (CF), expressa numa escala numérica de um a cinco, é o resultado da média ponderada, arredondada a unidade, das classificações obtidas em cada uma das vertentes de atividade referidas no artigo 8.º, nos termos do disposto nos números seguintes.
3. Os valores das classificações a atribuir em cada uma das vertentes de atividade são expressas numa escala numérica de um a cinco, sendo que a valores obtidos superiores a cem **pela aplicação das tabelas que constam no anexo I** correspondem a uma classificação de cinco.
4. A classificação final de cada vertente é obtida a partir da soma ponderada das classificações quantitativa e qualitativa de cada vertente, expressa em décimas, sendo que a ponderação concreta da classificação quantitativa é de 70% e a da classificação qualitativa é de 30%.
5. Apenas as publicações depositadas no RepositóriUM serão utilizadas no âmbito dos processos de avaliação de desempenho dos investigadores, salvaguardando-se as situações tuteladas pelo Código de Direitos de Autor e Direitos Conexos e outra legislação internacional, da União Europeia e nacional semelhante aplicável.
6. Tendo em conta o disposto no artigo 56.º do RPI-UM, bem como os objetivos estratégicos da UMinho e os fins de aperfeiçoamento da qualidade da investigação no Direito, os fatores de ponderação a aplicar em cada uma das vertentes de atividade referidas no artigo 8.º são os seguintes:
 - a) Investigação: entre 70 % e 80 %, sem prejuízo do número seguinte;
 - b) Transferência e valorização do conhecimento: entre 0 % e 20 %;
 - c) Gestão e outras tarefas: entre 0 % e 20 %;

d) Docência e formação: entre 0 % e 20 %.

7. No caso dos investigadores contratados a termo resolutivo, a vertente investigação pode ter uma ponderação entre 70 % e 100 %.

8. A ponderação a atribuir a cada vertente será aquela que maximiza a avaliação quantitativa global do investigador, devendo ser respeitados os limites referidos no número anterior.

9. A classificação final (CF) obtida em conformidade com o n.º 2, resulta das ponderações indicadas para as quatro vertentes enunciadas no artigo 8.º, avaliada até à meia unidade e expressa em décimas, sendo traduzida em quatro menções qualitativas, nos seguintes termos:

a) Desempenho Excelente, se $CF \geq 4,5$;

b) Desempenho Relevante, se $3,5 \leq CF < 4,5$;

c) Desempenho Regular, se $2,5 \leq CF < 3,5$;

d) Desempenho Insuficiente, se $CF < 2,5$.

10. Para os efeitos da avaliação do desempenho previstos na Lei e na regulamentação aplicável, o pessoal de investigação é ordenado, por ordem decrescente, fazendo relevar consecutivamente a pontuação, a antiguidade na respetiva posição retributiva, o tempo de serviço na categoria e o tempo no exercício de funções públicas.

Capítulo III

Intervenientes no procedimento de avaliação

Artigo 13.º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

a) O avaliado;

b) O(s) avaliador(es);

c) O Conselho Científico da EDUM, através da Comissão Coordenadora de Avaliação;

d) O Conselho Coordenador de Avaliação da UMinho;

e) O Reitor.

Artigo 14.º

Avaliado

1. No âmbito do procedimento de avaliação, o avaliado tem direito a uma avaliação do seu desempenho que vise o desenvolvimento profissional e a melhoria contínua da sua atividade; e a que lhe sejam garantidos os meios e as condições necessárias ao desempenho das suas funções.
2. É dever do avaliado facultar os elementos de informação que lhe sejam solicitados e garantir participação ativa e responsabilização no processo de avaliação do seu desempenho.
4. A avaliação está sujeita a audiência prévia, nos termos do artigo 74.º do RPI-UM.
5. O avaliado pode ainda impugnar a sua avaliação através de reclamação para a entidade homologante, nos termos do disposto no artigo 76.º do RPI-UM.
6. O avaliado tem também direito a impugnação judicial, nos termos gerais, do ato de homologação e da decisão sobre a reclamação.

