

Proposta de Regulamento da Carreira de Investigador da UTAD

Índice

Preâmbulo	
CAPÍTULO I - Disposições gerais	
Artigo 1.º - Habilitação legal e objeto	
Artigo 2.º - Âmbito	
Artigo 3.º - Direitos e deveres	
Artigo 4.º - Mapa de pessoal	
CAPÍTULO II - Da carreira, categorias e funções do pessoal investigador	
Artigo 5.º - Categorias do pessoal investigador de carreira	
Artigo 6.º - Categorias do pessoal investigador especialmente contratado	
Artigo 7.º - Vertentes funcionais do pessoal investigador	
Artigo 8.º - Vertente investigação	
Artigo 9.º - Vertente transferência e valorização de conhecimento	
Artigo 10.º - Vertente gestão e outras tarefas.....	
Artigo 11.º - Vertente docência e formação	
Artigo 12.º - Funções do pessoal investigador de carreira.....	
Artigo 13.º - Funções do pessoal investigador especialmente contratado	
CAPÍTULO III - Do recrutamento do pessoal investigador	
SECÇÃO I - Disposições comuns.....	
Artigo 14.º - Princípios e garantias	
Artigo 15.º - Formas de recrutamento	
Artigo 16.º - Competências do Reitor	
Artigo 17.º - Abertura do concurso	
Artigo 18.º - Notificações	
SECÇÃO II - Do recrutamento do pessoal investigador de carreira.....	
Artigo 19.º - Âmbito e requisitos do concurso.....	
Artigo 20.º - Nomeação do júri.....	
Artigo 21.º - Composição do júri.....	
Artigo 22.º - Competência do júri.....	
Artigo 23.º - Funcionamento do júri	
Artigo 24.º - Admissão dos candidatos	
Artigo 25.º - Métodos de seleção	
Artigo 26.º - Avaliação curricular	

Artigo 27.º - Sessão de apresentação	
Artigo 28.º - Valoração dos métodos de seleção	
Artigo 29.º - Aplicação dos métodos de seleção.....	
Artigo 30.º - Ordenação.....	
Artigo 31.º - Audiência dos interessados.....	
Artigo 32.º - Decisão final e contratação	
SECÇÃO III - Do recrutamento do pessoal investigador especialmente contratado	
Artigo 33.º - Âmbito e requisitos do concurso.....	
Artigo 34.º - Prazo e formalização	
Artigo 35.º - Composição e funcionamento do júri	
Artigo 36.º - Métodos de seleção	
Artigo 37.º - Avaliação do percurso científico e curricular.....	
CAPÍTULO IV - Do vínculo do pessoal investigador	
Artigo 38.º - Modalidades de contratação.....	
Artigo 39.º - Nomeação definitiva	
Artigo 40.º - Avaliação do período experimental.....	
Artigo 41.º - Critérios de avaliação do período experimental.....	
Artigo 42.º - Provimento do pessoal especialmente contratado	
Artigo 43.º - Regime de prestação do serviço.....	
Artigo 44.º - Dedicção exclusiva	
Artigo 45.º - Obrigações específicas da atividade de investigação	
Artigo 46.º - Dispensa de prestação de serviço	
Artigo 47.º - Bolsas de estudo e equiparação a bolseiro	
Artigo 48.º - Acumulação de funções	
Artigo 49.º - Remuneração	
Artigo 50.º - Cessação do vínculo de emprego	
CAPÍTULO V - Da avaliação do desempenho.....	
SECÇÃO I - Estrutura da avaliação de desempenho.....	
Artigo 51.º - Objetivos e princípios gerais.....	
Artigo 52.º - Regime de avaliação.....	
Artigo 53.º - Periodicidade e requisitos de avaliação.....	
Artigo 54.º - Regime excepcional de avaliação	
Artigo 55.º - Ponderação curricular	
SECÇÃO II - Sistema de avaliação de desempenho	
Artigo 56.º - Vertentes da avaliação	
Artigo 57.º - Parâmetros e instrumentos da vertente investigação.....	
Artigo 58.º - Parâmetros e instrumentos da vertente transferência e valorização do conhecimento.....	
Artigo 59.º - Parâmetros e instrumentos da vertente gestão e outras tarefas	
Artigo 60.º - Parâmetros e instrumentos da vertente docência e formação	

Artigo 61.º - Ponderação dos parâmetros de avaliação.....	
Artigo 62.º - Avaliação final	
Artigo 63.º - Relatório de desempenho	
SECÇÃO III - Intervenientes na avaliação	
Artigo 64.º - Intervenientes	
Artigo 65.º - Avaliado.....	
Artigo 66.º - Avaliadores.....	
Artigo 67.º - Comissão Coordenadora de Avaliação	
Artigo 68.º - Conselho Coordenador de Avaliação.....	
Artigo 69.º - Reitor	
SECÇÃO IV - Do procedimento	
Artigo 70.º - Fases	
Artigo 71.º - Autoavaliação.....	
Artigo 72.º - Avaliação	
Artigo 73.º - Harmonização	
Artigo 74.º - Tramitação subsequente.....	
Artigo 75.º - Homologação e notificação.....	
Artigo 76.º - Reclamação	
SECÇÃO V - Efeitos da avaliação do desempenho	
Artigo 77.º - Efeitos da avaliação.....	
Artigo 78.º - Alteração do posicionamento retributivo.....	
CAPÍTULO VI - Disposições finais e transitórias.....	
Artigo 79.º Avaliações dos anos anteriores	
Artigo 80.º Efeitos das avaliações dos anos anteriores.....	
Artigo 81.º Dúvidas e casos omissos.....	
Artigo 82.º Remissões.....	
Artigo 83.º Entrada em vigor	

Proposta de Regulamento da Carreira de Investigador da UTAD

Preâmbulo

Atendendo ao vasto e disperso quadro legal aplicável ao recrutamento de recursos humanos para a investigação, designadamente, resultante do Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 157/99, de 14/09, que prevê o Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC), bem como Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, alterado pelas Leis n.º/s 57/2017, de 19 de julho e 36/2020, de 13 de agosto, Decreto-Lei n.º 63/2019, de 16 de maio, e Decreto-Lei 126-B/2021, de 31 de Dezembro, torna-se conveniente estabelecer um regime regulamentar que sistematize e discipline as principais incidências regulamentares relativas à Carreira do Pessoal Investigador da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, nomeadamente, quanto às disposições específicas relativas ao recrutamento, à prestação de serviço e à avaliação do desempenho.

Com a aprovação deste Regulamento pretende-se conferir maior agilidade e exequibilidade ao quadro jurídico público aplicável aos investigadores da UTAD, seguindo de perto o Estatuto da Carreira de Investigação Científica e demais legislação especial concretamente aplicável, nomeadamente, o regime de contratação de doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico que resulta do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, isto sem descurar a aplicação subsidiária da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, sempre que aplicável, do Código do Trabalho.

Pretende-se, igualmente, sinalizar e enfatizar a aposta estratégica da UTAD na investigação, ciência e tecnologia, colocando o tónus na atração e promoção de massa crítica especializada para a instituição e no que tal representa, enquanto mais valia, na captação e dinamização de projetos de I&D, no crescimento consolidado de unidades orgânicas de investigação em que se desenvolvem, bem como, na criação e estímulo de canais para o exterior de divulgação científica.

Pretende-se, ainda, que o presente diploma venha a representar um instrumento de boa gestão de recursos humanos para os stakeholders que mais diretamente se entrecruzam com a investigação, ciência e tecnologia desenvolvida na UTAD, nomeadamente, ao nível do enquadramento e planeamento funcional, por parte das unidades orgânicas e serviços, e visão e estímulo de carreira, pelos estudantes e investigadores.

Pretende-se, finalmente, com a presente iniciativa, regulamentar e estabelecer as bases para situações que venham a permitir à UTAD, por si ou em participação com outras Instituições, a criação de carreiras próprias para o seu pessoal investigador que, eventualmente, a legitime a contratar ao abrigo de outros quadros normativos de aplicação especial, nomeadamente, que tendam a uma maior aproximação ao regime privado.

CAPÍTULO I **Disposições gerais**

Artigo 1.º
Habilitação legal e objeto

1. O presente Regulamento da Carreira do Investigador da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, doravante simplesmente designado de Regulamento ou «RCI-UTAD», é emitido ao abrigo da autonomia regulamentar que resulta do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro.
2. Este Regulamento visa estabelecer o regime de carreiras, recrutamento, contratação e avaliação do desempenho do pessoal investigador da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD), em regime de contrato de trabalho em funções públicas, nomeadamente, ao abrigo do Estatuto da Carreira de Investigação Científica, doravante designado «ECIC» ou, simplesmente, Estatuto de Carreira, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, supletivamente, do Código do Trabalho, bem como assegurar normas gerais de salvaguarda aplicáveis à contratação de doutorados ao abrigo de legislação especial.
3. A contratação de pessoal investigador, pela UTAD, rege-se pelo presente Regulamento, sem prejuízo da possibilidade de recurso a outros instrumentos de recrutamento de recursos humanos para a investigação previstos em legislação especial, designadamente os que resultam do Decreto-Lei n.º 63/2019, de 16 de maio, diploma que estabelece o regime jurídico das instituições que se dedicam à investigação científica e desenvolvimento.
4. Sem prejuízo do referido nos números anteriores, o presente Regulamento tem em consideração a Carta Europeia do Investigador – Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, tal como proposta pela Comissão Europeia na sua recomendação de 11 de março de 2005, procurando contribuir para o desenvolvimento de um sistema de investigação atraente, aberto e sustentável para os investigadores, em que as condições-quadro permitam o recrutamento e permanência de investigadores de alta qualidade em ambientes propícios a um desempenho e produtividade eficazes.

Artigo 2.º
Âmbito

1. O presente Regulamento é aplicável ao pessoal investigador que exerce funções em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado ou especialmente contratado, a termo certo ou incerto, adiante designados por investigadores.
2. O disposto no presente Regulamento aplica-se a todas as unidades orgânicas da UTAD, independentemente da sua natureza, bem como, por aplicação supletiva, com as devidas adaptações, às entidades subsidiárias de direito privado das quais venha a fazer parte.

Artigo 3.º
Direitos e deveres

1. Aos investigadores são garantidos os direitos e exigido o cumprimento dos deveres que se encontram estabelecidos para o pessoal investigador em regime público no Estatuto de Carreira ou, sendo o caso, consagrados em legislação especial sobre a matéria.
2. Em matéria de direitos, são genericamente aplicáveis ao pessoal investigador as regras do Estatuto de Carreira relativas a duração do trabalho, férias, faltas e direitos de propriedade intelectual e industrial.
3. O cumprimento da assiduidade, bem como do período normal do trabalho, é verificado por um sistema de registo do tempo de trabalho definido pelo Reitor.

