

DESPACHO (PR) N.º 93/2024

Assunto: Discussão Pública da Proposta de Regulamento da Carreira, Recrutamento e Contratação do Pessoal de Investigação em Regime de Direito Privado do Politécnico do Cávado e do Ave

Nos termos do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007 de 10 de setembro (RJIES), do n.º 6 do artigo 80º dos Estatutos do IPCA homologados pelo Despacho Normativo n.º 1-A/2019, publicado na 2ª série do diário da república de 14 de junho, alterado pelo Despacho Normativo 2/2022, publicado na 2ª série do diário da república de 25 de janeiro, e do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, declaro em fase de discussão pública a proposta do "Regulamento da Carreira, Recrutamento e Contratação do Pessoal de Investigação em Regime de Direito Privado do Politécnico do Cávado e do Ave" visando a sua apreciação através da recolha de sugestões feitas pelos interessados.

O acesso à proposta de regulamento é feito através do site do IPCA, www.ipca.pt, no link "Discussão Pública".

Os contributos e sugestões devem ser efetuados por escrito e remetidos, no prazo de trinta dias a contar desta data, para o seguinte endereço de correio eletrónico: gapresidencia@ipca.pt

Barcelos, 21 de junho de 2024

A Presidente do IPCA

(Professora Doutora Maria José Fernandes)

Regulamento da Carreira, Recrutamento e Contratação do Pessoal de Investigação em Regime de Direito Privado do Politécnico do Cávado e do Ave

O Politécnico do Cávado e do Ave (IPCA) foi instituído como fundação pública com regime de direito privado, pelo Decreto-Lei n.º 63/2018, de 6 de agosto, nos termos do artigo 9.º, n.º 1, do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro.

As fundações regem-se pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão financeira, patrimonial e de pessoal, sem prejuízo da aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade, atento o disposto nos números n.º 1 e 2 do artigo 134.º do RJIES.

Em decorrência do enquadramento legal referido, o IPCA detém autonomia para definir o regime de carreiras próprias do seu pessoal docente e investigador, sem prejuízo de, neste contexto, dever, conforme o n.º 3 do artigo 134.º do mesmo RJIES e o n.º 6 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 63/2018, de 6 de agosto, «*promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com os princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e à legislação especial aplicável às referidas carreiras*».

O programa estratégico do IPCA para o período de 2021-2025, tem como um dos principais eixos de intervenção a aposta na Investigação, inovação e transferência de conhecimento, que se encontra dividida em três vetores de ação principal, nomeadamente: (i) a integração dos agentes internos (estudantes, professores e investigadores) e externos (empresas e instituições) nos projetos de investigação e transferência de tecnologia; (ii) política e estratégia de investigação alinhada com os desafios sociais; e a (iii) promoção de ciência aberta, transdisciplinaridade e envolvimento da comunidade nas atividades de investigação, desenvolvimento e inovação.

Atualmente, o IPCA está equipado com infraestruturas dedicadas para a realização de atividades de investigação, inovação e desenvolvimento, e possui, desde 2018, três unidades de investigação e desenvolvimento reconhecidas pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia e é, desde 2021, membro de um Laboratório Associado reconhecido pela mesma instituição pública.

Assim, de forma a permitir o crescimento das suas unidades científicas, torna-se da maior importância promover o crescimento da equipa dedicada a atividades de investigação de forma permanente e profissionalizada, sendo essencial a implementação de políticas para a atração e a fixação de recursos humanos qualificados e mais bem preparados para responder aos inúmeros desafios que se delineiam para o futuro.

Do exposto, promovida a consulta pública do projeto de Regulamento, nos artigos 100.º, n.º 3, alínea c), e 101.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 110.º, n.º 3, do RJIES, e ouvidas as organizações sindicais, auscultados os Conselhos Científicos dos Centro de Investigação, com base na competência constante na alínea u), do n.º 2 do artigo 38.º dos Estatutos do IPCA, homologados pelo Despacho Normativo n.º 1-A/2019, publicado na 2.ª série do Diário da República, de 14 de junho, alterados pelo Despacho Normativo n.º 2/2022, publicado na 2.ª série do Diário da República, de 25 de janeiro, é aprovado o Regulamento da

Capítulo I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto e norma habilitante

1. O presente regulamento cria a carreira, e define as regras de recrutamento e contratação do pessoal de investigação em regime de direito privado do Politécnico do Cávado e do Ave (IPCA), doravante regulamento, e é emitido ao abrigo do regime jurídico das instituições de ensino superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, designadamente do n.º 3 do seu artigo 134.º, no quadro do regime de autonomia do IPCA em relação à gestão dos seus recursos humanos, enquanto fundação pública com regime de direito privado, nos termos da mesma Lei, do Decreto-Lei n.º 63/2018, de 6 de agosto, designadamente do n.º 5 do seu artigo 4.º, e dos respetivos Estatutos, homologados pelo Despacho Normativo n.º 1-A/2019, publicado na 2.ª série do Diário da República, de 14 de junho, alterados pelo Despacho Normativo n.º 2/2022, publicado na 2.ª série do Diário da República, de 25 de janeiro.
2. O regulamento estabelece o regime de carreira do pessoal de investigação do IPCA, em regime de contrato de trabalho de direito privado e ao abrigo do código do trabalho, bem como define normas gerais aplicáveis à contratação de doutorados ao abrigo de legislação especial.
3. O regulamento estabelece, ainda, o procedimento de recrutamento de pessoal especialmente contratado, designados por investigadores convidados e estagiários técnicos de apoio à investigação, com contrato a termo resolutivo, certo e incerto.
4. O presente regulamento não se aplica ao pessoal investigador doutorado contratados nos termos e ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, alterado pela Lei n.º 57/2017, de 19 de julho, bem como ao pessoal investigador contratado no âmbito de financiamentos cujas normas estabeleçam condições próprias de contratação.

Artigo 2.º

Âmbito

1. A contratação pelo IPCA de pessoal investigador de carreira rege-se pelo presente regulamento, sem prejuízo da possibilidade de recurso a outros instrumentos de recrutamento para a investigação previstos em legislação especial suscetível de aplicação ao IPCA, designadamente aqueles que, nesse âmbito, se encontram previstos no Decreto-Lei n.º 63/2019, de 16 de maio.
2. O presente regulamento é aplicável ao pessoal investigador que exerce funções em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, e, ainda, ao pessoal investigador que exerce funções em regime de contrato de trabalho por tempo determinado ou termo resolutivo, certo e incerto, adiante designado pessoal especialmente contratado.
3. O disposto no presente regulamento aplica-se a todas as unidades orgânicas do IPCA.

4. O pessoal investigador é, por regra, associado a uma unidade de investigação e desenvolvimento, laboratório associado ou laboratório colaborativo do IPCA, doravante designado como unidade de I&D associado ou não a uma escola.

Artigo 3.º

Regime jurídico

1. O regime jurídico aplicável a investigadores abrangidos por este regulamento é o constante do código do trabalho e respetiva legislação complementar, bem como o regime constante do presente regulamento e de outros regulamentos que venham a ser aprovados pelo IPCA, sem prejuízo da legislação especial e dos instrumentos de regulamentação coletiva que venham a ser adotados nos termos da lei.
2. Aplica-se ainda o Estatuto da Carreira de Investigação Científica, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril, alterado pela Lei n.º 157/99, de 14 de setembro, por remissão do presente regulamento e, com as devidas adaptações, em tudo o que não esteja previsto.
3. O regime de direito privado não prejudica a aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à administração pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade.
4. Na aplicação das fontes normativas enunciadas nos números anteriores deve atender-se ao princípio da tendencial convergência com o Estatuto da Carreira de Investigação Científica, princípio que o regulamento consagra nos termos seguidamente instituídos.
5. De harmonia com o princípio consagrado no número anterior e atento o paralelismo imposto pelo n.º 3 do artigo 134.º do RJIES, a aplicação do código do trabalho ao pessoal investigador não prejudica a adoção dos limites máximos para a duração dos contratos a termo resolutivo, bem como a duração do período experimental, consagradas para o pessoal investigador em regime público no respetivo estatuto de carreira ou, sendo o caso, em legislação especial sobre a matéria.
6. A contratação por tempo indeterminado considera-se reservada às categorias de investigador de carreira.

Capítulo II

Carreira de Investigação

Artigo 4.º

Pessoal investigador de carreira

1. O pessoal investigador em regime de direito privado exerce funções integrado numa carreira que abrange, da base para o topo, as seguintes categorias dedicadas a pessoal doutorado:
 - a. Investigador auxiliar.
 - b. Investigador principal.
 - a. Investigador coordenador.

Artigo 5.º

Funções

1. As funções do pessoal de investigação integram as seguintes vertentes:
 - a. Investigação;
 - b. Transferência e valorização do conhecimento;
 - c. Gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas;
 - d. Atividades de docência e formação, quando aplicável e conforme os termos do artigo 9.º.
2. Por proposta do coordenador da unidade de I&D, os órgãos de gestão competentes da instituição aprovam o plano de trabalho de cada investigador, para cada triénio, no respeito pela especificidade das atividades associadas às vertentes identificadas nos artigos 6.º a 8.º e, quando aplicável, no artigo 9.º.
3. O plano de trabalho referido no número anterior poderá ser aprovado pelo coordenador da unidade de I&D, caso o regulamento específico de avaliação a aprovar assim o preveja e desde que não estejam previstas atividades de docência e formação nesse plano de trabalho.
4. O plano de trabalhos aprovado deverá refletir a prevalência das atividades das vertentes referidas nos artigos 6.º a 8.º do presente regulamento sobre a vertente de docência e formação, quando aplicável.

Artigo 6.º

Vertente de investigação

1. A atividade 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 da atividade de investigação, constituem funções do pessoal de investigação:
 - a. Contribuir para o avanço da fronteira do conhecimento;
 - b. Contribuir para a formação técnica, científica, pedagógica e cultural do pessoal com que colaboram e, se for o caso, dos estudantes e investigadores que orientam;
 - c. Coordenar, se for o caso, e participar em projetos de investigação científica e desenvolvimento tecnológico;
 - d. Divulgar, de acordo com as boas práticas em vigor na respetiva área científica, os resultados obtidos;
 - e. Contribuir para o incremento da atividade de investigação desenvolvida no IPCA, designadamente através da apresentação de candidaturas de projetos de

investigação científica e de desenvolvimento tecnológico a programas de financiamento nacionais e internacionais;

- f. Garantir a proteção da propriedade intelectual dos resultados obtidos no decurso da atividade de investigação científica e de desenvolvimento tecnológico, sempre que esta se justifique;
- g. Participar em atividades de cooperação nacional e internacional, na respetiva área científica, designadamente através da colaboração em sociedades científicas, participação em corpos editoriais de revistas científicas, coordenação e participação em comissões de programa de eventos científicos;
- h. Contribuir para a organização e funcionamento das unidades de investigação em que se integram.

Artigo 7.º

Vertente de transferência e valorização do conhecimento

1. A atividade de transferência e valorização do conhecimento abrange, nomeadamente:
 - a. Projetos com empresas e outras instituições, que visam melhorar o conjunto de produtos e serviços destas ou a sua forma de funcionamento;
 - b. Prestações de serviços especializadas, cujo âmbito seja a resolução de problemas que exigem conhecimento avançado, solicitadas 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 no IPCA;
 - e. Licenciamento de propriedade intelectual do IPCA;
 - 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 do IPCA de transferência e valorização do conhecimento.

Artigo 8.º

Vertente de gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas

1. A atividade de gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas abrange, nomeadamente:
 - a. O envolvimento social em atividades de ciência;
 - b. O exercício de cargos ou funções nos órgãos do IPCA, das suas unidades orgânicas ou unidades e centros de Investigação, e em comissões, cargos e tarefas permanentes ou temporárias emanadas desses órgãos;

- c. O desempenho de outros cargos e funções que lhe sejam cometidas pelos órgãos do IPCA, das suas unidades e centros de investigação, nos termos estatutários e regulamentares;
- d. O exercício de cargos e funções nos órgãos de outras instituições de ciência e cultura, por designação ou com autorização do presidente do IPCA, ouvido o dirigente máximo da unidade orgânica, que poderá, se for o caso, solicitar um parecer ao coordenador da unidade de I&D;
- e. Contribuir de forma ativa para a definição das políticas científicas do IPCA;
- f. Colaborar 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.

Artigo 9.º

Vertente de docência e formação

1. A atividade de docência e formação aplica-se ao pessoal de investigação de carreira e ao pessoal de investigação doutorado contratado a termo, quando prevista no aviso de abertura do procedimento concursal.
2. A atividade de docência e formação abrange:
 - a. Predominantemente, a colaboração na docência no âmbito de segundos e terceiros ciclos de estudos no IPCA;
 - b. Ministrando formação em ações ou cursos não conferentes de grau no IPCA.
3. As atividades realizadas ao abrigo das alíneas anteriores não devem ultrapassar quatro horas letivas semanais, não excedendo um valor médio de 3 horas semanais por semestre.
4. No final do período experimental pode ser reduzida ou aumentada anualmente (até um limite de 8 horas por semestre) a prestação de serviço docente do investigador no IPCA em função do maior ou menor número de projetos de investigação financiada que o investigador tenha obtido nos últimos cinco anos com um modelo a ser aprovado pelo Conselho de Gestão, ouvidos os conselhos científico das unidades de I&D, devendo ser tido em consideração a obtenção de financiamento anual em projetos, bolsas de investigação, prestação de serviços, entre outros.