Artigo 15.º

Avaliadores

1. Compete à Comissão Coordenadora de Avaliação da Escola de Direito, doravante designada por Comissão Coordenadora de Avaliação, a designação dos avaliadores, no início de cada período de avaliação, após audição da direção do Centro de Investigação em que o investigador está integrado.
2. O pessoal investigador em regime de Direito privado é avaliado por professores ou investigadores de categoria superior à do avaliado, ou de categoria igual, no caso dos investigadores coordenadores, da mesma área científica ou de área científica afim, que pertençam à Escola de Direito ou a outras unidades orgânicas da Universidade, podendo ainda, sempre que o Conselho Científico considere relevante e mais adequado aos objetivos e finalidades da Escola, recorrer-se a professores catedráticos ou investigadores-coordenadores externos.
3. Os investigadores que, num dado biénio, exercem a função de avaliadores são avaliados nesse biénio por um painel de avaliadores, nomeado pela Comissão Coordenadora de Avaliação e constituído por um máximo de cinco professores catedráticos ou investigadores coordenadores pertencentes a outras unidades orgânicas da Universidade e/ou professores catedráticos ou investigadores coordenadores externos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
4. O painel de avaliadores referido no número anterior deve ser maioritariamente constituído por professores ou investigadores coordenadores externos à Universidade.
5. A ausência ou o impedimento dos avaliadores não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo, nesses casos, proceder-se do seguinte modo sequencial:

- a) A sua substituição por outros professores catedráticos que integrem o corpo docente ou investigadores coordenadores, da mesma área científica ou de área científica afim, que integrem o corpo de investigação da Escola de Direito;
 - b) A sua substituição por outros professores catedráticos ou investigadores coordenadores externos, da mesma área científica ou de área científica afim, devendo dar-se prioridade aqueles que têm colaborado com a Escola de Direito nas suas diversas atividades de investigação;
 - c) A sua substituição por outros professores catedráticos ou investigadores coordenadores de outras unidades orgânicas da UMinho que têm colaborado com a Escola de Direito nas suas diversas atividades de investigação.
6. A decisão de substituição motivada pela ausência ou o impedimento dos avaliadores, referida nas alíneas anteriores, compete à Comissão Coordenadora de Avaliação.
7. Para efeitos dos números anteriores, entende-se por áreas científicas as áreas e subáreas científicas da carreira de investigação científica, aprovadas pelo Conselho Científico da Escola de Direito.

Artigo 16.º

Comissão Coordenadora de Avaliação da Escola de Direito

1. A Comissão Coordenadora de Avaliação, designada pelo Conselho Científico da Escola de Direito, é responsável pelo processo de avaliação do desempenho do pessoal investigador em regime de direito privado.
2. Compete à Comissão Coordenadora de Avaliação:
 - a) Nomear os avaliadores;
 - b) Preparar o processo de avaliação e divulgá-lo por avaliadores e avaliados;
 - c) Estabelecer a comunicação entre os diversos intervenientes no processo de avaliação;
 - d) Proceder à elaboração das regras orientadoras do processo de harmonização das avaliações;
 - e) Proceder à harmonização das avaliações propostas pelos avaliadores, assegurando um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação do desempenho dos investigadores da Escola de Direito;
 - f) Submeter o processo de avaliação, após a harmonização referida na alínea anterior, ao Conselho Científico da Escola de Direito para efeitos de ratificação;
 - g) Proceder ao envio ao Reitor dos resultados do processo de avaliação, para homologação;
 - h) Assegurar a aplicação objetiva e coerente do sistema de avaliação do desempenho dos investigadores, nos termos previstos no RPI-UM e no RAPI-EDUM;
 - i) Emitir os pareceres que lhe sejam solicitados, nos termos previstos no RAD-UM e no presente Regulamento.

3. A Comissão Coordenadora de Avaliação é composta por professores catedráticos ou associados, bem como por investigadores coordenadores ou principais, no mínimo de três membros, sendo presidida pelo membro mais antigo da categoria mais elevada que dele faça parte.

4. O mandato dos membros da Comissão Coordenadora de Avaliação tem a duração do mandato do Presidente da Escola de Direito.

Capítulo IV

Procedimento de avaliação

Artigo 17.º

Fases

O procedimento de avaliação dos investigadores compreende as seguintes fases:

- a) Autoavaliação;
- b) Avaliação;
- c) Harmonização;
- d) Homologação.

Artigo 18.º

Autoavaliação

1. A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2. A autoavaliação é parte integrante do relatório de atividades, de acordo com o modelo que consta do anexo II, em que o avaliado enuncie fundamentadamente as atividades que exerceu, de acordo com as diversas vertentes e os parâmetros de avaliação que considere relevantes para a sua valorização profissional e académica.