4. Em matéria de deveres, genericamente, são aplicáveis ao pessoal investigador as regras legais e regulamentares vigentes para o pessoal em regime público, designadamente em matéria de acumulações, incompatibilidades e garantias da imparcialidade.
5. Salvo tratando-se de participação previamente autorizada pelo Reitor, constitui conflito de interesses e, como tal, considera-se incumprimento grave dos deveres do investigador, o exercício de atividades de formação, de consultoria, de docência e ou de prestação de serviços de investigação ou conexos, em áreas e domínios das atividades prosseguidas na UTAD, bem como a participação, direta ou indireta, em instituições ou empresas com tal objeto.
6. Os investigadores beneficiam do regime de proteção social, bem como de acidentes de trabalho e de doenças profissionais inerentes ao estatuto jurídico-laboral que em cada caso detenham.
7. Os investigadores devem ainda respeito às disposições e princípios estabelecidos no Regulamento da Comissão de Ética da UTAD.

Artigo 4.º

Mapa de pessoal

O número e a distribuição do pessoal investigador e respetivas categorias constam de mapa de pessoal investigador a aprovar pelo Conselho Geral da UTAD, tendo em consideração o plano de atividades e orçamento anuais, o mesmo sucedendo em relação às alterações que as necessidades de serviço venham a impor, salvaguardada, em qualquer caso, a existência de disponibilidade orçamental.

CAPÍTULO II

Da carreira, categorias e funções do pessoal investigador

Artigo 5.º

Categorias do pessoal investigador de carreira

Sem prejuízo do artigo seguinte, o pessoal investigador, em regra, exerce as suas funções integrado na respetiva carreira que, do topo para a base, abrange as seguintes categorias:

- a) Investigador coordenador;
- b) Investigador principal;
- c) Investigador auxiliar.

Artigo 6.º

Categorias do pessoal investigador especialmente contratado

1. Além das categorias enunciadas no artigo anterior, e sempre que admissível, as atividades de investigação podem ainda ser asseguradas por pessoal investigador a termo resolutivo com as seguintes categorias:
 - a) Investigador convidado;
 - b) Assistente de Investigação;
 - c) Estagiário de investigação.
2. As categorias referidas nas alíneas b) e c) do número anterior têm natureza excepcional.
3. As atividades de investigação podem também ser asseguradas por pessoal contratado a termo resolutivo ao abrigo do Regime Jurídico de Emprego Científico (REC), designadamente, por:
 - a) Investigador doutorado equiparado às categorias de Investigador Coordenador ou Investigador Principal ou Investigador Auxiliar, nos termos do artigo anterior;

- b) Investigador doutorado de nível inicial.
4. A categoria da carreira a que é equiparado o investigador convidado é fixada por via do respetivo contrato de trabalho, o qual deve atender à proposta do Conselho Científico da respetiva Unidade de Investigação ou Laboratório Associado (CC-UI/LA), devidamente fundamentada atentos os elementos curriculares.

Artigo 7.º

Vertentes funcionais do pessoal investigador

Respeitando o conteúdo funcional das categorias da carreira de investigação científica que resulta, nomeadamente, dos artigos 5.º e seguintes do ECIC, as funções do pessoal investigador integram uma ou mais das seguintes vertentes, a serem desenvolvidas nos artigos subsequentes:

- a) Investigação;
- b) Transferência e valorização do conhecimento;
- c) Gestão e outras tarefas, quando aplicável;
- d) Atividades de docência e formação, quando admissível.

Artigo 8.º

Vertente de investigação

1. A vertente de investigação abrange, nomeadamente:
 - a) A pesquisa e criação de conhecimento original;
 - b) O desenvolvimento tecnológico;
 - c) A criação científica, artística e cultural;
 - d) A publicação de resultados.
2. No âmbito desta vertente, constituem atividades basilares do pessoal de investigação:
 - a) Contribuir para o desenvolvimento e progresso do conhecimento técnico, científico e inovação;
 - b) Coordenar e participar em projetos de investigação científica e de desenvolvimento tecnológico;
 - c) Divulgar, de acordo com as boas práticas em vigor na respetiva área científica, os resultados obtidos;
 - d) Contribuir para o incremento da atividade de investigação desenvolvida na UTAD, designadamente, através da apresentação de candidaturas a projetos de investigação científica e de desenvolvimento tecnológico a programas de financiamento nacionais e internacionais;
 - e) Garantir a proteção da propriedade industrial dos resultados obtidos no decurso da atividade de investigação científica e de desenvolvimento tecnológico, sempre que esta se justifique;
 - f) Participar em atividades de cooperação nacional e internacional, na respetiva área científica, designadamente, através da colaboração em sociedades académicas, participação em corpos editoriais de revistas científicas, coordenação e participação em comissões de programas de eventos científicos.

Artigo 9.º

Vertente de transferência e valorização de conhecimento

A vertente de transferência e valorização do conhecimento desenvolve-se, nomeadamente, no âmbito das seguintes atividades:

- a) Projetos com empresas e outras instituições, visando melhorar o conjunto de produtos e serviços ou a sua forma de funcionamento;

- b) Prestações de serviços especializados, cujo âmbito seja a resolução de problemas que exigem conhecimento avançado, solicitados por entidades externas;
- c) Estudos e debates no seio da sociedade, visando diagnosticar problemas, estudar alternativas e definir caminhos de evolução futura;
- d) Apoio ao lançamento e desenvolvimento de empresas e outras instituições que usam o conhecimento avançado desenvolvido na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- e) Licenciamento de propriedade industrial da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- f) Promoção e desenvolvimento de estruturas que incrementem a adoção, pela sociedade, de conhecimento avançado;
- g) Atividades de divulgação científica, tecnológica e cultural;
- h) Procura ativa de financiamento competitivo para suportar atividades da UTAD de transferência e valorização do conhecimento;
- i) Implementação e desenvolvimento de estruturas de investigação que potenciem a competitividade das unidades de investigação e das suas equipas;
- j) Desenvolvimento de métodos e técnicas de investigação que contribuam para o reforço da capacidade de produção e competitividade das equipas de investigação;
- k) Gestão de equipamentos científicos e de redes internacionais de partilha de equipamentos;
- l) Gestão de acesso de dados e desenvolvimento de ferramentas de acesso e controlo.

Artigo 10.º

Vertente de gestão e outras tarefas

A vertente de gestão e outras tarefas desenvolve-se, nomeadamente, no âmbito das seguintes atividades:

- a) O exercício de cargos ou funções exercidas no âmbito da atividade desenvolvida pelos órgãos da UTAD, suas Unidades Orgânicas, Centros ou Laboratórios de Investigação ou outras estruturas especializadas, quer de natureza permanente ou temporária;
- b) O desempenho de outros cargos e funções que, nos termos estatutários e regulamentares, lhes sejam cometidas pelos órgãos a que alude a alínea anterior;
- c) O exercício de cargos e funções nos órgãos de outras instituições de ciência e cultura, por designação ou mediante autorização do Reitor, ouvido o dirigente máximo da respetiva Unidade Orgânica de investigação, daqui em diante designada simplesmente por Unidade de Investigação ou pela sigla «UI», querendo incluir quer os Centros de Investigação quer os Laboratórios Associados no qual a UTAD seja detentora das respetivas competências de gestão sobre os investigadores;
- d) A contribuição para a definição das políticas académicas e científicas da UTAD;
- e) A contribuição para o desenvolvimento de redes de investigação e redes institucionais de cooperação científica;
- f) A gestão e desenvolvimento de projetos especiais que reforcem a competitividade e as condições para investigação, através de financiamentos plurianuais, reequipamento institucional, roteiros de infraestruturas e candidaturas institucionais;
- g) A colaboração em comissões de avaliação de atividades de índole técnica e científica, promovidas por entidades nacionais ou internacionais, nomeadamente, no âmbito de concursos para projetos, bolsas ou prémios, assim como em júris de provas académicas.

Artigo 11.º

Vertente de docência e formação

1. A vertente de docência e formação pode ser desenvolvida pelo pessoal de investigação de carreira e pessoal de investigação especialmente contratado, quando prevista no edital de abertura do concurso ou, dentro dos termos legais, com a concordância do próprio.
2. São atividades de docência e formação, nomeadamente:
 - a) Colaborar na docência e orientação no âmbito de ciclos de estudos conferentes de grau da UTAD;
 - b) Ministrando formação em ações ou cursos não conferentes de grau da UTAD;
 - c) Contribuir para a formação técnica, científica, pedagógica e cultural do pessoal com que colaboram e dos estudantes e investigadores que orientam.
3. Sem prejuízo de disposições legais a observar, as atividades realizadas ao abrigo das alíneas a) e b) do número anterior não podem exceder um máximo de quatro horas por semana e um valor médio anual de três horas semanais por semestre, nos termos a definir pelo Conselho Científico da UI, devendo, em todo o caso, ser compatível com a respetiva atividade de investigação.

Artigo 12.º

Funções do pessoal investigador de carreira

1. Cabe ao investigador coordenador executar, com carácter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas nas missões das respetivas instituições, e ainda:
 - a) Coordenar os programas e respetivas equipas de investigação no âmbito de uma área científica;
 - b) Conceber e coordenar programas e projetos de investigação e desenvolvimento;
 - c) Desenvolver ações de formação no âmbito das atividades de investigação e desenvolvimento;
 - d) Colaborar na docência e orientação de estudantes, bem como, coordenar e participar em programas de formação da instituição;
 - e) Exercer as funções para que hajam sido eleitos ou designados e participar nas sessões dos órgãos colegiais a que pertençam
2. Cabe ao investigador principal executar, com carácter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas nas missões das respetivas instituições, e ainda:
 - a) Participar na conceção de programas e projetos de investigação e desenvolvimento;
 - b) Coordenar e orientar a execução de projetos de investigação e desenvolvimento;
 - c) Desenvolver ações de formação no âmbito das atividades de investigação científica e desenvolvimento;
 - d) Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolsistas, estagiários de investigação e assistentes de investigação;
 - e) Colaborar na docência e orientação de estudantes, bem como, participar em programas de formação da instituição.
 - f) Exercer as funções para que hajam sido eleitos ou designados e participar nas sessões dos órgãos colegiais a que pertençam
3. Cabe ao investigador auxiliar executar, com carácter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas na missão da UTAD, e ainda:
 - a) Participar na conceção, desenvolvimento e execução de projetos de investigação e desenvolvimento, e em atividades científicas e técnicas conexas;

- b) Orientar os trabalhos desenvolvidos no âmbito dos projetos a seu cargo;
- c) Colaborar no desenvolvimento de ações de formação no âmbito das atividades de investigação e desenvolvimento;
- d) Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolsеiros, estagiários de investigação e assistentes de investigação;
- e) Colaborar na docência e participar em programas de formação da instituição.