Artigo 10.º

Conteúdo funcional

1. À carreira de investigação em regime de direito privado é aplicável, com as devidas adaptações, o artigo 5.º do Estatuto da Carreira de Investigação Científica, que define o conteúdo funcional das categorias que integram a carreira.
2. Cabe ao investigador auxiliar 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, 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. Participar na coordenação ou co-coordenação de projetos;
 - d. Colaborar no desenvolvimento de ações de formação no âmbito da metodologia da investigação e desenvolvimento;
 - e. Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolsheiros, estagiários técnicos de apoio à investigação e assistente técnico de apoio à investigação;
 - f. Colaborar na docência e participar em programas de formação da instituição;
 - g. Orientação de estudantes do ensino superior, designadamente de licenciatura, de mestrado e de doutoramento;
 - h. Exercer as funções para que tenham sido eleitos ou nomeados nos órgãos colegiais da instituição a que pertençam.
3. 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 da metodologia da investigação científica e desenvolvimento;
 - d. Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolsheiros, estagiários técnicos de apoio à investigação e assistente técnico de apoio à investigação;
 - e. Colaborar na docência e participar em programas de formação da instituição;
 - f. Orientação de estudantes do ensino superior, designadamente de licenciatura, de mestrado e de doutoramento;
 - g. Exercer as funções para que tenham sido eleitos ou nomeados nos órgãos colegiais da instituição a que pertençam.
4. 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 da metodologia da investigação e desenvolvimento;
- d. Colaborar na docência e participar em programas de formação da instituição.

Artigo 11.º

Mapa de pessoal

1. O número e a distribuição do pessoal investigador de carreira pelas respetivas categorias constam de mapa de pessoal em regime de direito privado, anexo ao orçamento anual do IPCA, tendo em consideração o plano de atividades e o orçamento anuais, o mesmo sucedendo em relação às alterações que as necessidades de serviço imponham, sendo salvaguardada, em qualquer caso, a existência de disponibilidade orçamental.
2. O número de pessoal investigador, especialmente contratado com contrato a termo, certo ou incerto, consta do mapa de pessoal nos mesmos termos do número anterior.

Capítulo III

Recrutamento e seleção

Secção I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Princípios gerais relativos ao recrutamento

1. O recrutamento do pessoal investigador de carreira em regime de direito privado obedece aos seguintes princípios gerais:
 - a. Adequado suprimento das necessidades de recursos humanos previstas no plano de atividades e orçamento do IPCA;
 - b. Existência de vaga por ocupar no mapa de pessoal;
 - c. Definição prévia do perfil funcional a contratar e do respetivo procedimento de recrutamento;
 - d. Escolha dos critérios objetivos de seleção em função da categoria a contratar;
 - e. Liberdade de candidatura, garantia de igualdade de condições e oportunidades
 - f. Transparência e publicidade;
 - g. Imparcialidade do júri;
 - h. Fundamentação das decisões de acordo com os parâmetros previstos nos termos da alínea d).

Artigo 13.º

Recrutamento por concurso do pessoal investigador de carreira

O recrutamento do pessoal investigador de carreira em regime de direito privado é feito por procedimento concursal externo, de âmbito internacional, podendo ser só de natureza documental.

Artigo 14.º

Procedimento de recrutamento de pessoal investigador de carreira em regime de direito privado

1. Os concursos são abertos para uma ou mais áreas científicas e dependem da existência de vaga na respetiva categoria.
1. Devem, em cada caso, ser fixados requisitos para a aprovação em mérito absoluto, adequados ao perfil do posto de trabalho colocado a concurso e que visam garantir que o nível científico do candidato é compatível com a categoria a que concorre.
2. Na avaliação dos candidatos é considerada a respetiva produção científica, bem como as atividades de investigação e de coordenação científica e atividades de extensão e de disseminação do conhecimento desenvolvidas, podendo ainda ser solicitada a apresentação de um relatório das atividades desenvolvidas pelos candidatos e/ou a apresentação de um projeto científico.
3. A avaliação pode ainda incluir uma entrevista ou uma sessão de apresentação ou demonstração pública, realizada a todos ou parte dos candidatos admitidos em mérito absoluto, nos termos definidos no aviso de abertura do concurso, que se destina exclusivamente à clarificação de aspetos relacionados com os resultados da sua investigação e que tem um peso máximo de 10 % do total da avaliação, definido antes da publicitação do aviso de abertura do concurso.

Secção II

Requisitos mínimos

Artigo 15.º

Recrutamento de investigadores coordenadores em regime de direito privado

Ao procedimento concursal para recrutamento de investigadores coordenadores em regime de direito privado podem candidatar-se os titulares do grau de doutor há mais de cinco anos igualmente detentores do título de agregado.

Artigo 16.º

Recrutamento de investigadores principais em regime de direito privado

Ao procedimento concursal para recrutamento de investigadores principais em regime de direito privado podem candidatar-se os titulares do grau de doutor há mais de cinco anos.

Artigo 17.º

Recrutamento de investigadores auxiliares em regime de direito privado

Ao procedimento concursal para recrutamento de investigadores auxiliares em regime de direito privado podem candidatar-se os titulares do grau de doutor.

Artigo 18.º

Outros requisitos

1. Consoante os requisitos definidos no aviso do concurso, podem candidatar-se cidadãos nacionais, estrangeiros e apátridas que sejam detentores de um currículo científico e profissional que revele um perfil adequado à atividade a desenvolver.
2. Os candidatos aos procedimentos concursais que sejam detentores de habilitações obtidas em instituições de ensino superior estrangeiras devem comprovar o respetivo reconhecimento, equivalência ou registo do grau, nos termos da legislação aplicável, podendo a apresentação de documento habilitante ser concretizada até ao ato de contratação.

Secção III

Abertura do procedimento concursal para a carreira

Artigo 19.º

Proposta de abertura

1. O procedimento concursal é aberto para uma área ou áreas científicas a especificar no aviso de abertura, podendo ser restringido o seu âmbito a uma ou mais subáreas científicas, e carece de confirmação de disponibilidade orçamental prévia.
2. A abertura de procedimento concursal é da responsabilidade do coordenador da unidade I&D, com prévio parecer do diretor da escola, e inclui, entre outras informações, a fundamentação da contratação e respetiva necessidade, bem como a categoria e respetiva carreira, a área científica ou a(s) sub-áreas(s) científicas, as funções a desempenhar, a modalidade do contrato e respetiva fundamentação e proposta de posição remuneratória.
3. O coordenador da unidade de I&D submete a proposta ao conselho científico da unidade de I&D, e, em caso de deliberação favorável, submete o pedido de abertura e respetiva proposta de aviso, ao presidente do IPCA, a quem compete aprovar o pedido de abertura do procedimento concursal.
4. Ao conselho científico da unidade de I&D compete indicar a composição do júri, os métodos de seleção; os parâmetros de análise do mérito absoluto; os critérios e parâmetros de avaliação e respetiva ponderação; e o sistema de avaliação e classificação final.

Artigo 20.º

Aviso

1. A abertura do procedimento concursal é efetuada mediante publicação de aviso, do qual deve constar obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a. Identificação do ato que autoriza o procedimento e da entidade que o realiza;
 - b. Área(s) científica(s), carreira, categoria, escola e unidade de I&D para a qual se está a abrir o concurso;
 - c. Descrição do conteúdo funcional do lugar;
 - d. Modalidade do contrato e, em caso de contrato a termo resolutivo, específica fundamentação;
 - e. Remuneração e condições de trabalho;
 - f. Local de prestação do trabalho, número de lugares postos a concurso e prazo de apresentação de candidaturas;
 - g. Requisitos de admissão ao concurso;
 - h. Métodos de seleção;
 - i. Aplicação faseada dos métodos de seleção e respetiva tramitação, se aplicável;
 - j. Parâmetros de análise do mérito absoluto;
 - k. Critérios e parâmetros de avaliação e respetiva ponderação;
 - l. Sistema de avaliação e classificação final;
 - m. Composição do júri;
 - n. Entidade a quem apresentar o requerimento, com o respetivo endereço eletrónico, prazo de entrega, forma de apresentação, documentos a juntar e demais indicações necessárias à formalização da candidatura;
 - o. Documentos que devem obrigatoriamente constar da candidatura, incluindo uma seleção dos trabalhos considerados mais representativos;
 - p. Forma de notificação dos candidatos e de divulgação dos resultados, com a indicação que a comunicação com os candidatos é realizada através de mensagem de correio eletrónico ou de plataforma própria para o efeito.
2. O aviso de abertura é publicado e divulgado nos seguintes locais:
- a. Na página eletrónica do IPCA e na página da unidade de I&D, em versão integral;
 - b. Nos seguintes meios de comunicação, contendo apenas as informações gerais relativas ao procedimento de recrutamento, remetendo para o sítio de internet do IPCA:
 - i. Um meio de comunicação de expansão nacional;
 - ii. Um meio de comunicação regional.
3. Pode ser efetuada a publicação em um meio de comunicação de expansão internacional, quando relevante, contendo apenas as informações gerais relativas ao procedimento de recrutamento, remetendo para o sítio de internet do IPCA.
4. O aviso pode, ainda, ser publicado, por extrato, na 2.ª série do diário da república, na bolsa de emprego público, no portal da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P., e no portal Euraxess, estes em língua portuguesa e inglesa.

Artigo 21.º

Prazo e formalização da candidatura

1. O prazo de apresentação das candidaturas é de 15 dias úteis e é fixado no aviso de abertura do procedimento de recrutamento contado da data de publicação num dos meios de comunicação referidos na alínea b) do n.º 2 do presente artigo, desde que o sítio da Internet aí referido contenha a informação completa.
2. As candidaturas são apresentadas exclusivamente por email ou por depósito em plataforma eletrónica, em ambos os casos contra recibo de confirmação de entrega da candidatura.
3. É da responsabilidade de cada candidato a entrega e o recebimento de recibo de confirmação da entrega da candidatura dentro do prazo previsto no aviso de abertura.

Secção IV

Júri

Artigo 22.º

Júri

1. A composição do júri obedece, designadamente, às seguintes regras:
 - a. O número de membros efetivos não pode ser inferior a cinco nem superior a nove e pode ter um número de membros suplentes igual ou superior a dois;
 - b. O número de investigadores ou professores não pertencentes ao IPCA ou especialistas nacionais ou estrangeiros, 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 a qual o concurso é aberto devem ser de categoria igual, quando estiver em causa o recrutamento de investigadores coordenadores em regime de direito privado, e de categoria superior, nos restantes casos.
2. O júri é nomeado pelo presidente do IPCA, sob proposta do conselho científico da unidade de I&D.
3. Os júris são presididos pelo coordenador da Unidade de I&D ou em quem ele delegar, desde que cumpram o requisito previsto na alínea c) do número anterior, exceto quando o coordenador tenha categoria inferior àquela para que é aberto o concurso, caso em que, a presidência do júri cabe ao investigador-coordenador ou ao professor coordenador principal de nomeação definitiva da Escola.
4. Não podem participar na deliberação sobre a emissão de parecer de abertura do procedimento, aprovação do aviso e composição do júri os membros do conselho científico da unidade de I&D, que reúnam as condições para serem opositores ao concurso ou que detenham categoria inferior àquela para a qual é aberto o concurso, ou que detenham habilitação inferior à que é exigida para o concurso.

Artigo 23.º

Competências do júri

1. É da competência do júri, designadamente:
 - a. A elaboração de subcritérios e respetiva ponderação constantes de grelha, a aprovar em reunião anterior ao envio do aviso para publicação;
 - b. A admissão ou exclusão dos candidatos;
 - c. A aprovação ou não aprovação dos candidatos em mérito absoluto;
 - d. A aprovação ou não aprovação dos candidatos nos métodos de seleção;
 - e. A ordenação final dos candidatos aprovados;
 - f. A seleção do candidato a contratar.
 - g. A resposta às alegações que venham a ser oferecidas pelos candidatos, no âmbito da audiência dos interessados.
2. Compete ao presidente do júri, designadamente:
 - a. Diligenciar a tramitação do concurso;
 - b. Presidir às reuniões do júri, fixando, previamente, a ordem de trabalhos.

