

UNIVERSIDADE DO PORTO

Regulamento n.º 487/2020

Sumário: Regulamento do Pessoal de Investigação, de Ciência e de Tecnologia da Universidade do Porto.

Regulamento do pessoal de investigação, de ciência e de tecnologia da Universidade do Porto

As instituições de ensino superior públicas são pessoas coletivas de direito público, podendo, porém, revestir também a forma de fundações públicas com regime de direito privado, atento o disposto no n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro.

Neste enquadramento, e com fundamento na norma habilitante do artigo 129.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, a Universidade do Porto foi instituída pelo Estado como fundação pública com regime de direito privado, atento o disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de abril.

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 1 e 2 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior.

Assim, e no âmbito da gestão de recursos humanos, a Universidade pode criar carreiras próprias para o seu pessoal, respeitando genericamente, quando apropriado, uma aproximação no elenco de categorias e habilitações académicas, em relação às que vigoram para o referido pessoal dos demais estabelecimentos de ensino superior público, atento o disposto no n.º 3 do artigo 134.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro.

Nestes termos, no quadro da contratação de recursos humanos dedicados à atividade científica, e com fundamento no n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de abril, foi elaborado o Regulamento do pessoal de investigação, de ciência e de tecnologia da Universidade do Porto, aprovado por deliberação do Conselho de Gestão da Universidade do Porto, em reunião de 7 de maio de 2020, após extensa e participada discussão interna e pública do projeto de regulamento, dando cumprimento ao n.º 3 do artigo 110.º do RJIES, e auscultação das associações sindicais.

Por conseguinte, a Universidade do Porto aprova e publica o Regulamento do pessoal de investigação, de ciência e de tecnologia da U.Porto, em regime de direito privado, ao abrigo do disposto nas alíneas d), e), o) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 92.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e nas alíneas d), e), n) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 38.º dos Estatutos da Universidade do Porto, homologados pelo Despacho Normativo n.º 8/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 100 de 25 de maio.

8 de maio de 2020. — O Reitor da Universidade do Porto, *Prof. Doutor António de Sousa Pereira*.

Regulamento do pessoal de investigação, de ciência e de tecnologia da Universidade do Porto, em regime de direito privado

Preâmbulo

A aposta no conhecimento e na divulgação de ciência constitui um móbil determinante da Universidade do Porto, refletida nos sucessivos Planos Estratégicos desta Instituição de Ensino Superior, com especial relevância à promoção do conhecimento, à formação de recursos humanos, ao aumento de massa crítica, de projetos de I&D, de centros de investigação, de reequipamento científico e a iniciativas de divulgação científica.

A atração e a fixação de recursos humanos qualificados, incluindo o estímulo à abertura de oportunidades de emprego e o desenvolvimento de percursos profissionais de doutorados, juntamente com a promoção do rejuvenescimento dos recursos humanos desta universidade são propósitos fundamentais do compromisso com o conhecimento.

Tal desiderato não pode deixar de estar associado a um corpo docente e de investigação rejuvenescido, com perspetivas profissionais estáveis, por forma a evitar a emigração forçada dos mais qualificados e o abandono das carreiras de investigação e a assegurar o rejuvenescimento das instituições científicas, atraindo mais e melhores cientistas de todo o mundo através da criação de um contexto que estimule a mobilidade de investigadores.

Assim, em concretização desses objetivos, torna-se necessário criar na Universidade do Porto (U.Porto) uma carreira de pessoal de investigação em regime de direito privado que acomode o exercício de atividades relacionadas com a I&DT por parte de pessoal especificamente contratado para o efeito, ao abrigo do disposto na Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro e no Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de abril.

Neste sentido, opta-se por regulamentar, de forma integrada e concentrada num único documento, a criação e regulação da carreira do pessoal de investigação, de ciência e de tecnologia da U.Porto, em regime de direito privado, bem como a contratação a termo de pessoal para o exercício dessas atividades.

Neste último caso de contratação a termo, considerando a diversidade das fontes de financiamento às atividades científicas, sobretudo de entidades externas, nacionais ou internacionais, que já contemplam regras e condições específicas relativamente à contratação de pessoal de investigação, bem como o facto de ser possível a contratação a termo através de receitas próprias (internas) da Universidade, a regulação abrange:

1 — O pessoal de investigação, doutorado, contratado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, especificando e concretizando algumas matérias que se impunham regular, no quadro da contratação ao abrigo do Código de Trabalho, e que não se encontravam expressamente determinadas no citado diploma legal. Neste caso, a regulamentação observa, e reflete, o que consta já do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, salvaguardando as situações nas quais a lei estabelece um regime diverso para o pessoal contratado ao abrigo deste regime e o pessoal abrangido pelo Estatuto da Carreira de Investigação Científica, Estatuto que foi tomado por referência para as regras regulamentares definidas para a contratação de pessoal de carreira de investigação em regime de direito privado.