Artigo 13.º

Funções do pessoal investigador especialmente contratado

1. Cabe ao estagiário de investigação executar, sob orientação de um investigador ou professor do ensino superior, tarefas correspondentes a uma fase de introdução a atividades de investigação científica e desenvolvimento integradas em projetos científicos.
2. Cabe ao assistente de investigação executar, desenvolver e participar em projetos de investigação e desenvolvimento, sob orientação de um investigador ou professor do ensino superior.
3. Cabe ao investigador doutorado de nível inicial executar atividades de investigação e desenvolvimento, bem como todas as outras atividades científicas e técnicas enquadradas nas missões da respetiva UO e da UTAD, e ainda:
 - a) Participar no desenvolvimento e execução de projetos de investigação e desenvolvimento e em atividades científicas e técnicas conexas;
 - b) Acompanhar os trabalhos desenvolvidos no âmbito dos projetos a seu cargo;
 - c) Colaborar no desenvolvimento de ações de formação no âmbito da metodologia da investigação e desenvolvimento;
 - d) Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolsеiros, pelos estagiários de investigação e pelos assistentes de investigação e participar na sua formação;
 - e) Colaborar na docência e participar em programas de formação da instituição.
4. Cabe também aos investigadores doutorados de nível inicial, investigadores auxiliares, principais e coordenadores:
 - a) Orientar estudantes do ensino superior, designadamente de licenciatura, de mestrado e de doutoramento;
 - b) Exercer as funções para que tenham sido eleitos ou nomeados nos órgãos colegiais da UO a que pertençam.
5. Os investigadores convidados e os investigadores doutorados a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º desempenham as funções correspondentes às da categoria da carreira do pessoal investigador a que forem equiparados por via contratual.

CAPÍTULO III

Do recrutamento do pessoal investigador

SECÇÃO I

Disposições comuns

Artigo 14.º
Princípios e garantias

O recrutamento do pessoal investigador obedece, designadamente, aos seguintes princípios e garantias gerais:

- a) Adequado suprimento das necessidades de recursos humanos previstas no plano de atividades ou outros documentos previsionais da UTAD ou das suas UO;
- b) Definição prévia do perfil funcional a contratar e do respetivo procedimento de recrutamento;
- c) Adoção de critérios objetivos de seleção em função da categoria e vínculo a prover;
- d) Liberdade de candidatura, garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- e) Transparência, informação e publicidade;
- f) Imparcialidade do júri do concurso;
- g) Fundamentação das decisões, nomeadamente, de acordo com os parâmetros previstos nos termos da alínea c).

Artigo 15.º
Formas de recrutamento

Sem prejuízo do previsto no artigo 13.º do ECIC e de outras disposições legais ou estatutárias especialmente aplicáveis, o pessoal investigador é recrutado por concurso documental, de âmbito internacional, com exceção dos investigadores convidados que são recrutados por convite.

Artigo 16.º
Competências do Reitor

1. Compete ao Reitor em sede de recrutamento de investigadores, designadamente:
 - a) A decisão de abertura do concurso;
 - b) A nomeação do júri do concurso, sob proposta Conselho Científico da respetiva Unidade de Investigação ou Laboratório Associado;
 - c) Decisão sobre suspeições, escusas ou impedimentos;
 - d) A homologação da deliberação final do júri do concurso;
 - e) A decisão final sobre a contratação.
2. A prática dos atos referidos no número anterior, com exceção das alíneas b) e c), depende da existência de cabimento orçamental.

Artigo 17.º
Abertura do concurso

1. Os concursos para recrutamento do pessoal investigador são abertos para uma área científica a especificar no edital de abertura, podendo, em casos devidamente fundamentados, ser restringido o seu âmbito a uma ou mais subáreas científicas.
2. As condições do concurso, aprovadas pelo Reitor, sob proposta do Conselho Científico da respetiva Unidade de Investigação ou Laboratório Associado, constam de edital, o qual, sem prejuízo, nomeadamente, do previsto no artigo 24.º do ECIC, deve conter obrigatoriamente os seguintes elementos:
 - a) Área científica, carreira, categoria, UO, Unidade de Investigação, e quando aplicável, a Unidade Cultural;
 - b) Requisitos de admissão ao concurso;

- c) Remuneração e condições de trabalho;
 - d) Descrição do conteúdo funcional;
 - e) Local de prestação do trabalho, número de lugares postos a concurso e prazo de apresentação de candidaturas;
 - f) Composição do júri;
 - g) Critérios e parâmetros de avaliação;
 - h) Forma de apresentação da candidatura, incluindo endereço de correio eletrónico, se aplicável, prazo de entrega e demais indicações necessárias;
 - i) Documentos que devem obrigatoriamente constar da candidatura, incluindo uma seleção dos trabalhos considerados mais representativos;
 - j) Forma de notificação dos candidatos e de divulgação dos resultados.
3. Os editais são divulgados e publicados, nomeadamente:
- a) Na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato;
 - b) No portal nacional de mobilidade dos investigadores, nas línguas portuguesa e inglesa;
 - c) No sítio da internet da UTAD, nas línguas portuguesa e inglesa;
 - d) Num meio de comunicação de difusão internacional, quando relevante;
 - e) Na bolsa de emprego público, quando seja obrigatório por legislação especial.

Artigo 18.º

Notificações

- 1 - Sempre que do edital não resulte o contrário, as notificações previstas no presente Capítulo são efetuadas por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação ou por outro meio de transmissão escrita e eletrónica de dados.
- 2 - As notificações por correio eletrónico consideram-se efetuadas na data do recibo de entrega.

SECÇÃO II

Do recrutamento do pessoal investigador de carreira

Artigo 19.º

Âmbito e requisitos do concurso

1. O recrutamento do pessoal investigador de carreira é efetuado por concurso documental, de âmbito internacional, aberto para uma área científica a especificar no edital de abertura.
2. Os requisitos de admissão na carreira e categoria devem conter obrigatoriamente as habilitações académicas exigíveis para o posto a ocupar, de acordo com o previsto no ECIC.
3. Salvo outro concretamente aplicável, o prazo para a apresentação de candidaturas é de 30 dias úteis contados da data da publicação no Diário da República do respetivo aviso de abertura.

Artigo 20.º

Nomeação do júri

1. A nomeação do júri dos concursos, designado por despacho do Reitor, é precedida de proposta do Conselho Científico da Unidade de Investigação ou Laboratório Associado para a qual é aberto o concurso.

2. Não podem participar na proposta referida no número anterior os membros que reúnam as condições para serem opositores ao concurso ou que detenham categoria inferior àquela para a qual é aberto.

Artigo 21.º

Composição do júri

1. A composição do júri dos concursos a que se refere a presente Secção obedece, designadamente, às seguintes regras:
 - a) O número de membros/vogais não pode ser inferior a cinco nem superior a nove;
 - b) O número de investigadores, professores ou especialistas, nacionais ou estrangeiros, não pertencentes à UTAD, não pode ser inferior a metade menos um dos membros do júri;
 - c) Os vogais investigadores ou professores da área científica ou de áreas afins àquelas para o qual o concurso é aberto serem de categoria igual, quando estiver em causa o recrutamento de investigadores coordenadores e de categoria superior, nos restantes casos.
2. Os júris são presididos pelo Reitor, que pode delegar num Vice-Reitor, com a faculdade de subdelegação nos Presidentes das Unidades Orgânicas, desde que possuam a categoria de professor catedrático ou de investigador coordenador.
3. O despacho de nomeação dos júris é enviado para publicação no Diário da República imediatamente após ter sido proferido.

Artigo 22.º

Competência do júri

1. É da competência do júri a prática, designadamente, dos seguintes atos:
 - a) Admissão e exclusão das candidaturas;
 - b) Aplicação dos métodos de seleção;
 - c) Ordenação final e seleção dos candidatos admitidos, que tenham sido aprovados em mérito absoluto;
 - d) Resposta às alegações que venham a ser oferecidas pelos candidatos, no âmbito da audiência prévia dos interessados.
2. Sempre que entenda necessário, assiste ainda ao júri a competência para:
 - a) Proceder à conformação do conteúdo do aviso de abertura dos concursos.
 - b) Solicitar aos candidatos a entrega de documentação complementar relacionada com o currículo apresentado;
 - c) Diligenciar pela tramitação do concurso.

Artigo 23.º

Funcionamento do júri

1. O júri só pode funcionar quando estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos seus membros.
2. As deliberações são tomadas por votação nominal fundamentada, por maioria absoluta dos votos dos membros do júri presentes à reunião, não sendo permitidas abstenções.
3. O Presidente do júri tem voto de qualidade e só vota:
 - a) Quando for professor ou investigador da área científica para que o concurso foi aberto, devendo tal constar na ata da primeira reunião do júri; ou,
 - b) Em caso de empate na votação, baseado em critérios definidos até ao prazo limite de apresentação de candidaturas.

4. A metodologia de votação a utilizar para a formação da maioria absoluta na ordenação dos candidatos consta do edital de abertura do concurso.
5. As reuniões do júri do concurso podem ser realizadas, em todas as fases do procedimento, por videoconferência, desde que haja condições técnicas para o efeito.
6. Das reuniões do júri são lavradas atas, assinada por todos os membros presentes na reunião, que contêm um resumo do que nelas houver ocorrido, bem como os votos emitidos por cada um dos membros e a respetiva fundamentação, sendo facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

Artigo 24.º

Admissão dos candidatos

1. Apenas podem ser admitidos a concurso os candidatos que reúnam os requisitos fixados no edital de abertura.
2. Findo o prazo de apresentação de candidaturas, o júri verifica a conformidade administrativa do procedimento e delibera sobre a admissão ou exclusão dos candidatos.

Artigo 25.º

Métodos de seleção

1. O método de seleção obrigatório é a avaliação curricular, na qual, atendendo aos critérios que resultam do artigo seguinte, deve ser ponderado o curriculum vitae e a obra científica dos candidatos, bem como o relatório das atividades por si desenvolvidas.
2. Para além do método de seleção obrigatório, e desde que tal esteja previsto no edital, pode ainda ser utilizada uma sessão de apresentação que não pode ter um peso superior a 15% na ponderação para a valoração final.

Artigo 26.º

Avaliação curricular

1. Os critérios de avaliação curricular devem respeitar os seguintes princípios:
 - a) Ser explícitos quanto à forma de proceder à avaliação curricular dos candidatos;
 - b) Não adotar procedimentos meramente quantitativos, baseados em indicadores, na contagem de publicações ou no cálculo dos seus fatores de impacto cumulativo;
 - c) Assumir que o conteúdo da produção científica é mais relevante que as métricas de publicação ou do que a entidade que a publicou;
 - d) Considerar a adequação do currículo à especificidade da área científica em que é aberto o concurso.
2. Na avaliação curricular são obrigatoriamente considerados e ponderados, de acordo com os pesos relativos indicados no edital, e atendendo às exigências das funções correspondentes à categoria a concurso, os seguintes critérios:
 - a) O desempenho científico do candidato, com base na análise dos trabalhos constantes do currículo, designadamente dos que hajam sido selecionados pelo candidato como mais representativos, nomeadamente no que respeita à sua contribuição para o desenvolvimento e evolução da área científica para que foi aberto o concurso, assim como o desempenho noutras atividades relevantes para a missão da UTAD;
 - b) A transferência e valorização de conhecimento;

- c) Outras atividades relevantes para a missão da Universidade que hajam sido desenvolvidas pelo candidato, tendo designadamente em consideração, quando aplicável, a análise da sua prática pedagógica anterior.
3. Aos critérios enunciados no número anterior são atribuídos fatores de ponderação dentro dos seguintes intervalos:
 - a) Desempenho científico: entre 60% a 70%;
 - b) Transferência e valorização de conhecimento: entre 5% a 10%;
 - c) Outras atividades relevantes: entre 10% a 15%.
 - d) Projeto científico: entre 0 e 15%
4. Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, a concreta definição dos fatores de ponderação a aplicar aos critérios de seleção é da competência do Conselho Científico da Unidade de Investigação ou Laboratório Associado em causa, tendo em conta os respetivos objetivos estratégicos, a natureza do concurso e as funções a desempenhar, e constam do edital de abertura do concurso.
5. Na aplicação dos critérios referidos no n.º 2 do presente artigo são avaliados, designadamente, os seguintes parâmetros:
 - a) Desempenho científico: produção científica ou tecnológica valorizando-se práticas de ciência aberta; coordenação e participação em projetos científicos ou de desenvolvimento tecnológico; intervenção na comunidade científica.
 - b) Transferência e valorização do conhecimento: patentes/registos de propriedade industrial; atividades de cooperação e de ligação ao tecido produtivo/empresarial; divulgação de ciência e tecnologia.
 - c) Outras atividades: participação em órgãos de gestão académicos; participação em júris científicos/académicos fora da própria instituição; participação na supervisão/cossupervisão de estudantes de pós-graduação; envolvimento em atividades de docência e formação avançada.
6. A fixação dos parâmetros de avaliação estabelecidos no número anterior compete Conselho Científico da respetiva Unidade de Investigação ou Laboratório Associado e constam do edital de abertura do concurso.