Artigo 24.º

Deliberações do júri

1. 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.
2. No caso dos concursos para ingresso/acesso na carreira, o júri só pode funcionar quando estiverem presentes pelo menos dois terços dos seus membros efetivos, nos quais existam membros externos.
3. As deliberações são tomadas por maioria absoluta, não sendo permitidas abstenções.
4. Só podem participar na votação os membros do júri que tenham assistido integralmente a todas as provas.
5. O presidente do júri tem voto de qualidade e só vota:
 - a. Quando for professor ou Investigador da área ou áreas científicas para que foi aberto o procedimento concursal;
 - b. Em caso de empate.
6. O júri fundamenta o seu voto nos critérios e parâmetros de avaliação divulgados no respetivo aviso e com a grelha aprovada na ata de definição dos critérios de avaliação.
7. Sempre que entenda necessário, o júri pode:
 - a. Solicitar aos candidatos a entrega de documentação complementar relacionada com o currículo e documentos apresentados;
 - b. A possibilidade prevista no número anterior não pode ser utilizada para a apresentação de elementos não referenciados no curriculum nem para o

- suprimento da não junção tempestiva de documentos exigidos no edital de abertura do concurso.
- c. É dado conhecimento a todos os concorrentes de que foi solicitada documentação complementar.
 - d. Decidir promover audições públicas para esclarecimentos, em igualdade de circunstância, para todos os candidatos;
 - e. Realizar entrevistas a cada um dos candidatos aprovados em mérito absoluto, desde que esteja prevista essa possibilidade no aviso do concurso.
8. Das reuniões do júri são lavradas atas que contêm um resumo do que nelas houver ocorrido, a indicação do sentido dos votos emitidos por cada um dos membros e as respetivas fundamentações, que podem estar contidas em documentos autónomos anexados à ata, sendo assinadas por todos os membros do júri presentes ou, mediante prévia deliberação do júri, assinada pelo presidente do júri.
9. As atas das reuniões podem ser facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

Secção V

Admissão, métodos de seleção e ordenação dos candidatos

Artigo 25.º

Admissão dos candidatos e mérito absoluto

1. Findo o prazo de apresentação de candidaturas, o júri verifica os requisitos de admissão definidos no aviso de abertura, e delibera sobre a admissão e exclusão dos candidatos ao procedimento, procedendo à elaboração da lista ordenada dos candidatos admitidos e não admitidos, procedendo, de imediato, à avaliação do mérito absoluto.
2. O mérito absoluto dos candidatos é expresso pelas fórmulas de recusado ou aprovado.
3. No caso de não admissão ou de não aprovação em mérito absoluto, o júri procede à audiência prévia dos candidatos excluídos e não aprovados em mérito absoluto para que, querendo, se pronunciem, por escrito, no prazo de cinco dias úteis, aplicando-se o número 1 do artigo 24.º, ou pode, desde que fundamente, passar de imediato à fase de avaliação das candidaturas admitidas e aprovadas em mérito absoluto, sem prejuízo de posteriormente avaliar as candidaturas dos candidatos a quem tenham dado provimento no âmbito da pronúncia ao abrigo da audiência prévia.
4. Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, após a pronúncia dos candidatos nos termos do número anterior, o júri elabora a lista final de candidatos aprovados em mérito absoluto e, de seguida, inicia a avaliação e ordenação dos mesmos.

Artigo 26.º

Método de Seleção

1. O método de seleção obrigatório, nos concursos para ingresso/acesso na carreira, é a avaliação do percurso científico e curricular, com possibilidade de entrevista desde que tenha sido prevista no aviso.

2. Cada membro do júri avalia o percurso científico e curricular dos candidatos numa escala de 0 a 100 pontos, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da ponderação definida nos critérios, parâmetros de avaliação e ponderações.

Artigo 27.º

Avaliação do percurso científico e curricular

1. A fixação dos critérios de avaliação deve respeitar os seguintes princípios:
 - a. Serem 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. Serem ponderados de acordo com a qualidade do trabalho científico e técnico para as áreas de interesse da escola e, se aplicável, da unidade de I&D.
 - d. Considerar a adequação do currículo à especificidade da(s) área(s) científica(s) em concurso.
2. Na avaliação do percurso científico e curricular são obrigatoriamente considerados e ponderados, de acordo com os pesos relativos indicados no aviso, de acordo com as 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 ou subárea(s) científica(s) para que foi aberto o concurso;
 - b. A transferência e valorização de conhecimento;
 - c. Outras atividades relevantes para a missão do IPCA, especialmente da unidade de I&D onde se enquadra o concurso, que hajam sido desenvolvidas pelo candidato.
3. Aos critérios enunciados no n.º 2 são atribuídos fatores de ponderação dentro dos seguintes intervalos:
 - a. Desempenho científico: entre 60 % a 80 %;
 - b. Transferência e valorização de conhecimento: entre 10 % a 20 %;
 - c. Outras atividades relevantes: entre 10 % a 20 %.
4. Na aplicação dos critérios referidos no n.º 2 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; captação de financiamento.

- 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 relevantes: participação em órgãos de gestão relacionados com unidades de I&D; participação em júris científicos/académicos; participação na supervisão/cossupervisão de estudantes; envolvimento em atividades de docência e formação avançada.
5. Para além do disposto nos pontos anteriores, podem ser incluídos outros parâmetros de análise do mérito absoluto, tais como, projetos científicos alcançados como investigador responsável ou membro da equipa nos últimos 5-10 anos, número de publicações nos últimos 3-5 anos, número de citações, domínio da língua inglesa, participação em projetos internacionais, entre outros.
 6. Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, a concreta definição dos fatores de ponderação a aplicar aos critérios de seleção tem em conta os objetivos estratégicos da escola e da unidade I&D, a natureza do concurso e as funções a desempenhar, e constam do aviso de abertura do concurso.
 7. Os critérios de avaliação e a percentagem da ponderação são aprovados pelo conselho científico da unidade de I&D.

Artigo 28.º

Avaliação e Seleção

1. Finda a fase de admissão ao concurso, o júri procede à avaliação das candidaturas, de acordo com os requisitos previstos no aviso do concurso.
2. Após a elaboração da lista de candidatos admitidos e não admitidos, de imediato o júri deve deliberar sobre a aprovação em mérito absoluto dos candidatos admitidos, com base no mérito do currículo global dos candidatos na área científica do concurso e tendo ainda em conta eventuais requisitos específicos para aprovação em mérito absoluto constantes do aviso, procedendo à elaboração da lista ordenada dos candidatos aprovados em mérito absoluto.
3. No caso dos candidatos não admitidos ao concurso e dos candidatos que não obtiveram aprovação em mérito absoluto, o júri deve proceder à audiência prévia dos candidatos não admitidos e não aprovados que, querendo, podem pronunciar-se por escrito, no prazo de cinco dias úteis, aplicando-se o referido número 1 do artigo 30.º.
4. Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 19.º, após a pronúncia referida no número anterior, júri procede à análise da mesma e elabora uma lista final de candidatos aprovados em mérito absoluto, e, de seguida, procede à aplicação do método de seleção aos candidatos aprovados em mérito absoluto, considerando os critérios e parâmetros de avaliação, bem como os respetivos fatores de ponderação, constantes do aviso do concurso e da ata da primeira reunião do júri prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º deste regulamento.

Artigo 29.º

Ordenação dos candidatos

1. Após admissão dos candidatos e aprovação, se aplicável, em mérito absoluto, cada membro do júri apresenta a sua fundamentação, que pode ser conjunta, a anexar ou a constar da ata, com lista ordenada dos candidatos por ordem decrescente do mérito, devidamente fundamentada, considerando os critérios e parâmetros do aviso do concurso.
2. A metodologia de seriação é a que consta das alíneas seguintes:
 - a. Fica posicionado no lugar a ordenar o candidato que em cada votação obtiver maioria absoluta;
 - b. A votação é feita de acordo com o método de votação sucessiva;
 - c. De acordo com o disposto no número anterior, o júri vota inicialmente para o 1.º lugar, depois para o 2.º lugar, e assim sucessivamente, até à ordenação final de todos os candidatos admitidos a concurso;
 - d. Se um candidato obtiver a maioria absoluta dos votos é ordenado no lugar para que se está a votar e é removido do escrutínio, iniciando-se o procedimento para escolher o candidato que ocupará o lugar seguinte, e assim sucessivamente;
 - e. Se não for alcançada a maioria absoluta dos votos na votação para qualquer um dos lugares, o júri procede à repetição da votação para o lugar em causa, mas excluindo em cada uma das votações realizadas, até a um limite de três, o candidato menos votado, a fim de se encontrar um candidato que atinja a maioria absoluta dos votos;
 - f. Caso se verifique um empate para a determinação do candidato menos votado, nos termos da alínea anterior, o júri repete a votação até ao limite de três, apenas entre os candidatos em situação de empate sendo excluído em cada uma das votações o candidato menos votado.
3. Quando o presidente do júri não for da área científica para o qual é aberto o concurso e não votar, em caso de empate, considera-se automaticamente desempatada a votação de acordo com o sentido de voto do presidente que deve fundamentar nos seguintes critérios:
 - a. Média mais elevada das pontuações finais globais atribuídas pelos vogais do júri;
 - b. Mantendo-se o empate, será considerada a média mais elevada das pontuações globais atribuídas no critério de desempenho científico.

Secção VI

Audiência dos interessados e decisão

Artigo 30.º

Audiência dos interessados

- 1- O projeto de decisão de ordenação final dos candidatos aprovados é notificado, por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, aos candidatos aprovados em mérito absoluto para, querendo, se pronunciarem no prazo de 5 dias úteis, no âmbito da audiência dos interessados.
- 2- As alegações que venham a ser oferecidas pelos candidatos, serão apreciadas pelo júri que elabora a lista definitiva de ordenação final.
- 3- A consulta de documentos entregues pelos candidatos, bem como de outra documentação que contenha dados pessoais pode ser efetuada presencialmente, desde que requerida por qualquer interessado, suspendendo-se a contagem do prazo.
- 4- Findo o prazo de audiência dos interessados sem que nenhum candidato se pronuncie, o projeto de decisão é convolado em decisão final.

Artigo 31.º

Decisão final

- 1- O prazo para a tomada da decisão final do júri não deve ser superior a 90 dias, contados a partir do termo do prazo de candidaturas, suspendendo-se a contagem durante o prazo de realização de audiências dos interessados.
- 2- A deliberação e a lista de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão dos candidatos, é submetida à homologação do presidente do IPCA.
- 3- A lista de ordenação final do concurso e a última ata/relatório final, subscrito por todos os membros do júri, é afixada no sítio dos procedimentos concursais do IPCA e é notificada a todos os candidatos, por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, no prazo máximo de cinco dias úteis após a homologação pelo presidente do IPCA.
- 4- Consideram-se formalmente notificados os candidatos com a notificação eletrónica referida no número anterior.

Artigo 32.º

Homologação e contratação

1. A homologação da deliberação final do júri é da competência do presidente do IPCA
2. Do despacho de homologação cabe recurso contencioso, a interpor nos termos gerais.
3. Não podem ser contratados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final, se encontrem nas seguintes situações:
 - a. Recusem o recrutamento;
 - b. Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição do vínculo jurídico;
 - c. Não apresentem o documento comprovativo das habilitações literárias exigidas no procedimento.

- d. Não compareçam à outorga do contrato, no prazo fixado pelo órgão competente para a decisão sobre a contratação;
- e. Não preencham os requisitos de admissão à data da constituição do vínculo jurídico.

Capítulo IV

Do contrato de trabalho do pessoal de investigação e regime de prestação de serviço

SECÇÃO I

Contratação de pessoal de investigação de carreira

Artigo 33.º

Período Experimental

1. Os investigadores de carreira em regime de direito privado são contratados por tempo indeterminado com período experimental de cinco anos, exceto se já forem detentores de um contrato por tempo indeterminado com o IPCA, na mesma carreira/categoria, ou com qualquer outra instituição de ensino superior, e tenha decorrido o período de avaliação do período experimental, com avaliação positiva, caso em que o contrato é por tempo indeterminado, sem período experimental.
2. Em função da avaliação da atividade desenvolvida, é mantido o contrato por tempo indeterminado, salvo se por proposta fundamentada aprovada por maioria dos membros em efetividade de funções do conselho científico da unidade de I&D ou do conselho técnico-científico da escola se o primeiro não existir, o presidente do IPCA decidir no sentido da sua cessação.
3. A decisão referida no número anterior deve ser comunicada ao investigador até 90 dias antes do termo do período experimental.

Artigo 34.º

Avaliação do período experimental

1. A avaliação do período experimental assenta essencialmente na apreciação do relatório pormenorizado da atividade desenvolvida pelo investigador, nas suas várias vertentes, bem como os resultados de avaliação de desempenho, acompanhado dos trabalhos realizados e publicados, dos projetos/candidaturas financiados/aprovados, da indicação das dissertações efetuadas sob sua orientação e de quaisquer outros elementos relevantes para apreciação daquele relatório curricular.
2. A avaliação do período experimental é da competência do conselho científico da unidade de I&D, ou do conselho técnico-científico da escola, se o primeiro não existir, e depende do cumprimento das seguintes condições cumulativas:
 - a. Parecer favorável subscrito por dois/duas investigadores ou professores da especialidade emitido sobre relatório pormenorizado da atividade científica que o investigador haja desenvolvido nesse período, acompanhado dos trabalhos realizados e publicados e, ainda, da indicação das dissertações e teses de

- doutoramento efetuadas sob sua orientação e de quaisquer outros elementos relevantes para apreciação daquele relatório curricular;
- b. Apresentação de pelo menos três textos científicos publicados ou aceites definitivamente para publicação, em revista da especialidade, (artigos, livros ou capítulos de livros) no período em apreciação;
 - c. Obtenção de avaliação de desempenho a um nível definido para o efeito como necessário por regulamento interno próprio.
3. O relatório referido no número anterior é apresentado pelos investigadores de carreira ao conselho científico da unidade de I&D e, se não existir, ao conselho técnico-científico da Escola, até 150 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.
 4. O incumprimento do prazo estabelecido no número anterior, por motivo que seja imputável ao investigador, é fundamento bastante para a não manutenção do contrato por tempo indeterminado.
 5. O conselho científico da unidade de I&D pode solicitar, a relatores individuais ou a uma comissão constituída para o efeito, a elaboração de pareceres fundamentados acerca do desempenho do investigador durante o período em apreço, com vista a informar a sua decisão, podendo o presidente do conselho científico da unidade de I&D, se assim o entender, solicitar outros pareceres.
 6. Tratando-se de investigadores coordenadores, os relatores ou membros da comissão referidos no número anterior devem ser detentores de categoria superior ou igual, desde que, em qualquer caso, não se encontrem em período experimental.
 7. A cessação ou manutenção do contrato por tempo indeterminado é da competência do presidente do IPCA, sob proposta fundamentada e aprovada por maioria dos membros do conselho científico da unidade de I&D.
 8. A deliberação prevista no número anterior é tomada através de votação nominal e secreta, não sendo permitidas abstenções, e em caso de deliberação desfavorável é elaborada a fundamentação que resulta da análise efetuada nesse ponto da ordem de trabalhos da reunião.
 9. Previamente à submissão da proposta a decisão do presidente do IPCA, o conselho científico da unidade de I&D deverá proceder à audiência dos interessados, nos termos do código do procedimento administrativo.