Artigo 19.º

Avaliação

1. A avaliação é efetuada pelo(s) avaliador(es) que deverá(ão) proceder a apreciação do relatório de atividades do avaliado, previsto no artigo 10.º do presente regulamento, procurando a sua boa adequação aos fins da Universidade e aos propósitos da Escola de Direito.

2. O(s) avaliador(es), com base na apreciação prevista no número anterior e tendo tomado conhecimento da autoavaliação feita, formulará(ão) uma proposta de avaliação fundamentada.

3. No prazo que vier a ser estabelecido para o efeito, o(s) avaliador(es) envia(am) à Comissão Coordenadora de Avaliação os resultados da avaliação, incluindo referência à evolução do desempenho do avaliado e, quando tal se justificar, proposta de plano de ação visando a melhoria do desempenho do docente.

Artigo 20.º

Tramitação subsequente

1. Após receção das propostas de avaliação, a Comissão Coordenadora de Avaliação procederá à harmonização e fixação das mesmas, assegurando um justo equilíbrio na distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho.
2. A Comissão Coordenadora de Avaliação dá conhecimento das avaliações aos avaliadores e procede à notificação dos avaliados.
3. O avaliado dispõe de dez dias para exercer o direito de resposta, em sede de audiência prévia, face à avaliação atribuída.
4. Após pronúncia do avaliado, ou decorrido o prazo para o efeito estabelecido, cabe ao(s) avaliador(es), no prazo máximo de quinze dias, apreciar a resposta apresentada pelo avaliado, se for o caso, e formular proposta final de avaliação a submeter à Comissão Coordenadora de Avaliação.
5. A Comissão Coordenadora de Avaliação, concluída a tramitação a que se referem os números anteriores, submete o processo de avaliação ao Conselho Científico para ratificação.
6. Na sequência da ratificação a que alude o número anterior, a Comissão Coordenadora de Avaliação procede ao envio das avaliações ao Reitor ou a quem detenha a competência delegada, para homologação, seguindo-se o estabelecido no RPI-UM.

Capítulo V

Regime excecional de avaliação

Artigo 21.º

Aplicação

1. Nos casos em que não foi realizada a avaliação prevista nos capítulos anteriores, independentemente do motivo que lhe deu origem, e por requerimento fundamentado do avaliado, a avaliação é feita por ponderação curricular, nos termos do disposto no artigo seguinte.
2. A avaliação por ponderação curricular pode ainda ser requerida pelo avaliado, dez dias antes do início do procedimento de avaliação, quando comprovadamente, durante o período a que se reporta a avaliação, a atividade exercida apresenta uma forte componente atípica em relação as vertentes de avaliação e aos correspondentes fatores de ponderação, contemplados no RPI-UM e no capítulo II do presente regulamento.

Artigo 22.º

Ponderação curricular

1. A avaliação por ponderação curricular traduz-se na avaliação sumária do currículo dos investigadores, circunscrito ao período em avaliação.
2. Os parâmetros e instrumentos, bem como a correspondente ponderação, a aplicar na avaliação a que se reporta o número anterior, são fixados pela Comissão Coordenadora de Avaliação, de acordo com os princípios estabelecidos no RPI-UM e no presente regulamento, com as necessárias adaptações.
3. Os avaliadores são designados pela Comissão Coordenadora de Avaliação, de acordo com as regras definidas nos artigos 15.º e 16.º.
4. Para efeitos de ponderação curricular, os avaliados devem entregar documentação relevante que permita aos avaliadores nomeados fundamentar a proposta de avaliação.
5. A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação e as correspondentes menções qualitativas definidas no artigo 12.º, n.º 8, bem como os princípios relativos à diferenciação de desempenho previstos no RPI-UM e no presente regulamento, sendo o procedimento da avaliação ratificado pelo Conselho Científico.