Artigo 27.º

Sessão de apresentação

1. A sessão de apresentação tem por objeto a apreciação de um projeto científico que o candidato se proponha desenvolver na área científica colocada a concurso, em termos a definir no edital, o qual deve integrar a documentação a apresentar pelo candidato.
2. A sessão de apresentação é pública, podendo assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente disponibilizados no sítio da internet da UTAD.
3. Os candidatos podem solicitar ao presidente do júri autorização para que a sua sessão de apresentação, caso para este método sejam aprovados, seja realizada por videoconferência, sendo necessariamente assegurada a sua natureza pública.

Artigo 28.º

Valoração dos métodos de seleção

1. A avaliação curricular é expressa em escala de 0 a 100 pontos, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da ponderação definida nos critérios a avaliar.

2. A avaliação da sessão de apresentação é expressa em escala de 0 a 100 pontos, com valoração até às centésimas.

Artigo 29.º

Aplicação dos métodos de seleção

1. Finda a fase de admissão ao concurso, o júri dá início à apreciação das candidaturas, tendo em conta os critérios constantes do edital.
2. O júri deve deliberar sobre a aprovação em mérito absoluto dos candidatos admitidos a concurso, com base no mérito global do currículo global dos candidatos na área científica do concurso e tendo ainda em conta eventuais requisitos específicos para aprovação nesta sede constantes do edital.
3. O mérito absoluto dos candidatos a que se refere o número anterior é expresso pelas fórmulas de Recusado ou Aprovado.
4. No caso de Recusado em mérito absoluto, o júri deve proceder à audiência prévia dos candidatos não aprovados que, querendo, se podem pronunciar por escrito, no prazo de dez dias, conforme disposto no artigo 31.º.
5. As deliberações finais de recusa em mérito absoluto devem ser homologadas pelo Reitor.
6. Findas as diligências a que se referem os números anteriores, havendo mais que um candidato para a mesma vaga, o júri procede à avaliação em mérito relativo, através da aplicação dos métodos de seleção aos candidatos aprovados em mérito absoluto, considerando os critérios e parâmetros de avaliação, bem como os respetivos fatores de ponderação, constantes do edital do concurso.

Artigo 30.º

Ordenação

1. Concluída a aplicação dos métodos de seleção, o júri procede à elaboração de uma lista de ordenação provisória dos candidatos.
2. Cada membro do júri produz um documento escrito com a classificação final obtida por cada candidato, feita com base nos critérios e parâmetros de avaliação, e correspondentes fatores de ponderação constantes do edital, que deve ser entregue ao Presidente do Júri antes da votação e ser anexo à respetiva ata.
3. A classificação final dos candidatos é expressa na escala numérica de 0 a 100.

Artigo 31.º

Audiência dos interessados

1. A proposta de ordenação provisória dos candidatos é objeto de audiência prévia a todos os interessados.
2. As alegações que venham a ser oferecidas pelos candidatos são apreciadas e objeto de deliberação pelo júri, após o qual produz a respetiva lista definitiva.
3. Findo o prazo de audiência sem que nenhum candidato se pronuncie, o projeto de decisão é convolado em decisão final, não havendo lugar a nova reunião do júri.

Artigo 32.º

Decisão final e contratação

1. O prazo para a tomada da decisão final do júri não pode ser superior a 90 dias, contados a partir do termo do prazo de candidatura, suspendendo-se nos períodos de realização de audiências dos interessados ou de decisão sobre garantias de imparcialidade do júri.
2. A lista de ordenação final dos candidatos, acompanhada das demais deliberações do júri, incluindo as relativas à exclusão de candidatos ou à sua não aprovação em mérito absoluto, deve ser enviada, ao Reitor, para homologação.
3. O Reitor apenas pode recusar a homologação com fundamento em desconformidade com a lei, o presente Regulamento ou o edital de abertura do concurso.
4. Não podem ser contratados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados em lugar a prover na lista de ordenação final homologada, se encontrem nas seguintes situações:
 - a) Não aceitem a contratação;
 - b) Apresentem documentos falsos ou inválidos que não comprovem os requisitos que suportaram a respetiva admissão e seleção ou que sejam necessários para a constituição de vínculo jurídico;
 - c) Apresentem os documentos exigidos fora do prazo que lhes seja fixado;
 - d) Não compareçam à outorga do contrato, no prazo fixado, por motivos que lhes sejam imputáveis.
5. Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista de ordenação final.

Secção III

Do recrutamento do pessoal investigador especialmente contratado

Artigo 33.º

Âmbito e requisitos do concurso

1. O recrutamento do pessoal investigador especialmente contratado, a que se refere o artigo 6.º do presente diploma, com exceção do disposto no número seguinte, é efetuado mediante concurso documental, de âmbito internacional, aplicando-se, em tudo o que aqui não for previsto, com as necessárias adaptações, o previsto na Secção anterior.
2. Os investigadores convidados são recrutados por convite, nos termos previstos no ECIC, designadamente n.º 2 do artigo 36.º.
3. São requisitos de admissão para o recrutamento de assistentes de investigação ser titular do grau de Mestre na área científica do concurso e, para o recrutamento de estagiários de investigação, ser titular do grau de Licenciado ou curso superior equivalente na área científica do concurso.
4. Ao concurso para recrutamento de investigadores doutorados a que se refere o n.º 2 do artigo 6.º podem candidatar-se os doutorados nacionais, estrangeiros e apátridas que sejam titulares do grau de Doutor na área científica para que é aberto o concurso e desde que sejam detentores de um currículo científico e profissional que se revele adequado à atividade a desenvolver.
5. Podem vir a ser fixados requisitos especiais de admissão, relacionados com a especialidade das funções a desempenhar e o perfil adequado à atividade a desenvolver, devendo constar no edital.

Artigo 34.º

Prazo e formalização das candidaturas

O prazo para a apresentação de candidaturas é fixado no edital de abertura do concurso, com um mínimo de 10 e um máximo de 30 dias úteis, contados da respetiva data da sua publicação.

Artigo 35.º

Composição e funcionamento do júri

1. O júri do concurso a que se refere o presente Capítulo obedece, designadamente, às seguintes regras:
 - a) Ser composto pelo mínimo de três e o máximo de cinco membros, devendo, em todo o caso, ser observada a regra que resulta da alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do presente diploma;
 - b) Integrar como vogais investigadores ou professores da área científica ou de áreas afins àquelas para a qual o concurso é aberto.
2. A presidência do júri compete ao Reitor, podendo ser delegada no Vice-Reitor com a área da investigação, no Presidente da respetiva da UO, com possibilidade de subdelegação no Diretor da subunidade orgânica de Investigação ou em um investigador da mesma, por ele nomeado, ou em um investigador responsável pelo projeto que enquadra e financia o contrato.
3. O júri só pode funcionar quando estiverem presentes, pelo menos, três dos seus membros.

Artigo 36.º

Métodos de seleção

1. O método de seleção obrigatório e eliminatório é a avaliação do percurso científico e curricular.
2. Para além do método de seleção obrigatório, e desde que tal esteja previsto no edital, pode ainda ser utilizada a entrevista ou uma sessão de apresentação ou demonstração pública, que se destina exclusivamente à clarificação de aspetos relacionados com os resultados da investigação dos candidatos e não pode ter um peso superior a 10% na ponderação para a valoração final.

Artigo 37.º

Avaliação do percurso científico e curricular

1. A avaliação do percurso científico e curricular incide sobre a relevância, qualidade e atualidade dos seguintes critérios obrigatoriamente considerados e, previa e concretamente, ponderados:
 - a) Produção científica, tecnológica, cultural ou artística dos últimos cinco anos considerada mais relevante pelo candidato para a área de recrutamento e atividades de investigação aplicada, ou baseada na prática, consideradas de maior impacto pelo candidato para a área de recrutamento, com uma ponderação mínima de 80%;
 - b) Atividades de extensão e de disseminação do conhecimento dos últimos cinco anos, designadamente no contexto da promoção da cultura e das práticas científicas, consideradas de maior relevância pelo candidato, e atividades de gestão de programas de ciência, tecnologia e inovação, ou da experiência na observação e monitorização do sistema científico e tecnológico, com uma ponderação máxima de 20%.
2. Os critérios de avaliação devem respeitar os seguintes princípios, quando aplicáveis:
 - a) Ser explícitos quanto à forma de proceder à avaliação do percurso científico e curricular dos candidatos;
 - b) Não adotar procedimentos meramente quantitativos, baseados em indicadores, na contagem de publicações, ou dos seus fatores de impacto;

- c) Assumir que o conteúdo da produção científica é mais relevante do que as métricas de publicação ou do que a entidade que a publicou;
 - d) Considerar a qualidade intrínseca do conteúdo científico da atividade, selecionada pelo candidato, que deve ser alvo de apreciação pelo júri;
 - e) Considerar a especificidade disciplinar.
3. Os parâmetros e critérios de avaliação com as respetivas ponderações são fixados no edital de abertura do concurso.

CAPÍTULO IV

Do vínculo do pessoal investigador

Artigo 38.º

Modalidades de contratação

1. A contratação dos investigadores efetua-se por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto, nos termos admitidos no ECIC, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, supletivamente, no Código do Trabalho, observando-se, quando aplicável, a legislação especial.
2. A contratação por tempo indeterminado considera-se reservada às categorias de investigador de carreira.