Artigo 35.º

Critérios de avaliação

1. Na avaliação da atividade desenvolvida durante o período experimental são considerados e ponderados, de acordo com a exigência das funções correspondentes às categorias do pessoal de investigação, as vertentes seguintes previstas nos artigos 6.º a 9º do presente regulamento:
 - a. Investigação;
 - b. Transferência e valorização do conhecimento;

- c. Gestão e outras tarefas;
 - d. Docência e formação.
2. O conselho científico da unidade de I&D pode aprovar vertentes específicas, em data anterior ao início do contrato, mais ajustadas às áreas do saber da respetiva unidade de I&D, em substituição das vertentes mencionadas no número anterior.

SECÇÃO II

Regimes de prestação de serviço

Artigo 36.º

Regime de prestação de serviço

1. O serviço do pessoal investigador de carreira em regime de direito privado corresponde ao horário semanal de trabalho da generalidade dos trabalhadores em funções públicas, compreendendo o exercício de todas as funções correspondentes à categoria em que estão contratados e pode ser prestado numa das seguintes modalidades de regime de prestação de serviços:
 - a. Regime de tempo integral com dedicação plena que corresponde à duração semanal do trabalho, e que implica a renúncia ao exercício de qualquer função ou atividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal, aplicando-se as exceções previstas no artigo seguinte;
 - b. Regime de tempo integral, que corresponde à duração semanal do trabalho, compreendendo o exercício de todas as funções correspondentes à respetiva categoria.
2. Para efeitos de aferição do respeito pelas obrigações decorrentes da alínea a) do n.º 1 do presente artigo, o pessoal investigador tem o dever de facultar aos serviços competentes do IPCA a documentação que lhes for solicitada para o efeito.
3. A violação das regras relativas à dedicação plena implica a reposição integral dos montantes recebidos correspondentes à diferença entre os regimes de tempo integral e de dedicação plena, para além de responsabilidade disciplinar.
4. O pessoal investigador em regime de direito privado exerce as suas funções, em regra, em regime de tempo integral com dedicação plena, podendo excecionalmente, quando requerido e autorizado, exercê-las em regime de tempo integral.
5. O pessoal investigador referido no número 1 pode, mediante despacho de autorização superior, transitar de um para outro dos regimes ali referidos, sendo necessário que permaneça, pelo menos um ano, no regime para o qual transitam.
6. A mudança de regime é solicitada por requerimento fundamentado dirigido ao coordenador da unidade de I&D, dele devendo, quando aplicável, dar conhecimento ao coordenador da unidade de I&D que está afeto, sendo autorizado pelo presidente do IPCA.
7. A mudança do regime produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da autorização do pedido, cumprido o prazo referido em 5.

8. O pessoal especialmente contratado referido no capítulo V deste regulamento presta serviço no regime de tempo integral com dedicação plena que corresponde ao horário semanal de trabalho da generalidade dos trabalhadores em funções públicas, compreendendo o exercício de todas as funções correspondentes à categoria em que estão contratualmente equiparados, com renúncia ao exercício de qualquer função ou atividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal, aplicando-se as exceções previstas no artigo seguinte;
9. O pessoal referido no número anterior pode, excecionalmente e com a devida fundamentação, ser contratado em regime de tempo parcial, nos termos definidos contratualmente, em que o número total de horas de serviço semanal é contratualmente fixado, tendo em conta a percentagem do tempo integral da contratação em causa.
10. O pessoal investigador especialmente contratado a termo certo em regime de tempo parcial não pode ser contratado com percentagem superior a 60%.
11. O pessoal investigador especialmente contratado, em regime de tempo integral ou em regime de tempo parcial, não pode transitar para a carreira sem se submeter a um procedimento concursal externo previsto no artigo 13.º do presente regulamento.

Artigo 37.º

Dedicação plena

1. No caso do pessoal de investigação de carreira, bem como do pessoal especialmente contratado, não prejudica o exercício de funções em regime de dedicação plena 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 instituição a que esteja vinculado;
 - h. Participação em órgãos consultivos de instituição estranha àquela a que pertença, desde que com a anuência prévia desta última;
 - i. Participação em júris de concurso, exames ou avaliações estranhas à instituição a que esteja vinculado;
 - j. Participação em júris e comissões de avaliação e emissão de pareceres solicitados por organismos nacionais, internacionais ou estrangeiros;

- k. Atividades exercidas, quer no âmbito de contratos entre a instituição a que pertence 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 própria instituição.
2. As horas de docência quando lecionadas nas escolas do IPCA, consideram-se incluídas nas horas de duração semanal do trabalho.
3. A violação do compromisso de dedicação plena 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.

Artigo 38.º

Obrigações específicas da atividade de investigação

1. O pessoal investigador em regime de direito privado está obrigado à indicação da sua afiliação institucional do IPCA em todas as suas publicações.
2. Não é permitida a participação de pessoal investigador em regime de direito privado do IPCA em centros de investigação externos ao IPCA.
3. O pessoal investigador em regime de direito privado deve assegurar práticas sustentadas de ciência aberta, nomeadamente através das seguintes ações:
 - a. Depositar todas as publicações académicas de que é autor ou coautor no CiencIPCA.
 - b. Assegurar, sempre que possível, o acesso aberto às publicações académicas e outros resultados;
 - c. Depositar ou referenciar, sempre que possível, dados de investigação no CiencIPCA.

Artigo 39.º

Bolsas de estudo e equiparação a bolseiro

1. O pessoal investigador de carreira do IPCA pode:
 - a. candidatar-se a bolsa de estudo, no país ou no estrangeiro, obtida a anuência do presidente do IPCA, após pronúncia do coordenador da escola e, se aplicável, do coordenador da unidade de I&D;
 - b. ser equiparado a bolseiro, no país ou no estrangeiro, pela duração que se revelar mais adequada ao objetivo, e com ou sem vencimento, nos termos do regulamento próprio do IPCA, competindo a decisão ao presidente do IPCA, após pronúncia do coordenador da escola e do coordenador da unidade de I&D;
2. Durante o período de bolseiro ou de equiparação a bolseiro, independentemente da respetiva duração, mantém todos os direitos inerentes ao efetivo desempenho de

serviço, designadamente o abono da remuneração, salvo nos casos de equiparação a bolseiro sem vencimento, e a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Artigo 40.º

Acumulação de funções

1. Nas situações de colaboração entre 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 presidente do IPCA, ouvidos o conselho técnico-científico da escola ou, se aplicável, o conselho científico da unidade I&D.
3. Sem prejuízo da existência de situações excecionais, só pode ser dado parecer favorável a pedidos em que, cumulativamente:
 - a. O requerente não seja colocado em situação de conflito de interesses com os que lhe cabe defender enquanto trabalhador do IPCA;
 - b. As funções a acumular não possam ser consideradas concorrentes com as desenvolvidas pelo IPCA;
 - c. As funções a acumular não sejam desenvolvidas em horário sobreposto ao horário a praticar no IPCA, nos termos da lei e regulamentos aplicáveis.
4. A acumulação só pode iniciar-se após autorização do presidente do IPCA.
5. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a prestação de serviço docente ou de investigação noutras instituições, por investigadores, em regime de dedicação plena ou de tempo integral, está sujeita, para além do estatuído nas disposições legais aplicáveis, designadamente no regulamento de prestação de serviços ao exterior, à existência de protocolo de cooperação que a preveja, formalizado por acordo entre as partes, em momento anterior ao início de acumulação de funções, no qual se identifique, nomeadamente, o investigador em regime de direito privado, os custos envolvidos, a duração e a carga horária semanal do serviço docente a prestar.
6. Quando os montantes remuneratórios decorrentes da colaboração ou da acumulação de funções sejam, por imposição legal ou regulamentar ou por vontade do investigadora em regime de direito privado, processados pelo IPCA, há lugar à retenção de *overheads* e dos encargos remuneratórios e obedece ao regulamento de prestação de serviços à comunidade.

SECÇÃO III

Direitos e deveres

Artigo 41.º

Direitos e deveres

1. Ao pessoal investigador em regime de direito privado são garantidos os direitos e exigido o cumprimento dos deveres que se encontram estabelecidos no presente regulamento, no Código do Trabalho, na Carta Europeia do Investigador, Recomendação

2005/251/CE da Comissão, de 11 de março de 2005, no Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto e na regulamentação interna do IPCA aplicável.

2. Salvo quanto àqueles que decorram do regime específico de direito público, ao pessoal investigador em regime de direito privado são, com as especificidades constantes dos números seguintes, genericamente garantidos os direitos e exigido o cumprimento dos deveres que se encontram estabelecidos para o pessoal investigador em regime de contrato de trabalho em funções públicas no Estatuto da Carreira de Investigação Científica.
3. São aplicáveis ao pessoal investigador em regime de direito privado, com as necessárias adaptações, as regras estabelecidas no Estatuto da Carreira de Investigação Científica referentes à prestação de serviço em outras funções públicas.
4. São igualmente aplicáveis ao pessoal investigador em regime de direito privado as normas legais e regulamentares vigentes para o pessoal em regime de contrato de trabalho em funções públicas em matéria de acumulações, incompatibilidades e impedimentos.
5. Ao pessoal investigador é aplicável o Regulamento de Propriedade Intelectual do IPCA.
6. O pessoal investigador em regime de direito privado que se encontre em regime de tempo integral e em regime de tempo integral pleno, está obrigado, nos termos legais, a solicitar prévia autorização ao presidente do IPCA, para o exercício de quaisquer outras funções públicas ou privadas.
7. Considera-se incumprimento grave dos deveres do pessoal 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 que sejam concorrenciais com as atividades prosseguidas no IPCA, bem como a participação, direta ou indireta, em instituições ou empresas com tal objeto, salvo se tiver sido previamente autorizada pelo presidente, atenta a existência de um interesse institucional relevante para o IPCA.
8. O pessoal investigador em regime de direito privado beneficia do regime de segurança social, bem como do regime jurídico de acidentes de trabalho e de doença profissional aplicáveis ao regime jurídico-laboral que em cada caso detenham ou pretendam.

Artigo 42.º

Férias, faltas e licenças

1. Ao pessoal investigador contratado ao abrigo do presente regulamento é aplicável o regime de férias, faltas e licenças previstas no Código do Trabalho, devendo o respetivo gozo de férias corresponder aos períodos de interrupção letiva da instituição.

Artigo 43.º

Deveres de assiduidade

1. O pessoal investigador em regime de direito privado está sujeito ao cumprimento do horário semanal de trabalho da generalidade dos trabalhadores em funções públicas, sem prejuízo dos instrumentos de regulamentação coletiva que venham a ser adotados nos termos da lei.

2. Salvo nos casos devidamente autorizados ou justificados, o pessoal investigador tem o dever de comparecer regularmente ao serviço.
3. O cumprimento do dever de assiduidade, bem como do período semanal de trabalho, é verificado por um sistema de registo definido pelo coordenador da unidade de I&D, ou pelo serviço de recursos humanos.
4. A falta de registo de assiduidade sem motivo justificado faz presumir a ausência ao serviço.
5. Para verificação do cumprimento da duração média semanal de trabalho, é sempre contabilizado um intervalo diário de uma hora para almoço.

Artigo 44.º

Tempo de trabalho prestado fora da unidade de I&D

1. Considera-se trabalho prestado fora da unidade de I&D:
 - a. As deslocações ao estrangeiro ou no País, que sejam previamente solicitadas pelo trabalhador e autorizadas pelo órgão competente;
 - b. O trabalho realizado no domicílio do trabalhador que diga respeito a preparação de candidaturas ou elaboração de relatórios de projetos de investigação ou de prestação de serviços, o tratamento de dados e preparação e revisão de artigos científicos, quando devidamente justificado pelo trabalhador e aprovado pelo coordenador da unidade de I&D, podendo ser esta competência delegada.