Capítulo VI

Efeitos da avaliação do desempenho

Artigo 23.º

Efeitos da avaliação

1. Nos termos do disposto no artigo 77.º do RPI-UM, a avaliação do desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a consolidação/manutenção do contrato por tempo indeterminado do pessoal de investigação de carreira, e para a renovação dos contratos a termo resolutivo certo do pessoal de investigação não integrado em carreira.
2. Para efeitos do número anterior, considera-se avaliação do desempenho positiva a que é expressa pelas três menções qualitativas mais elevadas referidas no n.º 8 do artigo 12.º.
3. A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração do posicionamento retributivo dos investigadores contratados por tempo indeterminado, conforme referido no artigo seguinte.
4. Para efeito de alteração do posicionamento remuneratório, às menções qualitativas resultantes da avaliação final do ano civil em avaliação, a que se refere o n.º 8 do artigo 12.º, corresponde a atribuição de uma pontuação nos seguintes termos:
 - a) Excelente, corresponde a uma atribuição de seis pontos;
 - b) Relevante, corresponde a uma atribuição de quatro pontos;

c) Regular, corresponde a uma atribuição de dois pontos;

d) Insuficiente, corresponde a uma atribuição de um ponto negativo.

5. Poderá ser instaurado procedimento de inquérito prévio, nos termos do Código do Trabalho, após duas avaliações do desempenho negativas consecutivas, no caso dos investigadores de carreira, e após avaliação negativa no ano avaliado, no caso do pessoal contratado a termo.

Artigo 24.º

Alteração do posicionamento remuneratório

A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos estabelecidos no artigo 78.º do RPI-UM.

Capítulo VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 25.º

Avaliações dos anos anteriores

1. A avaliação do pessoal investigador relativamente aos anos anteriores à entrada em vigor do presente Regulamento é efetuada por ponderação curricular sumária, nos termos do estabelecido nos artigos 5.º e 6.º, com as necessárias adaptações.

2. As menções propostas nos termos do número anterior são homologadas pelo Reitor, tendo em conta um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação do desempenho.

Artigo 26.º

Efeitos das avaliações dos anos anteriores

1. Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos anteriores têm as consequências previstas no artigo 24.º, relativamente à alteração do posicionamento retributivo do pessoal investigador com contrato de trabalho por tempo indeterminado.

2. No caso de os pontos obtidos pelo investigador nas avaliações anteriores não produzirem alterações no posicionamento retributivo, são considerados para o total acumulado futuro.

3. No caso de o investigador em regime de direito privado ter obtido, no período de avaliação a que se refere o presente artigo, uma alteração de posicionamento retributivo, qualquer que seja a causa, apenas são contados para o total acumulado futuro as menções máximas e os pontos correspondentes às avaliações referentes aos anos decorridos após essa alteração de posicionamento retributivo.

Artigo 27.º

Contagem de prazos

Todos os prazos relativos ao procedimento de avaliação, previstos no presente regulamento, contam-se nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

Artigo 28.º

Notificações

Todas as notificações relativas ao procedimento de avaliação devem ser realizadas nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

Artigo 29.º

Opção pela regra mais favorável

Caso tenha sido decidida durante o período em avaliação qualquer alteração dos parâmetros, instrumentos, coeficientes de ponderação, ou quaisquer outros que possam modificar o resultado final da avaliação, o avaliado tem direito a solicitar à Comissão Coordenadora de Avaliação que sejam utilizados, do conjunto de regras que tenham estado simultaneamente em vigor durante o período em avaliação, aquelas que maximizem o resultado final da sua avaliação.

Artigo 30.º

Imparcialidade, transparência e confidencialidade

1. O procedimento de avaliação esta sujeito à aplicação do regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 69.º a 76.º do Código do Procedimento Administrativo.
2. Sem prejuízo da publicitação de etapas previstas na lei aplicável, no RPI-UM e no presente regulamento, os procedimentos específicos relativos à avaliação do desempenho de cada investigador tem carácter reservado, devendo a respetiva documentação ser arquivada no processo individual do investigador.
3. Com exceção do avaliado, todos os intervenientes no procedimento de avaliação ficam sujeitos ao dever de sigilo, bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo.
4. Na concretização do princípio da transparência referido na alínea d) do n.º 2 do artigo 51º do RPI-UM, a Escola de Direito deverá proceder a divulgação atempada dos parâmetros e instrumentos, bem como da correspondente ponderação, a aplicar no procedimento de avaliação do desempenho dos seus investigadores.
5. O acesso à documentação relativa a avaliação de cada investigador subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e a legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.

Artigo 31.º

Casos omissos e dúvidas

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação do presente Regulamento são resolvidos por despacho do Reitor.

Artigo 32.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua homologação pelo Reitor da Universidade do Minho, sendo publicitado na página Internet oficial da Escola de Direito.