Artigo 39.º

Nomeação definitiva

1. Os investigadores de carreira são contratados por tempo indeterminado, de acordo com o período experimental concretamente aplicável, exceto se já forem detentores de um contrato por tempo indeterminado, com a UTAD ou com qualquer outra instituição de ensino superior, caso em que o contrato é de nomeação definitiva sem qualquer período probatório.
2. O período experimental efetua-se em função de avaliação específica da atividade desenvolvida realizada de acordo com os critérios de avaliação previstos no artigo 41.º deste diploma e de regulamento próprio de avaliação do período experimental, a aprovar pelo conselho científico da respetiva UO de investigação.
3. A tramitação do processo de nomeação definitiva, ou sua denegação, na falta de dispositivo normativo especialmente aplicável, deve atender ao que resulta dos artigos 39.º a 41.º do ECIC.

Artigo 40.º

Avaliação do período experimental

1. A avaliação do período experimental assenta essencialmente na apreciação do relatório da atividade científica desenvolvida pelo investigador, acompanhado dos trabalhos realizados e publicados, da indicação das dissertações efetuadas sob sua orientação e de quaisquer outros elementos relevantes para apreciação daquele relatório curricular, de acordo com o procedimento previsto no Estatuto de Carreira, com as devidas adaptações.
2. O relatório referido no número anterior é apresentado pelos investigadores ao conselho científico da respetiva UO de investigação, até 90 dias antes do termo do período experimental, contendo a atividade desenvolvida durante o período compreendido entre o início do contrato e a data de entrega do relatório.
3. O incumprimento do prazo estabelecido no número anterior, por motivo que seja imputável ao investigador, é fundamento bastante para a não manutenção do contrato.

4. Cabe ao conselho científico a que se reporta o n.º 2 do presente artigo designar os respetivos relatores para efeito de elaboração de pareceres fundamentados acerca do desempenho do investigador durante o período em apreço, com vista a informar a sua decisão, podendo o presidente daquele órgão, se assim o entender, solicitar outros pareceres complementares.
5. Tratando-se de investigadores coordenadores, os relatores ou membros da comissão referidos no número anterior devem ser detentores da mesma categoria, desde que, em qualquer caso, não se encontrem em período experimental.
6. A cessação ou manutenção do contrato por tempo indeterminado é da competência do Reitor, sob proposta fundamentada e aprovada por maioria dos membros do conselho científico da respetiva unidade ou laboratório de investigação.
7. A deliberação prevista no número anterior é tomada através de votação nominal justificada, não sendo permitidas abstenções.
8. Previamente à submissão da proposta para decisão do Reitor, o respetivo conselho científico, através do seu presidente, deve proceder à audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 41.º

CrITÉrios de avaliaÇão do perÍodo experimental

1. Na avaliação da atividade desenvolvida durante o período experimental, sem prejuízo do previsto no n.º 4 do artigo 39.º, são considerados e ponderados, de acordo com a exigência das funções correspondentes às categorias do pessoal investigador, as vertentes seguintes:
 - a) Investigação;
 - b) Transferência e valorização do conhecimento;
 - c) Gestão e outras tarefas;
 - d) Docência e formação.
2. O Conselho Científico da respetiva Unidade de Investigação ou Laboratório Associado pode aprovar vertentes específicas, em data anterior ao início do contrato, mais ajustadas às áreas do saber em que se enquadra, enquanto complemento ou substituição das vertentes mencionadas no número anterior.

Artigo 42.º

Provimento do pessoal especialmente contratado

1. Sem prejuízo de outras disposições legais de natureza especial, o pessoal investigador a que se refere o artigo 6.º deste diploma é provido e reconduzido nos termos do artigo 44.º do ECIC, aplicando-se, subsidiariamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, supletivamente, os termos do Código do Trabalho.
2. Os contratos celebrados a termo resolutivo têm carácter de excecionalidade, destinando-se a suprir necessidades imediatas para assegurar atividades de investigação por um período temporal limitado, designadamente nas seguintes situações:
 - a) Substituição de pessoal investigador em formação ou desenvolvimento de trabalhos específicos financiados por projetos de I&D;
 - b) Necessidades decorrentes de situações de vacatura de lugar, impedimento ou ausência legalmente autorizada e até ao preenchimento da vaga ou cessação do impedimento ou da ausência;

- c) Atividades especializadas de investigação científica ou de desenvolvimento tecnológico e/ou de gestão e comunicação de ciência e de tecnologia de duração limitada.

Artigo 43.º

Regime de prestação do serviço

1. O pessoal investigador presta serviço numa das seguintes modalidades:
 - a) Regime de dedicação exclusiva, que implica o cumprimento das obrigações decorrentes do artigo 41.º do ECIC e a renúncia ao exercício de qualquer função ou atividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal;
 - b) Regime de tempo integral, que corresponde à duração semanal do trabalho para a generalidade dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas e compreende o exercício de todas as funções previstas no artigo 7.º do presente Regulamento, incluindo o tempo de trabalho prestado fora da UTAD que seja inerente ao cumprimento daquelas funções.
2. O pessoal investigador exerce as suas funções, em regra, em regime de dedicação exclusiva, podendo, mediante manifestação de vontade, exercê-las em regime de tempo integral, implicando a transição um período mínimo de um ano de permanência.
3. Ao pessoal investigador especialmente contratado pode ser permitido o exercício de funções em regime de tempo parcial, nos termos definidos contratualmente.

Artigo 44.º

Dedicação exclusiva

1. No caso do pessoal investigador de carreira, não prejudica o exercício de funções em regime de dedicação exclusiva a percepção de remunerações decorrentes de:
 - a) Direitos de autor;
 - b) Direitos de propriedade industrial;
 - c) Ajudas de custo;
 - d) Despesas de deslocação;
 - e) Realização de conferências e palestras, cursos de formação profissional de curta duração e outras atividades análogas;
 - f) Elaboração de estudos ou pareceres mandados executar por despacho do membro do Governo responsável pela coordenação da política científica e tecnológica, do membro do Governo com tutela sobre o sector da educação ou do membro do Governo da tutela ou, ainda, no âmbito de comissões constituídas por nomeação daqueles;
 - g) Desempenho de funções em órgãos da UTAD;
 - h) Participação em órgãos consultivos de outras instituições, desde que devidamente autorizado;
 - i) Participação em júris de concurso, exames ou avaliações de outras instituições;
 - j) Participação em júris e comissões de avaliação e emissão de pareceres solicitados por organismos nacionais, internacionais ou estrangeiros;
 - k) Prestação de serviço docente em estabelecimento de ensino superior quando, com autorização prévia da UTAD, se realize sem prejuízo do exercício de funções durante o período normal de serviço, e desde que não exceda um máximo de quatro horas por semana e um valor médio anual de três horas semanais por semestre;
 - l) Atividades exercidas, quer no âmbito de contratos entre a UTAD e outras entidades públicas ou privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais, quer no âmbito de projetos subsidiados por qualquer dessas entidades, desde que se trate de atividades da responsabilidade da instituição

- e que os encargos com as correspondentes remunerações sejam satisfeitos através de receitas provenientes dos referidos contratos ou subsídios, nos termos do regulamento aprovado pela UTAD.
2. No caso do pessoal investigador especialmente contratado ao abrigo do n.º 2 do artigo 6.º do presente Regulamento, não prejudica a prestação de serviço em regime de dedicação exclusiva a percepção de remunerações decorrentes de:
 - a) Direitos de autor;
 - b) Edição de publicações científicas;
 - c) Direitos de propriedade industrial;
 - d) Realização de seminários, conferências, palestras, cursos de formação profissional de curta duração e outras atividades análogas;
 - e) Atividades de docência em instituições do ensino superior, desde que:
 - i. haja a concordância do próprio, assim como respetiva autorização prévia;
 - ii. sem prejuízo do objeto do contrato, não excedam um máximo de quatro horas por semana e um valor médio anual de três horas semanais por semestre;
 - iii. não abranja a responsabilidade exclusiva por cursos ou unidades curriculares;
 - f) Elaboração de estudos ou emissão de pareceres solicitados pelo Governo ou no âmbito de estruturas criadas ou de comissões ou grupos de trabalho constituídos por aquele, ou solicitados por entidades públicas ou privadas, a nível nacional ou internacional;
 - g) Participação em júris e comissões de avaliação.
 3. As horas de docência referidas na alínea k) do n.º 1 e na alínea e) do n.º 2 do presente artigo, quando lecionadas nas unidades orgânicas da UTAD, consideram-se incluídas nas 35 horas de duração semanal do trabalho.
 4. A violação do compromisso de exclusividade implica o apuramento da eventual responsabilidade disciplinar e a reposição das importâncias efetivamente recebidas correspondentes à diferença entre o regime de tempo integral e o regime de dedicação exclusiva.
 5. Para os efeitos previstos na alínea l) do n.º 1, a percepção da retribuição é autorizada pelo Conselho de Gestão da UTAD, desde que, cumulativamente:
 - a) As atividades sejam da responsabilidade da UTAD e os encargos com as remunerações sejam satisfeitos através de receitas provenientes dos referidos contratos ou subsídios, nos termos definidos pelo Conselho de Gestão;
 - b) A atividade exercida tiver nível científico ou técnico reconhecido pela respetiva unidade ou laboratório de investigação como adequado à natureza, dignidade e funções de investigação;
 - c) As obrigações decorrentes do contrato ou do projeto não impliquem uma relação estável.

Artigo 45.º

Obrigações específicas da atividade de investigação

1. A participação dos investigadores da UTAD em centros de investigação ou laboratórios associados externos à UTAD carece de autorização do Reitor, ouvido o respetivo conselho científico.
2. Os investigadores estão obrigados à indicação da sua afiliação institucional à UTAD em todas as suas publicações.
3. Os investigadores devem assegurar práticas sustentadas de Ciência Aberta, nomeadamente através das seguintes ações:
 - a) Depositar todas as publicações académicas de que são autores ou coautores no Repositório Institucional da UTAD;
 - b) Assegurar o Acesso Aberto às publicações académicas e outros resultados;

- c) Depositar ou referenciar dados de investigação no Repositório de Dados da UTAD.
4. Apenas as publicações depositadas no Repositório da UTAD podem ser utilizadas nos relatórios de atividades da UTAD e no âmbito dos processos de avaliação do período experimental e de avaliação de desempenho, respetivamente, previstos no artigo 40.º e Capítulo seguinte deste Regulamento.

Artigo 46.º

Dispensa de prestação de serviço

1. O pessoal investigador de carreira pode, sem perda de qualquer dos seus direitos, solicitar dispensa de serviço na UTAD, por um ano, no termo de cada sexénio de serviço, a fim de realizar atividades de investigação e desenvolver outras tarefas de valorização pessoal e interesse público noutras instituições nacionais ou estrangeiras, bem como desempenhar funções docentes em instituição de ensino público, ou ainda por motivos de atualização científica e técnica.
2. Quando não houver prejuízo para a UO a que pertencem, os investigadores de carreira podem gozar a dispensa do serviço prevista no número anterior em períodos de seis meses por cada triénio de serviço.
3. As dispensas previstas nos números anteriores dependem de requerimento do interessado, parecer favorável do conselho científico da respetiva UO e despacho de deferimento do Reitor.
4. Nos seis meses imediatos ao gozo da dispensa da prestação de serviço, ou de outro prazo especialmente aplicável, o investigador contrai a obrigação de apresentar ao Conselho Científico da respetiva Unidade de Investigação ou Laboratório de Investigação, um relatório com os resultados dos seus trabalhos, sob pena de reposição dos vencimentos correspondentes ao período de dispensa e, eventual, responsabilidade disciplinar que o caso possa merecer.