Capítulo V

Pessoal investigador especialmente contratado

Secção I

Pessoal especialmente contratado

Artigo 45.º

Pessoal investigador especialmente contratado a termo resolutivo

1. Podem ser recrutados e celebrado contratos a termo resolutivo, certo ou incerto, para investigadores convidados, especialmente contratados em regime de direito privado, com equiparação às categorias referidas no número 1 do artigo 4.º.
 - a. Investigador doutorado de nível inicial;
 - b. Investigador convidado em regime de direito privado.
2. As atividades de investigação podem, ainda, ser asseguradas, a título excecional, por pessoal especialmente contratado designado como estagiário técnico de apoio à investigação.
3. O pessoal investigador convidado em regime de direito privado desempenha as funções definidas no artigo 5º e seguintes e com o conteúdo funcional previsto no artigo 10º, correspondentes às da categoria da carreira de investigação a que for equiparado por via contratual e com as seguintes especificidades:

- a. Investigador doutorado de nível inicial, a quem cabe desempenhar, com carácter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento e todas as outras atividades científicas e técnicas enquadradas nas missões da respetiva unidade de I&D do IPCA e, ainda:
 - i) Realizar projetos de I&D;
 - ii) Assegurar a execução de atividades de investigação inseridas em projetos científicos;
 - iii) Promover a candidatura a programas de financiamento de projetos científicos
 - b. Investigador doutorado equiparado às categorias de carreiras referidas no artigo 4.º, a quem cabe desempenhar, com caráter de regularidade, atividades correspondentes à categoria de carreira a que forem equiparados por via contratual.
 - c. Ao estagiário técnico de apoio à investigação cabe executar, sob orientação de um investigador ou docente doutorado do IPCA, tarefas correspondentes a uma fase de introdução a atividades de I&D, ou à aprendizagem da utilização e operação de sistemas e infraestruturas laboratoriais.
4. Ao pessoal investigador especialmente contratado deve ser atribuído serviço docente nos termos do disposto no número 3 do artigo 4.º.
 5. Podem ser celebrados contratos para técnicos de apoio à investigação a quem cabe executar, desenvolver e participar em projetos de investigação e desenvolvimento, sob orientação de um investigador ou professor do ensino superior.
 6. O procedimento para a contratação de técnicos de apoio à investigação segue as regras previstas no regulamento de carreiras, recrutamento e contratação de pessoal técnico e de gestão do IPCA ao abrigo do Código do Trabalho.

Secção II

Recrutamento de pessoal especialmente contratado

Artigo 46.º

Requisitos habilitacionais

1. O requisito para acesso ao procedimento de pessoal especialmente contratado de investigador convidado a termo resolutivo é o da habilitação do grau de doutorado com as seguintes especificidades:
 - a. Investigador doutorado de nível inicial: destina-se a doutorados com reduzida experiência de investigação pós-doutoral ou sem currículo científico após doutoramento;
 - b. Investigador doutorado equiparado às categorias das carreiras: destinado a doutorados com experiência de investigação pós-doutoral.
2. O requisito habilitacional mínimo de admissão para o pessoal contratado a termo resolutivo exercer as atividades de Estagiário técnico de apoio à investigação

corresponde à titularidade do grau de mestre, licenciado ou de curso superior equivalente na área científica prevista.

3. O requisito habilitacional mínimo de admissão para o pessoal contratado a termo resolutivo para o exercício de atividades de técnico de apoio à investigação corresponde à titularidade do grau de licenciado ou de curso superior com experiência profissional, na área científica do concurso.

SECÇÃO III

Do recrutamento do pessoal de investigação especialmente contratado a termo resolutivo

Artigo 47.º

Recrutamento de investigadores convidados, especialmente contratados, em regime de direito privado

1. O pessoal investigador convidado, em regime de direito privado, é recrutado por convite, de entre candidatos selecionados da bolsa de recrutamento de investigadores do IPCA, cujo mérito, no domínio da área científica e tecnológica em causa, esteja comprovado pelo seu currículo científico.
2. A proposta de contratação é da responsabilidade do coordenador da unidade de I&D e deve ser instruída com pareceres de, pelo menos, dois investigadores ou professores da área científica da individualidade a contratar, currículo vitae, indicação do período e do regime de contratação.
3. Os pareceres devem descrever as competências científicas, técnicas e profissionais que são reconhecidas ao investigador e que atestam o seu domínio da área científica e/ou tecnológica em causa, comprovado por obra científica ou pelo currículo científico e tecnológico e/ou pelo desempenho reconhecidamente relevante de uma atividade profissional.
4. Compete ao conselho científico da unidade de I&D, mediante proposta do coordenador da unidade de I&D, aprovar os pareceres que fundamentam as propostas de contratação e emitir parecer sobre a proposta de contratação.
5. A contratação como investigadores convidados em regime de direito privado no âmbito de projetos competitivos financiados por entidade externa fica sujeita ao procedimento específico previsto na candidatura/projeto financiada, com aplicação subsidiária do procedimento previsto no presente artigo.
6. Nas situações previstas no número anterior cabe ao coordenador da unidade de I&D interessada na contratação propor ao presidente do IPCA a contratação do investigador convidado, com indicação do período e categoria em que deve ser feita a contratação.
7. Os projetos competitivos financiados por entidade externa, bem como a respetiva equipa investigadora, devem ser apresentados, para conhecimento, ao conselho científico da unidade de I&D.
8. A categoria da carreira a que é equiparado o investigador convidado é proposta pelo coordenador da unidade de I&D ao coordenador da escola, se a primeira não for unidade orgânica, que a envia, já com convite de aceitação, para aprovação do presidente do IPCA.

Artigo 48.º

Procedimento de seleção e aviso de recrutamento

1. O IPCA disponibilizará na sua página da internet uma plataforma eletrónica para que os possíveis interessados possam colocar o seu currículo na bolsa de recrutamento para efeito de seleção.
2. Sem prejuízo de outra publicitação, anualmente será publicitada em um jornal de âmbito regional e em dois jornais de âmbito nacional um aviso com a necessidade de recrutamento de investigadores convidados, estagiários técnicos de apoio à investigação e técnicos de apoio à investigação, especialmente contratados, em que os interessados colocam na plataforma eletrónica as suas candidaturas para efeito de posterior seleção pelo júri do procedimento.
3. O aviso de recrutamento será publicitado na página do IPCA e na página da unidade de I&D, sendo enviado convite a todos os interessados que constem da plataforma eletrónica do IPCA para que possam apresentar candidatura ao procedimento.
4. No caso de não serem apresentadas candidaturas ou se forem menos de três o júri pode proceder à verificação na plataforma da existência de, pelo menos, três candidatos a seleccionar para cada uma das posições em que esteja prevista a necessidade de recrutamento.
5. Em alternativa ao recurso à plataforma referida no número anterior o coordenador da unidade de I&D pode propor ao diretor da escola a publicitação de aviso em jornais regionais e/ou nacionais, e em outras plataformas.
6. No caso de recrutamento de pessoal investigador para financiamento o aviso será ainda publicitado nas plataformas exigidas pela entidade financiadora.

Artigo 49.º

Júri do procedimento de recrutamento

1. O júri é constituído por três membros, de entre investigadores e professores da área científica do concurso, designados pelo conselho científico da unidade de I&D, e a proposta é remetida pelo coordenador da escola ao Presidente do IPCA para nomeação.
2. Os júris são presididos pelo coordenador da unidade de I&D ou em quem ele delegar.
3. Ao funcionamento do júri aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras previstas para o recrutamento de investigadores de carreira.
4. Os pareceres referidos no número 2 do artigo anterior devem, preferencialmente, ser emitidos por dois membros do júri do procedimento de recrutamento.

Artigo 50.º

Métodos de Seleção

1. O primeiro método de seleção obrigatório para a seleção do pessoal investigador convidado e para os estagiários técnicos de apoio à investigação é a avaliação do percurso científico e curricular.
2. Para além do primeiro método de seleção obrigatório, e desde que tal seja previsto no aviso, o júri pode ainda adicionar como segundo método de seleção a entrevista, não

podendo ter um peso superior a 40% na ponderação para a valorização final, sendo definido o seu peso na primeira reunião do júri e antes da publicitação do aviso.

3. A utilização dos métodos de seleção é faseada, da seguinte forma:
 - a. Aplicação, no primeiro momento, à totalidade dos candidatos aprovados em mérito absoluto, da avaliação curricular;
 - b. Aplicação do segundo método, a entrevista, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das vagas a concurso;
 - c. Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos.
4. A tranche corresponderá ao número igual de lugares a preencher mais dois, podendo ser inferior se o número de candidatos aprovados na avaliação do percurso científico e curricular for inferior ou se a percentagem da entrevista não permitir ultrapassar o candidato imediatamente anterior na lista de ordenação.
5. A utilização dos métodos de seleção faseada deve constar no aviso.

Artigo 51.º

Avaliação do percurso científico e curricular

1. A avaliação do percurso científico e curricular do pessoal investigador convidado e dos estagiários técnicos de apoio à investigação incide sobre a relevância, qualidade e atualidade:
 - a. Da produção científica, tecnológica, cultural, profissional ou artística dos últimos cinco anos considerada mais relevante pelo candidato;
 - b. Das atividades de investigação aplicada, ou baseada na prática, desenvolvidas nos últimos cinco anos e consideradas de maior impacto pelo candidato;
 - c. Das atividades de extensão e de disseminação do conhecimento desenvolvidas nos últimos cinco anos, designadamente no contexto da promoção da cultura e das práticas científicas, consideradas de maior relevância pelo candidato;
 - d. Das atividades de gestão de programas de ciência, tecnologia e inovação, ou da experiência na observação e monitorização do sistema científico e tecnológico ou do ensino superior, em Portugal ou no estrangeiro.
2. O período de cinco anos a que se refere o número anterior pode ser aumentado pelo júri, a pedido do candidato, quando fundamentado em suspensão da atividade científica por razões socialmente protegidas, nomeadamente, por motivos de licença de parentalidade, doença grave prolongada, e outras situações de indisponibilidade para o trabalho legalmente tuteladas.
3. Os critérios de avaliação devem respeitar os seguintes princípios, quando aplicáveis:
 - a. Serem explícitos quanto à forma de proceder à avaliação do percurso científico e curricular dos candidatos;

- b. Não adotarem 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 qualidade intrínseca do conteúdo científico da atividade, selecionada pelo candidato, que deve ser alvo de apreciação pelo júri;
 - e. Consideração da especificidade da área científica/disciplinar.
4. Na avaliação curricular são obrigatoriamente considerados e ponderados, de acordo com os pesos relativos indicados no aviso, de acordo com as exigências das funções correspondentes à categoria a concurso, os seguintes critérios:
 - a. Habilitações académicas e experiência profissional: adequação das habilitações académicas do candidato para o concurso e, caso aplicável, a classificação final obtida para posição dedicadas a não doutorados.
 - b. Desempenho científica: produção científica ou tecnológica valorizando-se práticas de ciência aberta; coordenação e participação em projetos científicos ou de desenvolvimento tecnológico; intervenção na comunidade científica; experiência profissional.
 - c. Transferência do conhecimento: patentes/registos de propriedade industrial; atividades de cooperação e de ligação ao tecido produtivo/empresarial; divulgação de ciência e tecnologia.
 - d. Outras atividades: participação em órgãos de gestão relacionados com unidades de I&D; participação em júris científicos/académicos; participação na supervisão/cossupervisão de estudantes; envolvimento em atividades de docência e formação avançada.
 - e. Carta de motivação: relevância da trajetória científica do candidato para o perfil do concurso e interesse do candidato pelas áreas de atuação da respetiva unidade I&D do IPCA.
5. Aos critérios enunciados no n.º 4 são atribuídos fatores de ponderação dentro dos seguintes intervalos:
 - a. Investigador convidado de nível inicial:
 - i. Habilitações académicas e experiência profissional: entre 50% e 60%;
 - ii. Desempenho científico: entre 20 % a 30 %;
 - iii. Transferência e valorização de conhecimento: entre 5 % a 10 %;
 - iv. Outras atividades: entre 5 % a 10 %;
 - v. Carta de Motivação: até 5%.
 - b. Investigador convidado:
 - i. Habilitações académicas e experiência profissional: entre 10% e 20%;
 - ii. Desempenho científico: entre 60 % a 70 %;

- iii. Transferência e valorização de conhecimento: entre 10 % a 20 %;
 - iv. Outras atividades: entre 5 % a 10 %;
 - v. Carta de Motivação: até 5%.
- c. Estagiário técnico de apoio à investigação:
- i. Habilitações académicas e experiência profissional: entre 50% e 60%;
 - ii. Desempenho científico: entre 20 % a 30 %;
 - iii. Transferência e valorização de conhecimento: entre 5 % a 10 %;
 - iv. Outras atividades: entre 10 % a 20 %;
 - v. Carta de Motivação: até 15%.

Artigo 52.º

Entrevista

1. O processo de avaliação do pessoal investigador convidados pode incluir uma entrevista ou uma sessão de apresentação ou demonstração pública pelos candidatos aprovados em mérito absoluto, ou por uma parte dos candidatos a selecionar pelo júri, que se destina exclusivamente à clarificação de aspetos relacionados com os resultados da sua investigação e tem um peso máximo de 10 % do total da avaliação no caso dos investigadores convidados e de 40% nos estagiários técnicos de apoio à investigação.
2. Os candidatos podem solicitar ao presidente do júri autorização para que a sua entrevista ou sessão de apresentação, caso para este método seja aprovado, seja realizada por videoconferência, sendo necessariamente assegurada a sua natureza pública.
3. Os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à entrevista ou à sessão de apresentação ou demonstração pública, são excluídos independentemente da pontuação obtida no método avaliação do percurso científico e curricular.