Artigo 47.º

Bolsas de estudo e equiparação a bolseiro

O pessoal investigador em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral pode candidatar-se à obtenção de bolsas de estudo, no país ou no estrangeiro, e ser equiparado a bolseiro.

Artigo 48.º

Acumulação de funções

1. Nas situações de colaboração com outras instituições de ensino superior, o pedido de colaboração deve ser formalizado por via institucional entre os seus dirigentes máximos.
2. A acumulação de funções é sempre objeto de autorização prévia do Reitor, sob parecer do Conselho Científico da respetiva Unidade de Investigação ou Laboratório Associado e Presidente de Escola.
3. Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 3.º deste regulamento, só pode ser dado parecer favorável a pedido em que, com base em declaração do interessado, cumulativamente, inexistam:
 - a) Situação de conflito de interesses com os que lhe cabe enquanto trabalhador da UTAD;
 - b) Concorrência de funções, públicas ou privadas, com as desenvolvidas na UTAD;
 - c) Incompatibilidade de horário entre as funções a acumular e o praticado na UTAD, nos termos da lei e regulamentos aplicáveis.
4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a prestação de serviço docente ou de investigação noutras instituições, por investigadores, em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, está sujeita, para além do estatuído nas disposições legais aplicáveis, à existência de protocolo de cooperação que a preveja, formalizado por acordo entre as partes, em momento anterior ao início de cada ano letivo ou semestre, no qual se identifique, nomeadamente, o investigador, os custos envolvidos, a duração e a carga horária semanal do serviço docente a prestar.

5. Quando os montantes remuneratórios decorrentes da colaboração ou da acumulação de funções sejam, por imposição legal ou regulamentar, processados pela UTAD, há lugar à retenção de *overheads*, nos termos do regulamento interno de prestação de serviços especializados.
6. Em tudo o que aqui não estiver previsto, aplica-se o regime de acumulação de funções aplicável aos trabalhadores em funções públicas.

Artigo 49.º

Remuneração

1. O valor remuneratório inicial do pessoal investigador é determinado para o primeiro escalão da categoria que lhe corresponda podendo, em situações excecionais devidamente justificadas e por despacho reitoral, sob proposta do Conselho Científico da respetiva UO de Investigação, ser fixada uma posição remuneratória superior, salvaguardando o disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
2. O valor remuneratório dos investigadores especialmente contratados em tempo parcial é calculado a partir da percentagem do tempo integral da contratação em causa.
3. As alterações de escalão dentro da mesma categoria baseiam-se na avaliação de desempenho e regem-se pelo presente Regulamento e demais normativos aplicáveis.

Artigo 50.º

Cessação do vínculo de emprego

1. Os contratos de trabalho previstos no presente Regulamento cessam nos termos previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, supletivamente, nos termos do Código do Trabalho.
2. A cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora é da competência do Reitor.
3. A decisão de despedimento por facto imputável ao investigador é antecedida de adequado procedimento, nos termos a determinar pelo Reitor.
4. Sem prejuízo de poderem ser solicitados outros pareceres, a decisão de despedimento por facto imputável ao investigador é precedida de parecer fundamentado do respetivo Presidente de Escola e Diretor da UO de Investigação em que se integra o investigador.
5. Os pareceres referidos no número anterior são emitidos no prazo de 10 dias úteis.
6. O projeto de decisão de despedimento por facto imputável ao investigador é sujeito à audiência prévia, nos termos previstos no Código do Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO V

Da avaliação do desempenho

Secção I

Estrutura da avaliação de desempenho

Artigo 51.º

Objetivos e princípios gerais

1. A avaliação do desempenho tem como objetivo principal a valorização do desempenho do pessoal de investigação e a melhoria da sua atividade, em cumprimento da missão e objetivos da UTAD.
2. São princípios da avaliação do desempenho do pessoal investigador:

- a) Universalidade, visando a aplicação do regime de avaliação do desempenho ao pessoal de investigação afeto a todas as unidades orgânicas da UTAD;
- b) Flexibilidade, no sentido de permitir a adaptação às especificidades de cada UO;
- c) Previsibilidade, assegurando que as regras de avaliação devem estar definidas dentro dos prazos previamente estabelecidos, de modo a que possam, atempadamente, ser conhecidas por avaliadores e avaliados;
- d) Transparência e imparcialidade, assegurando que todas as disposições e critérios de avaliação utilizados para a avaliação sejam claros e aplicados com objetividade e isenção;
- e) Coerência, garantindo que as regras de avaliação obedecem aos princípios gerais relacionados com a avaliação de desempenho no âmbito de cada UO;
- f) Confidencialidade, assegurando que, com exceção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação, bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo, fiquem sujeitos ao dever de sigilo.

3 Constituem objetivos específicos do sistema de avaliação de desempenho aqui previsto:

- a) Contribuir para a melhoria da investigação na UTAD, no sentido de vir a permitir aumentar a sua produtividade e qualidade, bem como identificar as respetivas necessidades;
- b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e auto-regulação;
- c) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações do pessoal investigador;
- d) Estimular o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;
- e) Melhorar processos e procedimentos no sentido de vir a gerar valor acrescentado para os diversos intervenientes;
- f) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação;
- g) Apoiar o processo de decisões estratégicas.

Artigo 52.º

Regime de avaliação

1. A avaliação do desempenho do pessoal investigador é feita de acordo com as regras constantes na Secção seguinte do presente Capítulo, sem prejuízo das especificidades que cada área científica possa comportar, a serem previstas em regulamento próprio a aprovar pelo Reitor, ouvido o Conselho Científico da respetiva UO de Investigação.
2. Sem prejuízo do regime excecional referido nos artigos 54.º e 55.º do presente diploma, a avaliação de desempenho traduz-se numa vertente qualitativa e quantitativa.

Artigo 53.º

Periodicidade e requisitos de avaliação

1. A avaliação de desempenho aqui estabelecida é, em regra, de carácter trienal, reportando-se aos três anos civis imediatamente anteriores.
2. O processo de avaliação decorre nos meses de janeiro a junho do ano imediato ao período em avaliação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3. No caso de, por qualquer motivo atendível, designadamente doença ou licença, se reconhecer, no período em avaliação, uma situação impeditiva do exercício de funções por um período não inferior a 25%, o calendário de avaliação pode ser diferido por um período igual ao da ausência.
4. Sem prejuízo do número seguinte, é requisito de aplicação deste sistema um mínimo de doze meses de exercício efetivo de funções durante o período em avaliação.

Artigo 54.º

Regime excecional de avaliação

Nos casos em que não seja possível realizar a avaliação regular de desempenho, em resultado do previsto nos artigos anteriores, a avaliação deve ser realizada por ponderação curricular, nos termos do disposto no artigo seguinte.

Artigo 55.º

Avaliação por ponderação curricular

1. A avaliação por ponderação curricular traduz-se na avaliação do currículo dos investigadores, circunscrito ao respetivo período, nas vertentes definidas na Secção seguinte do presente Capítulo, de acordo com os parâmetros e instrumentos de avaliação, e correspondente ponderação, previamente fixada pela Comissão Coordenadora de Avaliação, neste caso devidamente homologado.
2. Os avaliadores são designados de acordo com as regras definidas no artigo 66.º do presente Regulamento.
3. Para os devidos efeitos, os avaliados devem entregar, nos termos previamente estabelecidos, a documentação relevante que permita avaliar e fundamentar a respetiva proposta.
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 3 do artigo 62.º, bem como os princípios relativos à diferenciação de desempenho previstas no presente Regulamento, sendo o processo de avaliação harmonizado e validado pela respetiva Comissão Coordenadora.

Secção II

Sistema de avaliação de desempenho

Artigo 56.º

Vertentes da avaliação

1. A avaliação do pessoal investigador tem por base as funções exercidas enunciadas no artigo 7.º e 12.º do presente Regulamento e a especificidade de cada área científica, incidindo sobre as atividades descritas nas respetivas vertentes, nos termos dos artigos 8.º a 11.º também do presente Regulamento.
2. As ponderações de cada vertente de atividade podem variar dentro dos seguintes intervalos:
 - 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 15%;
 - d) Docência e formação – entre 0% e 15%.
3. No caso dos investigadores especialmente contratados, a vertente investigação pode ter uma ponderação entre 70% e 100%.
4. Os fatores de ponderação a aplicar concretamente em cada uma das vertentes de atividade podem ser definidos em regulamento específico e/ou por deliberação do Conselho Coordenador de Avaliação do Pessoal Investigador da UTAD, a qual carece de homologação do Reitor.

Artigo 57.º

Parâmetros e instrumentos da vertente de investigação

Na vertente de investigação são avaliados e considerados os parâmetros e instrumentos a seguir indicados:

- a) No parâmetro *publicações científicas, produção e divulgação artística, produção cultural ou tecnológica* são considerados: livros, capítulos de livros, artigos em revistas científicas e em atas de eventos científicos, bem como obras artísticas de que o avaliado foi autor ou coautor considerando aspetos como: qualidade dos locais de publicação; reconhecimento que lhe é prestado pela comunidade científica; a inovação; a diversidade; a multidisciplinaridade; a colaboração internacional; as práticas de ciência aberta e a importância das contribuições para o avanço do estado atual do conhecimento;
- b) No parâmetro *coordenação e participação em projetos* são considerados: a coordenação da captação de financiamento externo e a participação em equipas de projetos científicos; ou projetos de criação artística, cultural ou de desenvolvimento tecnológico;
- c) No parâmetro *apresentação de candidaturas em projetos* são considerados: a apresentação de candidaturas a programas de financiamento nacionais e internacionais de projetos científicos ou de projetos de natureza artística, criação cultural ou de desenvolvimento tecnológico;
- d) No parâmetro *reconhecimento pela comunidade científica ou artística e sociedade em geral* são considerados: os prémios de sociedades científicas; a coordenação e participação em comissões de programas de eventos científicos e artísticos; a realização de palestras a convite em reuniões científicas; a participação como membro de sociedades científicas de admissão competitiva e outras distinções similares;
- e) No parâmetro *iniciativas de melhoria da qualidade da investigação* são considerados: a participação e coordenação de iniciativas que tenham resultado na criação ou reforço de infraestruturas laboratoriais de natureza experimental e/ou computacional de apoio à investigação, assim como contributos reflexivos em torno da investigação em geral no campo das artes, humanidades e ciências sociais.

Artigo 58.º

Parâmetros e instrumentos da vertente de transferência e valorização do conhecimento

Na vertente de transferência e valorização do conhecimento são avaliados e considerados os parâmetros e instrumentos, a seguir indicados:

- a) No parâmetro *prestação de serviços de consultoria e formação profissional* são considerados: a participação em atividades que envolvam o meio empresarial e o sector público, o tipo de participação, a dimensão, a diversidade, e a inovação, desde que estes possuam um nível científico ou técnico adequado à natureza e funções de uma instituição de ensino superior;
- b) No parâmetro *propriedade industrial* são considerados: a autoria e coautoria de patentes, registos de titularidade de direitos de propriedade industrial, modelos e desenhos industriais, tendo em consideração a sua natureza e abrangência territorial;
- c) No parâmetro *legislação e normas técnicas* são considerados: a participação na elaboração de projetos legislativos e regulamentares e normas técnicas, levando em consideração a sua natureza e abrangência territorial;
- d) No parâmetro *apoio à criação de empresas* são considerados: o grau de envolvimento do avaliado na criação de empresas (*spin-off*, *start-up*, ou outras), tendo em consideração a sua natureza e abrangência;

- e) No parâmetro *serviços à comunidade científica e à sociedade* são considerados: a participação e coordenação de iniciativas de divulgação científica, tecnológica e artística, levando em consideração a natureza e os resultados alcançados por estas, quando efetuadas junto da comunidade científica (nomeadamente pela organização de congressos e outros eventos científicos), da comunicação social, das empresas e do setor público.

Artigo 59.º

Parâmetros e instrumentos da vertente de gestão e outras tarefas

1. A vertente de gestão e outras tarefas diz respeito a todas as tarefas que não produzem conhecimento *per se*, mas que são essenciais para a eficiente realização das atividades de investigação, docência ou transferência de conhecimento.
2. Nesta vertente são avaliados e considerados os parâmetros e os instrumentos, a seguir indicados:
 - a) No parâmetro *cargos em órgãos da universidade, da unidade orgânica ou do centro de investigação* são considerados: a natureza e a responsabilidade do cargo;
 - b) No parâmetro *cargos e tarefas temporárias* são considerados: a natureza, o universo de atuação e os resultados obtidos pelo avaliado quando participou em atividades editoriais de revistas internacionais, em avaliação de atividades de índole técnica e científica, nomeadamente no âmbito de concursos para projetos, bolsas ou prémios, em júris de provas académicas, em júris de concursos e em cargos e tarefas temporárias que lhe tenham sido atribuídas pelos órgãos de gestão competentes, entre outros.

Artigo 60.º

Parâmetros e instrumentos da vertente de docência e formação

Na vertente de docência e formação são avaliados e considerados os parâmetros e instrumentos, a seguir indicados:

- a) No parâmetro *unidades curriculares e número de horas lecionadas* são considerados: as unidades curriculares em que o avaliado participa, sendo valorizados o ciclo de estudos em que se inserem e o número de horas lecionadas, bem como os resultados dos questionários relativos às perceções dos estudantes sobre o ensino e aprendizagem;
- b) No parâmetro *orientação e coorientação de estágios/projetos de licenciatura finalizados no período em avaliação* são considerados: o envolvimento do avaliado na supervisão de estágios e/ou projetos de licenciatura, sendo valorizado o número e o grau de envolvimento (orientação ou em coorientação);
- c) No parâmetro *orientação e coorientação de dissertações de mestrado finalizadas no período em avaliação* são considerados: o envolvimento do avaliado na supervisão de dissertações de mestrado, sendo valorizado o número e o grau de envolvimento (orientação ou em coorientação);
- d) No parâmetro *orientação e coorientação de teses de doutoramento finalizadas no período em avaliação* são considerados: o envolvimento do avaliado na orientação de teses de doutoramento, sendo valorizados o número e o grau de envolvimento (orientação ou em coorientação).

Artigo 61.º

Ponderação dos parâmetros de avaliação

A fixação das concretas ponderações dos parâmetros de avaliação definidos nos artigos anteriores compete à Comissão de Avaliação, podendo variar nos seguintes termos:

- a) Vertente de Investigação:
 - i) A ponderação do parâmetro *publicações científicas, produção e divulgação artística, produção cultural ou tecnológica* pode variar entre 60% e 80%;
 - ii) A ponderação do parâmetro *coordenação e participação em projetos* pode variar entre 10% a 20%;
 - iii) A ponderação do parâmetro *apresentação de candidaturas em projetos* pode variar entre 10% e 20%;
 - iv) A ponderação do parâmetro *reconhecimento pela comunidade científica ou artística e sociedade em geral* pode variar entre 0% e 10%;
 - v) A ponderação do parâmetro *iniciativas de melhoria da qualidade da investigação* pode variar entre 0% e 10%.
- b) Vertente de Transferência e Valorização do Conhecimento:
 - i) A ponderação do parâmetro *prestação de serviços de consultoria e formação profissional* pode variar entre 0% e 40%;
 - ii) A ponderação do parâmetro *propriedade industrial* pode variar entre 0% e 40%;
 - iii) A ponderação do parâmetro *legislação e normas técnicas* pode variar entre 0% e 40%;
 - iv) A ponderação do parâmetro *apoio à criação de empresas* pode variar entre 0% e 60%;
 - v) A ponderação do parâmetro *serviços à comunidade científica e à sociedade* pode variar entre 0% e 40%.
- c) Vertente de Gestão e Outras Tarefas:
 - i) A ponderação do parâmetro *cargos em órgãos da universidade, da unidade orgânica ou do centro de investigação* pode variar entre 20% e 80%;
 - ii) A ponderação do parâmetro *cargos e tarefas temporárias* pode variar entre 20% e 80%.
- d) Vertente de Docência e Formação:
 - i) A ponderação do parâmetro *unidades curriculares e número de horas lecionadas* pode variar entre 40% e 60%;
 - ii) A ponderação do parâmetro *orientação e coorientação de estágios/projetos de licenciatura finalizadas no período em avaliação* pode variar entre 0% e 20%;
 - iii) A ponderação do parâmetro *orientação e coorientação de dissertações de mestrado finalizadas no período em avaliação* pode variar entre 0% e 40%;
 - iv) A ponderação do parâmetro *orientação e coorientação de teses de doutoramento finalizadas no período em avaliação* pode variar entre 0% e 60%.

Artigo 62.º

Avaliação final

1. A avaliação do desempenho tem por base a apreciação da atividade desenvolvida pelo investigador, descrita em relatório elaborado nos termos do artigo seguinte, o qual deve ser submetido à Comissão Coordenadora das Unidades Orgânicas de Investigação da UTAD até ao 30º dia anterior ao final do prazo de avaliação.
2. Os parâmetros de desempenho enunciados nos artigos 57.º a 60.º são avaliados separadamente, com classificações parciais (Cp) de:
 - a) 1, correspondendo a um desempenho muito abaixo da referência do centro de investigação;

- b) 2, correspondendo a um desempenho abaixo da referência do centro de investigação;
 - c) 3, correspondendo a um desempenho mínimo aceitável dentro da referência do centro de investigação;
 - d) 4, correspondendo a um bom desempenho dentro da referência do centro de investigação;
 - e) 5, correspondendo a um desempenho excepcional dentro da referência do centro de investigação.
3. A classificação final (C_F) resulta das ponderações indicadas para as quatro vertentes enunciadas no artigo 56.º, avaliada até à meia unidade e expressa em décimas, sendo traduzida em quatro menções qualitativas, nos seguintes termos:
- a) Desempenho Excelente, se $C_F \geq 4,5$;
 - b) Desempenho Relevante, se $3,5 \leq C_F < 4,5$;
 - c) Desempenho Regular, se $2,5 \leq C_F < 3,5$;
 - d) Desempenho Insuficiente, se $C_F < 2,5$.

Artigo 63.º

Relatório de desempenho

1. O relatório de desempenho é constituído por três partes e deve sintetizar a atividade realizada pelo investigador, da seguinte forma:
 - a) Na parte I deve apresentar um resumo das principais contribuições da atividade desenvolvida no período em análise;
 - b) Na parte II deve apresentar os indicadores de produtividade em modelo próprio a disponibilizar para o efeito;
 - c) Na parte III deve proceder a uma breve análise crítica da atividade desenvolvida.
2. O relatório referido no número anterior deve ser apresentado em formato digital, descrevendo as contribuições científicas e académicas do investigador no período em avaliação, acrescido de quaisquer outros elementos que o investigador considere relevantes para apreciação da atividade desenvolvida.
3. No caso do pessoal investigador especialmente contratado o relatório pode incluir apenas as partes I e II referidas no número anterior.

Secção III

Intervenientes na avaliação

Artigo 64.º

Intervenientes

- 1 - Intervêm no processo de avaliação de desempenho:
 - a) O avaliado;
 - b) O(s) avaliador(es);
 - c) A Comissão Coordenadora de Avaliação dos Investigadores, representativa das Unidades Orgânicas e Laboratórios Associados dos quais façam parte membros investigadores da UTAD, a constituir nos termos do artigo 67.º do presente diploma;

- d) O Conselho Coordenador de Avaliação dos Investigadores, a constituir nos termos do artigo 68.º deste diploma;
- e) O Reitor.

2 – A Comissão Coordenadora a que se reporta a alínea c) do número anterior pode ser substituída por uma comissão especializada a funcionar no âmbito do Colégio Doutoral, caso em que deve ser composta por um mínimo de cinco membros pertencentes ao Conselho Doutoral.

Artigo 65.º

Avaliado

1. Desde que preenchidos os respetivos requisitos, o avaliado tem direito a uma avaliação do seu desempenho que vise o desenvolvimento profissional e a melhoria contínua da sua atividade.
2. O avaliado tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e as condições necessárias ao bom desempenho das suas funções.
3. É dever do avaliado facultar os elementos de informação que lhe sejam solicitados e garantir a 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 presente Regulamento.

Artigo 66.º

Avaliadores

1. A nomeação dos avaliadores compete à Comissão Coordenadora de Avaliação ou comissão especializada e deve ocorrer no início de cada período de avaliação.
2. O pessoal investigador é avaliado por investigadores e, sempre que necessário, por professores com devida especialização, em qualquer dos casos de categoria superior à do avaliado, ou de categoria igual, no caso dos investigador-coordenadores.
3. A ausência ou a não garantia de imparcialidade por parte dos avaliadores não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo nesses casos, a Comissão Coordenadora definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

Artigo 67.º

Comissão Coordenadora de Avaliação dos Investigadores

1. A Comissão Coordenadora de Avaliação dos Investigadores, designada pelo Reitor, ou por quem este delegue, é responsável pela coordenação do processo de avaliação do desempenho do pessoal investigador.
2. Compete à Comissão Coordenadora de Avaliação:
 - a) Nomear os avaliadores;
 - b) Preparar atempadamente 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 UTAD;
 - f) Remeter ao Reitor, para homologação, os resultados do processo de avaliação;
 - g) Assegurar a aplicação objetiva e coerente do sistema de avaliação do desempenho dos investigadores, no sentido de compatibilizar o previsto no presente Regulamento e demais normativos gerais aplicáveis e com os Regulamentos específicos de cada UO;

- h) Emitir os pareceres que lhe sejam solicitados, nos termos previstos no presente Regulamento.
- 3. Sem prejuízo do previsto no n.º 2 do artigo 64.º do presente Regulamento, a Comissão Coordenadora de Avaliação pode ser composta por um representante do Conselho Científico de cada Unidade Orgânica de Investigação, por si indigitado, a ser nomeada pelo Reitor ou por quem este delegue.
- 4. Para efeitos do número anterior, havendo essa imperiosa necessidade, o Reitor pode limitar o número de representantes, até um mínimo de cinco membros, caso em que deve estabelecer um princípio de tendencial rotatividade.
- 5. O mandato dos membros da Comissão Coordenadora de Avaliação esgota-se com o encerramento do processo avaliativo respeitante ao respetivo período.