Artigo 53.º

Avaliação e seriação

1. Finda a fase de admissão ao concurso, o júri procede à avaliação das candidaturas, de acordo com os requisitos previstos no aviso do procedimento e com as regras referidas nos artigos anteriores.
2. Após a lista ordenada de candidatos, o júri procede à audiência prévia dos candidatos que podem pronunciar-se por escrito, no prazo de cinco dias úteis, aplicando-se o referido no artigo 30.º, terminando com a elaboração de uma lista ordenada final.
3. Após a avaliação o júri elabora uma ata que contenha todas as deliberações, a respetiva fundamentação que pode ser a que resulta da pontuação na grelha de avaliação e a lista ordenada dos candidatos.

Artigo 54.º

Audiência prévia e decisão

Aplica-se ao procedimento de recrutamento de pessoal especialmente convidado as regras dos artigos 30.º a 32.º do presente regulamento.

SECÇÃO IV

Do contrato de trabalho do pessoal investigador especialmente contratado em regime de direito privado

Artigo 55.º

Duração dos contratos do pessoal investigador especialmente contratados

1. O pessoal investigador especialmente contratado em regime de direito privado é contratado a termo resolutivo, certo ou incerto, podendo os seus contratos ser renovados nos termos do Estatuto da Carreira da Investigação Científica.
2. A renovação dos contratos do pessoal investigador especialmente contratado em regime de direito privado é da competência do presidente do IPCA e depende das seguintes condições cumulativas:
 - a. Proposta de renovação, devidamente fundamentada e acompanhada de relatório circunstanciado das atividades desenvolvidas pelo investigador durante o período contratual, subscrita pelo coordenador da unidade de I&D a que o investigador se encontra afeto;
 - b. Obtenção de um nível de avaliação de desempenho definido como necessário para o efeito em regulamento interno próprio ou definido pelo conselho científico da unidade de I&D.
3. O contrato de trabalho a termo certo em regime de tempo integral não pode ter duração superior a dois anos, e, se com duração inferior não podem existir mais de três renovações, e, em caso algum, a duração total do contrato, incluindo renovações, pode ultrapassar o limite de duração superior a dois anos.
4. Os investigadores doutorados a que se refere o número 1 do artigo 46.º, em regime de tempo integral, quando contratados a termo resolutivo incerto, são pelo prazo máximo de quatro anos, com fundamento na execução de serviço determinado, precisamente definido e não duradouro.
5. Excecionalmente os contratos dos investigadores doutorados referidos no número anterior podem ser celebrados a termo incerto com um prazo máximo de seis anos quando o projeto de investigação a que o investigador fique afeto tenha essa duração.
6. Excecionalmente, com devida fundamentação, podem ser celebrados contratos de trabalho em regime de tempo parcial com duração até um ano, podendo ser renováveis pelo mesmo prazo ou por prazo diferente.
7. No final do contrato o trabalhador não pode permanecer em atividade no âmbito desse contrato.
8. Só pode haver renovação do contrato a termo se estiver expressamente previsto no contrato.

9. Os investigadores especialmente contratados não podem ingressar na carreira de investigadores em regime de direito privado sem ser através do concurso externo referido no artigo 56.º do presente regulamento.

Artigo 56.º

Contratação de pessoal investigador a termo resolutivo

1. O pessoal investigador a que se refere o artigo 46.º é contratado a termo resolutivo, certo ou incerto, nos termos do Código do Trabalho, sendo aplicáveis os limites de duração previstos nesse diploma com as especificidades dos números seguintes.
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 de investigação 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 no tempo, designadamente no âmbito de contratos de prestação de serviço do IPCA a entidades externas, bem como de execução de projetos de investigação aprovados.
3. No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a. 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses e nos casos de contrato a termo incerto cuja duração previsível ultrapasse aquele limite.
 - b. 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
4. Devem ser prestadas informações relativas a contrato de trabalho a termo com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo:
 - a. À comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.
 - b. Nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.
5. O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental, ou um trabalhador cuidador.

6. O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres de trabalhador permanente em situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem tratamento diferenciado.

Capítulo VI

Sistema remuneratório

Secção I

Da remuneração

Artigo 57.º

Da remuneração e tabelas

1. As diferentes categorias de investigadores de carreira em regime de direito privado previstas no presente regulamento encontram-se estruturadas em escalões a que correspondem índices da tabela remuneratória conforme anexo I ao presente regulamento e que dele faz parte integrante.
2. O pessoal investigador de carreira que seja autorizado a exercer em regime de tempo integral tem uma redução remuneratória correspondente a um terço da remuneração.
3. O pessoal investigador tem direito a subsídio de refeição de valor igual ao fixado para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, sendo as condições de atribuição idênticas às estabelecidas para estes trabalhadores.
4. A tabela remuneratória referida no número anterior é aplicável ao pessoal investigador especialmente contratado.
5. A remuneração base mensal do pessoal investigador especialmente contratado em regime de tempo parcial é calculada a partir da percentagem do tempo integral da contratação em causa, com direito a outras prestações, com ou sem carácter retributivo, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
6. O pessoal investigador em regime de tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição, na totalidade se o período diário de trabalho for superior a cinco horas.
7. O pessoal investigador pode receber importâncias a título de ajudas de custo nos termos da lei aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas e regulamentos vigentes no IPCA.
8. A remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.
9. O pessoal investigador tem direito, além da remuneração mencionada no número anterior, a um subsídio de férias de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago por inteiro no mês de junho de cada ano ou em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo das férias, quando a aquisição do respetivo direito ocorrer em momento posterior.
10. Os níveis remuneratórios constantes do anexo I do presente regulamento, bem como o valor do subsídio de refeição, são atualizados, nos termos legais em vigor, na mesma

percentagem que as remunerações dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, sem necessidade de quaisquer formalidades.

Artigo 58.º

Alteração do posicionamento remuneratório e prémios de desempenho

1. A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos estabelecidos no presente regulamento e realiza-se mediante a transição para o nível remuneratório imediatamente seguinte àquele em que o investigador se encontra, na respetiva categoria.
2. A matéria relativa a alteração do posicionamento remuneratório prevista no presente artigo não é aplicável aos estagiários técnicos de apoio à investigação e Investigadores Convidados.
3. Na elaboração do orçamento anual do IPCA, devem ser contempladas dotações previsionais adequadas às eventuais alterações do posicionamento remuneratório dos seus investigadores, considerando as disponibilidades orçamentais da instituição.
4. Tendo em consideração as verbas orçamentais referidas no número anterior, o presidente do IPCA fixa por despacho o montante anual máximo alocado aos encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório do pessoal de investigação.
5. É obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um investigador de carreira, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.
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 3 do presente artigo, a verba remanescente pode ser afetada à alteração do posicionamento remuneratório do pessoal investigador não contemplados nos termos do n.º 4 do presente artigo, desde que não se encontrem na posição remuneratória mais elevada da sua categoria e que tenham um total acumulado de um mínimo de 10 pontos na posição remuneratória em que se encontram.
7. Para efeitos do disposto no número anterior, o pessoal de investigação é ordenado, por ordem decrescente, fazendo relevar consecutivamente:
 - a. a pontuação;
 - b. a antiguidade na respetiva posição remuneratória;
 - c. o tempo de serviço na categoria e
 - d. o tempo no exercício em funções de investigação no IPCA.
8. Para efeito das alterações do posicionamento remuneratório previstas nos números anteriores são tidas em consideração, consoante o caso, as menções máximas obtidas ou o total de pontos acumulados desde a última alteração de posicionamento remuneratório.

9. As alterações do posicionamento remuneratório reguladas pelo presente artigo reportam-se a 1 de janeiro do ano seguinte àquele cuja avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.
10. Por opção gestonária do dirigente máximo da instituição, com parecer do coordenador da unidade de I&D, tendo em consideração a verba inscrita para o efeito no respetivo orçamento para o ano seguinte àquele a que diz respeito a avaliação e ainda o carácter diferenciado dos desempenhos:
 - a. podem ser atribuídos prémios de desempenho, no valor equivalente à sua remuneração base mensal, ao pessoal de investigação avaliado com a classificação Excelente ou Relevante, num máximo de 20 % do pessoal de investigação, nos termos a definir no regulamento de avaliação.
 - b. pode ser revisto o nível remuneratório, no sentido de um incremento positivo, após o decurso de três anos de contrato de trabalho a termo incerto celebrado ao abrigo do n.º 1 do artigo 46.º do presente regulamento, desde que o doutorado tenha acumulado nove pontos na posição remuneratória detida.
11. A alteração de posição ou nível remuneratório, independentemente do motivo, implica o recomeço da contagem de menções máximas e a perda dos pontos acumulados na posição ou nível remuneratório detido até ao momento em que tal alteração produz efeitos.
12. Haverá reposicionamento remuneratório para o pessoal investigador de carreira titular do título académico de agregado, constante do Decreto-Lei n.º 239/2007, de 19 de junho.

Artigo 59.º

Avaliação de desempenho

1. O sistema de avaliação de desempenho do pessoal investigador consta de regulamento interno próprio, com as especificidades dos artigos do capítulo seguinte.
2. A avaliação de desempenho do pessoal investigador tem efeitos na:
 - a. Contratação por tempo indeterminado de investigadores de carreira em regime de direito privado findo o período experimental a que estejam sujeitos;
 - b. Mudança da posição remuneratória do investigador de carreira em regime de direito privado;
 - c. Renovação de contratos a termo de pessoal investigador especialmente contratado em regime de direito privado.

Capítulo VII

Avaliação de Desempenho

**Secção I
Estrutura**

Artigo 60.º

Objetivos e princípios gerais

1. A avaliação de desempenho tem como objetivo contribuir para a melhoria do desempenho do pessoal investigador do IPCA.
2. São princípios da avaliação de desempenho:
 - a. Orientação, visando a melhoria da qualidade do desempenho do pessoal investigador;
 - b. Consideração de todas as vertentes da atividade do pessoal de investigação enunciadas no n.º 1 do artigo 5.º, na medida em que elas lhes tenham, em conformidade com o presente regulamento, estado afetas no período a que se refere a avaliação;
 - c. Consideração da especificidade de cada área científica;
 - d. Consideração dos processos de avaliação conducentes à obtenção pelo pessoal investigador de graus e títulos académicos no período em apreciação;
 - e. Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do pessoal investigador e a sua avaliação;
 - f. Responsabilização do presidente do IPCA pelo processo de avaliação;
 - g. Realização da avaliação pelos órgãos científicos das unidades de I&D ou pela Comissão de Avaliação constituída para o efeito através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos;
 - h. Resultados da avaliação do desempenho expressa numa menção reportada a uma escala de quatro posições;
 - i. Homologação dos resultados da avaliação do desempenho pelo presidente do IPCA, assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;
 - j. Previsão da audiência prévia dos interessados;
 - k. Previsão da possibilidade de os interessados impugnarem judicialmente, nos termos gerais, o ato de homologação e a decisão sobre a reclamação;
 - l. Aplicação do regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo.
3. São ainda princípios da avaliação de desempenho:
 - a. Universalidade, visando a aplicação do regime de avaliação ao pessoal de investigação de todas as unidades de I&D;
 - b. Flexibilidade, visando uma concretização das regras de avaliação de desempenho de acordo com as especificidades próprias de cada unidade de I&D, que deve fixar os parâmetros de avaliação que constituem o seu referencial;

- c. Previsibilidade, assegurando que as revisões das regras de avaliação só podem ocorrer ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;
- d. Transparência e imparcialidade, assegurando que todas as disposições e critérios utilizados para a avaliação devem ser claras e atempadamente conhecidas por avaliador e avaliado;
- e. Coerência, garantindo que os parâmetros de avaliação usados obedecem aos mesmos princípios nas várias escolas e nas diversas unidades de I&D;
- f. Adequação, permitindo que avaliação do desempenho do pessoal de investigação considere as funções que lhes competem, de acordo com as categorias funcionais, nos termos do artigo 10.º do presente regulamento;
- g. Eficácia, coadunando a agilidade de processos e procedimentos associados à avaliação de desempenho com a necessidade de obtenção de resultados que evidenciem o mérito demonstrado.

Artigo 61.º

Regime aplicável

1. O presente regime de avaliação deve ser regulamentado em regulamento de avaliação do pessoal investigador do IPCA no prazo de 120 dias após a publicação do presente regulamento.
2. O regulamento de avaliação dos investigadores das unidades de I&D referido no número anterior é sujeito a homologação do presidente do IPCA.

Artigo 62.º

Periodicidade

1. A avaliação do pessoal investigador é feita através de uma avaliação curricular relativa ao desempenho do ano civil transato, correndo o respetivo processo nos meses de janeiro a maio do ano seguinte ao período em avaliação.
2. A avaliação curricular é feita de acordo com as regras constantes na secção II do presente capítulo e com o regulamento de avaliação do pessoal investigador das unidades de I&D.