Artigo 68.º

Conselho Coordenador de Avaliação dos Investigadores

- 1. Junto do Reitor funciona um Conselho Coordenador de Avaliação dos Investigadores, ao qual compete, nomeadamente:
 - a) Emitir parecer sobre as regras que visam assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação do desempenho dos investigadores entre as diversas UO;
 - b) Emitir parecer sobre as reclamações da decisão de homologação da avaliação;
 - c) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que o Reitor entenda levar ao Conselho, relacionados com a avaliação do desempenho dos investigadores.
- 2. O Conselho Coordenador de Avaliação tem a seguinte composição:
 - a) O Reitor ou um Vice-Reitor por si designado, que preside;
 - b) Os Presidentes de Escola ou representantes por si designados;
 - c) Dois Representantes dos Diretores dos Centros de Investigação, escolhidos entre si;
 - d) Dois Representantes dos diretores Laboratórios Associados escolhidos entre si.
- 3. Estando em causa o exercício da competência referida na alínea b) do n.º 1 deste artigo, o Presidente da UO e o Diretor do CI ou LA a que pertence o reclamante podem participar na discussão conducente à emissão do referido parecer, sem direito a voto.

Artigo 69.º

Reitor

- 1. Para os efeitos da aplicação do presente Regulamento, compete ao Reitor:
 - a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho dos investigadores às realidades específicas de cada UO;
 - b) Homologar, ouvido o Colégio Doutoral, os regimes específicos que, eventualmente, se possam aplicar a determinadas áreas científicas ou unidades orgânicas;
 - c) Controlar o processo de avaliação do desempenho do pessoal investigador, de acordo com os princípios e regras definidas no presente Regulamento;
 - d) Assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação do desempenho do pessoal investigador pelas diversas UO da UTAD;
 - e) Homologar as avaliações, sem prejuízo da faculdade de delegação;
 - f) Decidir sobre as reclamações que lhe são apresentadas nos termos do presente Regulamento.
- 2. Compete ainda ao Reitor assegurar os melhores termos do processo de avaliação de desempenho dos investigadores que sejam elementos integrantes da equipa reitoral no exercício das respetivas competências e funções.

Secção IV

Procedimento

Artigo 70.º

Fases

Sem prejuízo das diligências de planeamento e controle, o procedimento de avaliação compreende as seguintes fases essenciais:

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

Artigo 71.º

Autoavaliação

1. A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.
2. Na fase de autoavaliação, o avaliado deve prestar toda a informação que considere relevante, podendo informar os respetivos avaliadores das suas expectativas relativamente ao período em avaliação.
3. Compete à Comissão Coordenadora estabelecer as orientações de como se concretiza a autoavaliação, nomeadamente, podendo ser suportada num formulário próprio assente em plataforma digital.

Artigo 72.º

Avaliação

1. A avaliação é efetuada pelos avaliadores, nos termos do presente Regulamento e das orientações específicas que venham a ser emanadas pela Comissão Coordenadora.
2. Uma vez concluída a avaliação, nos prazos estipulados para o efeito, os avaliadores enviam à Comissão Coordenadora de Avaliação os resultados da avaliação, incluindo a referência à evolução do desempenho do avaliado e, quando tal se justifique, proposta de plano de ação visando a melhoria do desempenho do investigador.

Artigo 73.º

Harmonização

Após receção das propostas de avaliação, a Comissão Coordenadora de Avaliação procede à conformidade do processo, bem como à harmonização e fixação dos resultados, devendo assegurar um justo equilíbrio na sua distribuição, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho e do cumprimento dos limites orçamentais estabelecidos.

Artigo 74.º

Tramitação subsequente

1. Dando conhecimento das avaliações aos respetivos avaliadores, a Comissão Coordenadora de Avaliação procede à notificação dos avaliados para estes, querendo, num prazo de dez dias, exercerem o direito de resposta, em sede de audiência prévia, face à avaliação atribuída.
2. Após pronúncia do avaliado, ou decorrido o prazo para o efeito estabelecido, cabe aos avaliadores, no prazo máximo de quinze dias, pronunciar-se sobre a resposta apresentada pelo avaliado, se for o caso, e formular proposta final de avaliação a submeter à Comissão Coordenadora de Avaliação.
3. A Comissão Coordenadora de Avaliação, concluída a tramitação a que se referem os números anteriores, submete o processo de avaliação ao Reitor ou a quem detenha a competência delegada, para a homologação dos resultados de avaliação.

Artigo 75.º

Homologação e notificação

1. A homologação dos resultados de avaliação do desempenho é da competência do Reitor ou do Vice-Reitor com competência delegada, que deve assegurar o cumprimento dos pressupostos estabelecidos no artigo 73.º do presente Regulamento.
2. A homologação deve ser proferida no prazo de trinta dias após a receção das avaliações.
3. Quando o Reitor, ou o Vice-Reitor com competência delegada, não homologar as avaliações propostas, atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, acompanhada de fundamentação, no âmbito da qual pode proceder a nova audição do Conselho Coordenador de Avaliação, da Comissão Coordenadora de Avaliação ou, eventualmente, do Colégio Doutoral ou do Conselho Científico a que está afeto o avaliado.
4. Após homologação, as avaliações são remetidas à Comissão Coordenadora, que deve dar conhecimento das mesmas aos avaliadores, notificar os avaliados e mandar proceder às devidas publicações.
5. Todo o processo respeitante a cada período avaliativo deve ficar disponível para consulta, em versão digital, nos termos definidos pelo Reitor ou por quem este delegue.

Artigo 76.º

Reclamação

1. Após notificação do ato de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de dez dias para reclamar fundamentadamente para a entidade que procedeu à homologação, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de vinte dias.
2. A decisão sobre a reclamação pode ser precedida de algum dos pareceres a que se refere o n.º 3 do artigo anterior.

Secção V

Efeitos da avaliação do desempenho

Artigo 77.º

Efeitos da avaliação

1. A avaliação insuficiente do pessoal de investigação, nos termos do n.º 3 do artigo 62.º do presente regulamento, obsta a que se produza a:
 - a) Consolidação/manutenção do contrato por tempo indeterminado do pessoal de investigação de carreira;
 - b) Renovação dos contratos a termo resolutivo certo do pessoal de investigação não integrado em carreira.
2. A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração do posicionamento retributivo dos investigadores contratados por tempo indeterminado, conforme referido no artigo seguinte.
3. Para efeito de alteração do posicionamento remuneratório, às menções qualitativas resultantes da avaliação final do triénio em avaliação, a que se refere o n.º 3 do artigo 62.º, corresponde a atribuição de uma pontuação nos seguintes termos:
 - a) Excelente, corresponde a uma atribuição de nove pontos;
 - b) Relevante, corresponde a uma atribuição de seis pontos;
 - c) Regular, corresponde a uma atribuição de três pontos;
 - d) Insuficiente, corresponde a uma atribuição de um ponto negativo.
4. Pode ser instaurado procedimento de averiguações, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, supletivamente, do Código do Trabalho, após duas avaliações de desempenho negativas consecutivas, no caso dos investigadores de carreira, e após avaliação negativa no triénio avaliado, no caso do pessoal contratado a termo.

Artigo 78.º

Alteração do posicionamento retributivo

1. Sem prejuízo de disposições legais aplicáveis, a alteração do posicionamento retributivo tem lugar nos termos estabelecidos no presente Regulamento e realiza-se em função da avaliação do desempenho.
2. A matéria relativa a alteração do posicionamento retributivo prevista no presente artigo não é aplicável aos Estagiários de Investigação, Assistentes de Investigação e Investigadores Convidados.
3. Na elaboração do orçamento anual da UTAD, devem ser contempladas dotações previsionais adequadas às eventuais alterações do posicionamento retributivo do pessoal de investigação, considerando as respetivas disponibilidades orçamentais.
4. Tendo em consideração as verbas orçamentais referidas no número anterior, o Reitor fixa, por despacho, o montante anual máximo alocado aos encargos decorrentes das alterações do posicionamento retributivo do pessoal de investigação.
5. É obrigatória a alteração do posicionamento retributivo sempre que um investigador de carreira, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido a menção máxima, durante um período de seis anos consecutivos.
6. Se, depois de aplicado o estipulado no número anterior, existir ainda disponibilidade financeira relativamente ao definido anualmente no despacho a que se refere o n.º 4 do presente artigo, a verba remanescente pode ser afetada à alteração do posicionamento retributivo dos investigadores não contemplados nos termos do n.º 5 do presente artigo, desde que não se encontrem na posição retributiva mais elevada da sua categoria e que tenham um total acumulado de um mínimo de 10 pontos na posição retributiva em que se encontram.
7. Para efeitos do disposto no número anterior, o pessoal de investigação é ordenado, por ordem decrescente, fazendo relevar consecutivamente: (i) a pontuação; (ii) a antiguidade na respetiva

posição retributiva; (iii) o tempo de serviço na categoria; e (iv) o tempo no exercício de funções públicas.

8. Nas alterações do posicionamento retributivo previstas nos números anteriores são tidas em consideração o total de pontos acumulados desde a última alteração de posicionamento retributivo.
9. Para efeitos do presente artigo, tendo ocorrido uma alteração do posicionamento retributivo, independentemente do facto que lhe tiver dado origem, apenas são contados para o total acumulado futuro os pontos correspondentes às avaliações nos anos decorridos após essa alteração.
10. As alterações do posicionamento retributivo, reguladas no presente artigo, reportam-se a 1 de janeiro do ano em que tiverem lugar.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 79.º

Avaliações dos anos anteriores

1. A avaliação do pessoal investigador relativamente aos anos anteriores à entrada em vigor do presente Regulamento, sempre que não esteja estabelecido procedimento especial, é efetuada por ponderação curricular sumária, nos termos do estabelecido nos artigos 54.º e 55.º, com as necessárias adaptações, devendo os parâmetros e instrumentos de avaliação, bem como a correspondente ponderação, serem definidos de modo a não se afastarem dos padrões de desempenho genericamente aceites no período considerado.
2. As menções propostas nos termos do número anterior são homologadas pelo Reitor, tendo em conta os limites definidos no artigo 73.º deste Regulamento.

Artigo 80.º

Efeitos das avaliações dos anos anteriores

1. Sem prejuízo do que estiver especialmente estabelecido, os pontos atribuídos nas avaliações dos anos anteriores têm as consequências previstas no artigo 78.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 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 81.º

Dúvidas e casos omissos

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

Artigo 82.º

Remissões

As remissões para a legislação aplicável, designadamente no que respeita à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ao Código do Trabalho e ao Estatuto de Carreira são dinâmicas, abrangendo, por isso, as alterações supervenientes em relação às matérias objeto de remissão.

Artigo 83.º

Entrada em vigor

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