Artigo 63.º

Regime excecional de avaliação

1. Nos casos em que não seja possível proceder à avaliação curricular nos termos previstos no n.º 2 do artigo anterior, mas nos quais se verifique que o avaliado desempenhou as funções para as quais foi contratado por um período igual ou superior a seis meses, a avaliação de desempenho será realizada por ponderação curricular sumária, nos termos do artigo seguinte.
2. Sem prejuízo do disposto na lei, em situação de ausência de avaliação por um período igual ou superior a seis meses, no ano em avaliação, motivada por exercício de funções diferentes daquelas para as quais foram contratados não haverá qualquer tipo de avaliação.

3. A avaliação em situações de ausência de desempenho das funções para as quais foi contratado por um ou mais anos consecutivos, motivada por uma situação de equiparação a bolseiro de longa duração, será suprida por ponderação curricular relativamente a todos os anos com avaliação em falta.
4. A avaliação em situações de ausência de desempenho de funções para as quais foi contratado motivada por doença prolongada ou parentalidade de duração igual ou superior a seis meses, seguidos ou interpolados, será suprida com a atribuição da última classificação obtida ou, caso assim opte o avaliado, pela atribuição de avaliação de Suficiente, para todos os anos com avaliação em falta.
5. A avaliação do pessoal investigador a desempenhar funções de gestão na presidência do IPCA, de duração igual ou superior seis meses, será efetuada pelo presidente, com base num plano de atividades proposto pelo trabalhador e aprovado pelo presidente até 31 de dezembro do ano que antecede aquele que será objeto de avaliação.
6. A avaliação do pessoal investigador a desempenhar funções de coordenador de unidade de I&D em regime de tempo integral, de duração igual ou superior a seis meses, é efetuada pelo conselho científico da unidade de I&D, com base no grau de cumprimento dos objetivos fixados no plano de atividades e que são contratualizados em cada ano com a presidência do IPCA.
7. A realização de avaliação de desempenho e respetivas formas de concretização, relativamente a situações não previstas nos números anteriores, serão objeto de deliberação do Conselho Coordenador de Avaliação, ouvido o conselho científico da unidade de I&D e o diretor da escola à qual o avaliado se encontra vinculado.

Artigo 64.º

Ponderação curricular sumária

1. A avaliação por ponderação curricular sumária traduz-se na avaliação do currículo de acordo com as vertentes e pesos fixados no regulamento de avaliação do pessoal investigador, podendo ser considerado apenas um subconjunto dos critérios estabelecidos para cada vertente, eventualmente numa forma simplificada, e sem componente qualitativa da avaliação.
2. O regulamento de avaliação do pessoal investigador deverá definir que critérios, e sob que forma, são usados para a avaliação por ponderação curricular sumária.
3. O avaliador ou avaliadores é/são nomeado(s) pelo coordenador da unidade de I&D, de acordo com as regras definidas no artigo 72.º deste regulamento.
4. A ponderação curricular sumária é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação definida no artigo 66.º e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas no presente regulamento.

SECÇÃO II

Da avaliação.

Artigo 65.º

Vertentes da avaliação

1. A avaliação do pessoal investigador tem por base as funções exercidas, de acordo com o n.º 1 do artigo 5.º do presente regulamento, e incide sobre as atividades descritas nas vertentes investigação, transferência e valorização do conhecimento e de gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas, e atividades de docência e formação, nos termos dos artigos 6.º a 9.º do presente regulamento.
2. As unidades orgânicas com uma forte componente de atividade artística poderão considerar uma quinta vertente relacionada com a avaliação do mérito artístico do pessoal investigador.

Artigo 66.º

Ponderação das vertentes e pontuação e valoração dos critérios

1. Para a avaliação de cada uma das vertentes são tidos em consideração diversos parâmetros de avaliação, que poderão ser de natureza quantitativa ou qualitativa.
2. Os parâmetros de avaliação quantitativos, considerados como mais significativos, são agrupados em critérios, sendo que a cada critério corresponderá uma componente de avaliação quantitativa.
3. A pontuação em cada critério seguirá uma tabela de pontos, a definir no regulamento de avaliação do pessoal investigador, que permitirá enquadrar e pontuar cada peça curricular pertencente ao critério.
4. Para cada critério será definida uma meta, isto é, o número de pontos a que corresponderá a valoração 100, sendo que a desempenhos abaixo da meta corresponderão valorações inferiores a 100 e a desempenhos acima da meta corresponderão valorações acima de 100.
5. O regulamento de avaliação do pessoal investigador definirá a função de mapeamento de pontuações em valorações.
6. As valorações em cada critério poderão estar limitadas por um valor máximo, o teto do critério, que limitará o efeito de transferência de desempenhos entre critérios e vertentes que o modelo induz.
7. As avaliações dos vários critérios, de uma mesma vertente, são agregadas através de uma soma ponderada, originando uma avaliação quantitativa da vertente.
8. Cada vertente poderá, ainda, ser alvo de uma avaliação qualitativa, conforme seja definido no regulamento de avaliação do pessoal investigador, baseada nos parâmetros qualitativos e nos parâmetros quantitativos que sejam considerados de difícil quantificação ou objetivação.
9. A avaliação qualitativa de cada vertente, quando exista, será expressa num valor pertencente a um intervalo a definir no regulamento de avaliação do pessoal investigador, e que deverá estar contido no intervalo de 0,75 a 1,25, sendo que o valor de 1 corresponde a um desempenho qualitativo neutro face ao quantitativo, valores superiores a 1 representam uma majoração da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa e valores inferiores a 1 representam uma atenuação da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa.

10. A avaliação final de cada vertente será obtida pelo produto da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa, quando esta exista, ou simplesmente pela avaliação quantitativa.
11. Sem prejuízo do disposto no número seguinte e no artigo seguinte, a definição dos parâmetros de avaliação para cada vertente, o seu agrupamento em critérios de avaliação e as ponderações a atribuir a cada critério e vertente, serão definidos no regulamento de avaliação do pessoal investigador.
12. Deverão ser obrigatoriamente considerados como parâmetros de avaliação:
 - a. Na vertente de investigação, as publicações e a participação em projetos científicos, a obtenção dos graus de doutor ou de título de agregado ou habilitado, pelo avaliado, as atividades de criação cultural e de desenvolvimento tecnológico e, caso o regulamento de avaliação do pessoal investigador, o preveja, a orientação de estudantes de doutoramento, de mestrado, de licenciatura e desenvolvimento de práticas científicas de ciência aberta;
 - b. Na vertente de transferência e valorização do conhecimento, as tarefas de extensão universitária, de divulgação científica, cultural ou artística e de valorização económica e social do conhecimento, assim como, a proteção de propriedade intelectual;
 - c. Na vertente de gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas, o envolvimento social em atividades de ciência, a participação em Júris académicos e Júris de avaliação científica ou outros painéis enquanto perito científico, e os cargos desempenhados em órgãos de gestão no IPCA ou na unidade de I&D, sejam de gestão central, departamental, académica ou científica, e em estruturas de pequena, média, grande dimensão, reconhecidas pela presidência do IPCA e sediadas nas unidades de I&D ou ainda, em organismos de investigação e desenvolvimento com personalidade jurídica própria de que o IPCA ou as unidades de I&D sejam associadas;
 - d. Na vertente de docência e formação, as unidades curriculares e o número de horas semanais lecionadas, nos limites estabelecidos pelo presente regulamento, a orientação de estudantes, os cursos de formação ministrados, a criação de cursos de formação avançada, os resultados dos inquéritos pedagógicos, devendo o regulamento de avaliação do pessoal investigador, estabelecer as condições de validade dos resultados dos inquéritos, e as inovações pedagógica e curricular.
13. A medição do desempenho nos vários parâmetros de avaliação deverá ter em conta os resultados obtidos no período em avaliação, o esforço despendido nesse período, juntando assim, quando relevante, uma componente de avaliação da carga de trabalho, e ainda a especificidade de cada área disciplinar.

Artigo 67.º

Resultados

1. A validação dos resultados obtidos decorre da verificação do cumprimento dos métodos e critérios de avaliação estabelecidos, a definir no regulamento de avaliação do pessoal investigador das unidades de I&D.

2. Na determinação da avaliação quantitativa global, obtida por agregação das avaliações obtidas em cada vertente, serão usadas para cada trabalhador avaliadas ponderações para as vertentes que, somando 100 % e dentro de limites a definir no regulamento de avaliação do pessoal investigador, maximizam a avaliação quantitativa global do trabalhador.
3. Sem prejuízo das exceções consignadas no número seguinte, os limites referidos no número anterior terão que estar contidos nos seguintes intervalos:
 - a. Mínimo de 50 % e máximo de 75 % para a vertente de investigação, sendo que caso exista uma vertente relacionada com o mérito artístico, o limite se aplica à soma das ponderações desta vertente com a de investigação;
 - b. Mínimo de 10 % e máximo de 15 % para a vertente de docência e formação;
 - c. Mínimo de 0 % e máximo de 20 % para a vertente de transferência de conhecimento;
 - d. Mínimo de 0 % e máximo de 20 % para a vertente de gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas.
4. São exceções ao número anterior:
 - a. O pessoal investigador a tempo parcial, que pode ter uma ponderação de 100 % na vertente de investigação e 0 % nas restantes vertentes, sendo que os regulamentos de avaliação do pessoal investigador, deverá ainda prever os ajustamentos necessários à natureza parcial do seu contrato;
 - b. Os investigadores em dispensa de prestação de serviço na instituição de origem podem ter uma ponderação de um mínimo de 50 % e um máximo de 100 % na vertente de investigação, mantendo-se os mínimos e os máximos nas restantes vertentes.
5. A avaliação final é expressa em menções qualitativas, em função das classificações finais obtidas a partir dos métodos e critérios referidos no número anterior, nos seguintes termos:
 - a. Excelente, correspondendo a uma classificação final de 3 pontos;
 - b. Relevante, correspondendo a uma classificação final de 2 pontos;
 - c. Suficiente, correspondendo a uma classificação final de 1 ponto;
 - d. Inadequado, correspondendo a uma classificação final de 1 ponto negativo.

Artigo 68.º

Efeitos da avaliação

1. A avaliação do pessoal investigador é obrigatoriamente considerada para efeitos de:
 - a. Consolidação do contrato por tempo indeterminado para pessoal investigador de carreira;
 - b. Renovação ou manutenção dos contratos a termo para pessoal investigador não integrado em carreira;
 - c. Alteração de posicionamento remuneratório;

- d. Atribuição de prémios de desempenho.
2. Poderá ser aberto processo de inquérito:
 - a. No caso dos investigadores de carreira após avaliação negativa durante o período de três anos;
 - b. No caso do pessoal contratado a termo, após avaliação negativa no ano avaliado.

SECÇÃO III

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 69.º

Intervenientes

1. Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade de I&D:
 - a. O avaliado;
 - b. Os avaliadores;
 - c. O Conselho Científico ou os órgãos competentes dos serviços definidos no regulamento de avaliação do pessoal investigador.
 - d. A Comissão Paritária;
 - e. O Dirigente máximo;
 - f. O Conselho Coordenador de Avaliação do IPCA;
 - g. O presidente.
2. A ausência ou o impedimento dos avaliadores de cada unidade de I&D, não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento de avaliação do pessoal investigador, definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

Artigo 70.º

Avaliado

1. O trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional.
2. O trabalhador tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessárias ao seu desempenho, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade de I&D.

Artigo 71.º

Avaliadores

1. Os avaliadores do pessoal investigador de carreira devem ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria superior aos dos avaliados ou, pelo menos, igual.

2. Compete ao Conselho Científico de cada unidade de I&D propor os avaliadores ouvido o coordenador da unidade de I&D onde o avaliado desenvolva as atividades, nos termos previstos no regulamento de avaliação do pessoal investigador.
3. Os avaliadores serão nomeados pelo coordenador da unidade de I&D, devendo ser investigadores ou docentes de carreira da área científica onde o avaliado desenvolva as atividades.
4. No caso de outros serviços, os avaliadores são investigadores ou docentes de carreira da área científica onde o avaliado desenvolva as suas atividades, propostos pelos órgãos definidos no regulamento de avaliação do pessoal investigador, e nomeados pelo respetivo Coordenador.
5. Compete ao avaliador não só a avaliação qualitativa de cada vertente, quando exista, mas também a validação de cada elemento curricular, com base na sua relevância para o efeito da avaliação de desempenho.
6. O avaliado, no prazo de cinco dias úteis após tomar conhecimento do avaliador, pode desencadear um processo de recusa do avaliador, junto do coordenador da unidade de I&D ou do dirigente máximo do serviço, consoante o caso, desde que baseado nos impedimentos previstos no Código de Procedimento Administrativo e que, sendo aceite, conduzirá à nomeação de outro avaliador.

Artigo 72.º

Comissão Paritária

1. A Comissão Paritária é o órgão com competência para apreciar as reclamações da avaliação do pessoal investigador depois da harmonização pelo Conselho Coordenador de Avaliação dos Investigadores.
2. A Comissão Paritária é composta por quatro vogais:
 - a. Um vogal docente ou investigador da direção, a designar pelo coordenador da unidade de I&D;
 - b. Um membro do conselho científico, a designar pelo conselho científico;
 - c. Dois representantes doutorados do pessoal investigador, eleitos diretamente pelo pessoal investigador.
3. A duração dos mandatos dos vogais da Comissão Paritária é definida de acordo com o regulamento de avaliação do pessoal investigador.

Artigo 73.º

Dirigente máximo

1. Compete ao coordenador da unidade de I&D:
 - a. Promover a elaboração ou revisão do regulamento de avaliação do pessoal investigador e submeter o mesmo à homologação do presidente do IPCA;
 - b. Desencadear o processo de avaliação, acompanhar o seu decurso e desempenhar as funções que lhe são atribuídas no presente regulamento e no regulamento de avaliação do pessoal investigador;

- c. Nomear os avaliadores nos termos referidos no artigo 72.º do presente regulamento;
- d. Integrar o Conselho Coordenador de Avaliação do IPCA, podendo designar um representante;
- e. Proceder à harmonização das avaliações, ouvida a Comissão Paritária, comunicando os respetivos resultados aos avaliados, aos avaliadores e ao presidente do IPCA;
- f. Elaborar ou providenciar a elaboração de um relatório síntese do processo e dos resultados da avaliação, nomeadamente no que diz respeito à concretização dos objetivos e metas da unidade de I&D, o qual deverá ser analisado pelo Conselho Científico ou pelos órgãos definidos no regulamento de avaliação do pessoal investigador, e tido em conta na fixação de objetivos e metas para os anos subsequentes e na criação de condições para a melhoria de desempenho do pessoal investigador.

Artigo 74.º

Conselho Coordenador de Avaliação do IPCA

- 1. No IPCA funciona um Conselho Coordenador de Avaliação dos Investigadores, a quem compete, além do disposto no n.º 7 do artigo 64.º do presente Regulamento:
 - a. Emitir parecer sobre o regulamento de avaliação do pessoal investigador das unidades de I&D, em particular no que diz respeito às suas potencialidades para a melhoria da qualidade do desempenho do pessoal investigador e para a promoção da qualidade da instituição, e a um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho em cada Escola e em cada unidade de I&D;
 - b. Emitir parecer sobre todas as reclamações e recursos apresentados perante a o presidente, após homologação dos respetivos resultados de avaliação;
 - c. Pronunciar-se sobre todos os assuntos que o presidente do IPCA entenda levar a este Conselho, relacionados com a avaliação do pessoal investigador do IPCA;
 - d. Exercer as demais competências que lhe sejam conferidas pelo presente Regulamento.
- 2. Integram o Conselho Coordenador de Avaliação dos investigadores do IPCA:
 - a. O presidente, que preside;
 - b. As diretores das escolas e os coordenadores das unidades de I&D, ou representantes por estes designados.

Artigo 75.º

Presidente

- 1. Compete ao presidente:
 - a. Homologar o regulamento de avaliação do pessoal investigador das unidades de I&D;

- b. Pugnar pela adequação do sistema de avaliação de desempenho dos investigadores às realidades específicas de cada unidade de I&D;
 - c. Controlar o processo de avaliação de desempenho, de acordo com os princípios e regras definidos na lei, no presente capítulo e no regulamento de avaliação de desempenho do pessoal investigador;
 - d. Assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho em cada unidade de I&D;
 - e. Homologar as avaliações;
 - f. Apreciar as reclamações.
2. As referências à presidência do IPCA constantes no presente Regulamento entendem-se efetuadas ao presidente do IPCA, podendo este nesse contexto delegar as competências que entender convenientes.

SECÇÃO IV

Do processo

Artigo 76.º

Fases

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

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

Artigo 77.º

Início do processo

Cabe ao coordenador de cada unidade de I&D desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento de avaliação do pessoal investigador.

Artigo 78.º

Autoavaliação

1. A autoavaliação consiste em disponibilizar ao avaliador toda a informação que o avaliado considere relevante para o processo de avaliação.
2. A autoavaliação é um direito do avaliado, mas o não fornecimento de informação relativamente a algum parâmetro de avaliação conduzirá à assunção de ausência de atividade relativamente a esse parâmetro.
3. O modo como se concretiza a autoavaliação é regulamentado em cada unidade de I&D.

Artigo 79.º

Avaliação

1. Findo o prazo determinado para a autoavaliação, os avaliadores realizam a avaliação nos termos fixados no regulamento de avaliação do pessoal investigador das unidades de I&D.
2. Na avaliação da atividade desenvolvida apenas poderão ser avaliados os elementos factuais ocorridos e comprovadamente válidos até ao termo do período em avaliação.
3. A proposta de avaliação deve ser objeto de parecer do coordenador da unidade de I&D, nas situações em que este não seja o avaliador.
4. O avaliado deve ser informado sobre a proposta de avaliação, dispondo de 10 dias para exercer o direito de resposta.
5. Após decorrido o prazo estabelecido no número anterior, se ocorrer pronúncia do avaliado, cabe ao avaliadores, no prazo máximo de 15 dias, apreciar a resposta apresentada pelo avaliado, se for o caso, e formular proposta final de notação, dando dela conhecimento ao avaliado.
6. Findo o período referido no número anterior, os avaliadores remetem o resultado da avaliação ao coordenador da unidade de I&D.

Artigo 80.º

Harmonização

1. Recebidas as avaliações haverá harmonização pelo Conselho Coordenador de Avaliação.
2. Concluída a harmonização o presidente do Conselho Coordenador de Avaliação:
 - a. Comunica as avaliações a cada um dos avaliadores e avaliados, fundamentando as alterações realizadas e, havendo alterações, renovando o processo de audiência prévia a que se refere o artigo anterior, com as devidas alterações;
 - b. Remete as avaliações ao Conselho Científico ou ao órgão definido no regulamento de avaliação do pessoal investigador, para validação, após o que este remete ao presidente do IPCA para homologação.

Artigo 81.º

Homologação

1. O presidente deve proferir decisão no prazo de 30 dias após a receção das avaliações.
2. Quando o presidente não homologar as avaliações atribuídas, atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação, após audição do coordenador da unidade de I&D e dos órgãos definidos no regulamento de avaliação do pessoal investigador.
3. Após a homologação, são publicitadas dentro de cada unidade de I&D e na página do IPCA, as avaliações de Relevante e Excelente do pessoal investigador, juntamente com as respetivas avaliações qualitativas, quando existam, e sua fundamentação quando prevista no regulamento de avaliação do pessoal investigador.

Artigo 82.º

Garantias

1. Assistem ao avaliado os direitos de impugnação graciosa e judicial dos atos administrativos da avaliação nos termos previstos na lei.
2. Poderão ser admitidos outros mecanismos de resolução alternativa de litígios que, eventualmente, venham a ser adotados pelo IPCA.

Artigo 83.º

Reclamação

1. Após a notificação do ato de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de 15 dias para reclamar junto do presidente do IPCA, fundamentadamente, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de 30 dias.
2. A decisão sobre a reclamação deve ser fundamentada, e precedida de parecer do Conselho Coordenador de Avaliação e da Comissão Paritária.

Artigo 84.º

Contagem de prazos

1. Todos os prazos relativos ao processo de avaliação de desempenho previstos no presente Regulamento são contados em dias úteis, não correndo em sábados, domingos ou feriados.
2. Os prazos previstos no número anterior não correm igualmente durante os períodos de férias escolares, que correspondem aos períodos como tal determinados pelo calendário escolar aprovado para o IPCA.

Artigo 85.º

Infraestrutura da avaliação e notificações

1. Todo o processo de avaliação decorrerá na plataforma de gestão documental adotada pelo IPCA ou outra que venha a ser criada para o efeito, apenas sendo considerada para efeito de avaliação de desempenho a informação que aí conste.
2. É obrigação de cada trabalhador a verificação e submissão na plataforma referida no número anterior da informação que considere relevante para a sua avaliação.
3. Todas as notificações, comunicações e tomadas de conhecimento relativas ao processo de avaliação são feitas através do módulo de avaliação de desempenho na plataforma referida no número 1.

Secção V

Disposições finais e transitórias

Artigo 86.º

Avaliações dos anos anteriores

A avaliação do pessoal investigador relativamente aos anos nos quais não foram avaliados é efetuada por ponderação curricular sumária, nos termos a definir pelo regulamento de avaliação do pessoal investigador.

Artigo 87.º

Contratos de trabalho em execução

Para efeito do disposto no artigo 68.º do presente regulamento, podem ser considerados os limites das ponderações previstos na alínea a) do n.º 4 do mesmo artigo no âmbito da avaliação de desempenho do pessoal investigador contratado à data de entrada em vigor deste regulamento, até ao fim dos respetivos contratos a termo.

Artigo 88.º

Efeitos das avaliações dos anos anteriores

1. Os pontos atribuídos na sequência das avaliações de anos anteriores do pessoal investigador referido no artigo anterior têm as consequências previstas no artigo 60.º do presente regulamento, relativamente à alteração do posicionamento remuneratório do contrato.
2. No caso de os pontos obtidos pelo trabalhador nas avaliações anteriores não produzirem alterações no posicionamento remuneratório, são considerados para o total acumulado futuro.
3. No caso de o trabalhador ter obtido, no período de avaliação a que se refere o presente artigo, uma alteração de posição remuneratória, 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 posição remuneratória.

Capítulo VIII

Cessação contrato trabalho

Secção I

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 89.º

Cessação do contrato de trabalho

1. Os contratos de trabalho previstos no presente regulamento cessam nos termos previstos no Código do Trabalho.
2. A decisão de despedimento por facto imputável ao investigador é antecedida de procedimento de inquérito, nos termos previstos no código do trabalho, sendo a decisão de abertura do procedimento de inquérito prévio da competência do presidente do IPCA ou de em quem este tiver delegado.

3. Sem prejuízo de poderem ser solicitados outros pareceres, a decisão de despedimento por facto imputável ao investigador é precedida de parecer fundamentado e apresentado pelo coordenador da escola e do coordenador da unidade de I&D em que se integra o investigador.
4. Os pareceres referidos no número anterior são emitidos no prazo de 10 dias úteis.
5. 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 IX

Disposições finais e transitórias

Secção I

Disposições finais e transitórias

Artigo 90.º

Disposições transitórias

1. O pessoal investigador de carreira e o pessoal investigador especialmente contratado, em regime de direito privado, em exercício de funções à data de entrada em vigor do presente regulamento são reposicionados na posição remuneratória a que corresponda um nível remuneratório cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que atualmente têm direito.
2. Em caso de falta de identidade, o pessoal investigador de carreira e os investigadores especialmente contratados em regime de direito privado são reposicionados na posição remuneratória, automaticamente criada, cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que atualmente têm direito.
3. Nos casos referidos nos números anteriores os visados são ouvidos previamente.

Artigo 91.º

Casos omissos e dúvidas interpretação

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação do presente Regulamento são resolvidos por despacho do presidente do IPCA, ouvido o coordenador da unidade de I&D e o diretor da escola.

Artigo 92.º

Entrada em vigor

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

ANEXO I - Posições retributivas das categorias de pessoal investigador em regime de direito privado de acordo com a tabela remuneratória única (TRU)

Categoria	Posições retributivas					
	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a
	Níveis retributivos de acordo com a TRU ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾					
Investigador Coordenador em regime de direito privado	[82 e 83] 5.009,55	[87 e 88] 5.273,22	[90 e 91] 5.448,98	[96 e 97] 5.800,54		
Investigador Principal com Agregação em regime de direito privado	[69 e 70] 4.306,46	[72 e 73] 4.482,24	[75 e 76] 4.658,02	[82 e 83] 5.009,55		
Investigador Principal em regime de direito privado e Investigador Auxiliar com Agregação em regime de direito privado	[61 e 62] 3.867,03	[64 e 65] 4.042,79	[71 e 72] 4.394,36	[74 e 75] 4.570,13		
Investigador Auxiliar em regime de direito privado.	[53 e 54] 3.427,59	[58 e 59] 3.691,24	[63 e 64] 3.954,92	[69] 4.276,21		
Investigador Doutorado de nível inicial em regime de direito privado	[33] 2.294,95	[38] 2.566,01	[44] 2.893,81	[49] 3.170,28	-	-
Assistente técnico de apoio à investigação em regime de direito privado	[25] 1.861,25	[30] 2.132,32				
Estagiário técnico de apoio à investigação em regime de direito privado	[16] 1.385,99	[19] 1.543,88				

(1) Os níveis previstos para o pessoal contratado para atividades de Investigador doutorado de nível inicial correspondem às remunerações base previstas na Tabela Remuneratória Única, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, aplicável por força do disposto no Decreto Regulamentar n.º 11-A/2017, de 29 de dezembro de 2017 e atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 23 de março.

(2) Os níveis previstos para o pessoal contratado para atividades de Estagiário de técnico de apoio à Investigação e Assistente técnico de apoio à Investigação correspondem a remunerações base previstas na Tabela Remuneratória Única.

(3) Os níveis previstos para as categorias da carreira Investigador Auxiliar, Investigador Principal/Investigador Auxiliar com agregação em dedicação exclusiva, Investigador Principal com agregação e Investigador Coordenador, correspondem às remunerações base aplicáveis aos escalões/índices atualmente aplicáveis aos investigadores que exercem funções em regime de direito público, nas mesmas categorias e no âmbito da carreira regulada pelo Estatuto de Carreiras de Investigação Científica.

(4) Os valores apresentados correspondem à dedicação plena. Os vencimentos em tempo integral correspondem a 2/3 do valor ílquido.

(5) Os vencimentos em tempo parcial correspondem à percentagem relativamente ao regime de tempo integral.