2 — Pessoal de investigação, doutorado, contratado na sequência de participação da U.Porto em projetos internacionais de investigação científica, isoladamente ou em consórcio com outras entidades, não enquadrados pelas normas aplicáveis ao estímulo de emprego científico (investigadores convidados).

3 — Pessoal de investigação, licenciado ou mestre, para a execução, desenvolvimento e participação em projetos de investigação e desenvolvimento, que atuam sob orientação de um investigador (estagiários de investigação e assistentes de investigação).

A aprovação do presente regulamento irá permitir, ainda, promover o adequado enquadramento e a regularização formal de situações laborais de recursos humanos dedicados à atividade científica cujas funções concorriam para a satisfação de necessidades permanentes dos laboratórios, unidades de I&D ou departamentos pertencentes à U.Porto, e que, no âmbito da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, que estabelece o Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários (PREVPAP), e nos termos do artigo 15.º da Portaria n.º 150/2017, de 3 de maio, na redação dada pela Portaria n.º 331/2017, de 3 de novembro, foram objeto de pareceres favoráveis homologados pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças, do Trabalho da Solidariedade e Segurança Social e da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

Assim, o esforço regulamentar efetuado pela U.Porto tem como objetivo responder a todas as realidades acima referidas, procurando observar os paralelismos e convergências necessárias, designadamente com plasmado no Estatuto da Carreira de Investigação Científica,

procurando determinar um igual tratamento para as situações em que tal se entendeu revelar necessário e possível.

Ora, considerando que a U.Porto é uma fundação pública com regime de direito privado, instituída através do Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de abril, e com a consequente aprovação dos seus Estatutos, homologados pelo Despacho Normativo n.º 8/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 100 de 25 de maio nessa medida, rege-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, tendo em conta o disposto no artigo 266.º da Constituição e nos números 1 e 2 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), em conjugação com o n.º 1 do artigo 1.º do atrás citado diploma que instituiu a fundação.

No âmbito da gestão de recursos humanos, a Universidade pode criar carreiras próprias para o seu pessoal, devendo, na definição do regime das carreiras próprias do pessoal docente, investigador e outro, promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com os princípios subjacentes à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro [remissão que ora se deve entender como respeitante ao novo regime aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e à legislação especial aplicável às referidas carreiras], bem como respeitar genericamente, quando apropriado, uma aproximação no elenco de categorias, habilitações académicas e remuneração, em relação às que vigoram para o referido pessoal dos demais estabelecimentos de ensino superior público, atento o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RJIES.

Nestes termos, é aprovado o Regulamento do pessoal de investigação, de ciência e de tecnologia da U.Porto, nos termos que se seguem:

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

1 — O presente regulamento cria a carreira de pessoal de investigação em regime de direito privado na U.Porto e estabelece o conjunto das normas aplicáveis ao pessoal de investigação contratado em regime de direito privado e ao abrigo do Código do Trabalho.

2 — O Regulamento não se aplica ao pessoal investigador que permaneça em regime de direito público, nos termos do 4 do artigo 134.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro e do n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 96/2009, de 27 de abril.

3 — O regime de direito privado não prejudica a aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, designadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade.

Artigo 2.º

Âmbito

O regulamento abrange a contratação pela U.Porto através das Unidades Orgânicas, Serviços Autónomos e Reitoria de:

a) Pessoal de investigação científica, de desenvolvimento tecnológico e de gestão e comunicação de ciência e de tecnologia com contrato de trabalho por tempo indeterminado;

b) Pessoal de investigação científica, de desenvolvimento tecnológico e de gestão e comunicação de ciência e de tecnologia com contrato de trabalho a termo.



CAPÍTULO II

Contratação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 3.º

Contratos de trabalho

1 — Os contratos de trabalho estão sujeitos à forma escrita, em duplicado, destinando-se um exemplar a cada um dos outorgantes, deles devendo constar os elementos previstos no n.º 1 do artigo 141.º do Código do Trabalho, bem como:

- a) Identificação da Unidade de Investigação e da Unidade Orgânica ou do Serviço Autónomo ou Reitoria onde se integra o trabalhador;
- b) Regras relativas à propriedade intelectual;
- c) Regras relativas ao tratamento de dados pessoais no contexto laboral;

2 — No caso de contrato de trabalho a termo resolutivo serão também obrigatoriamente indicados os seguintes elementos:

- a) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- b) Data da cessação do contrato, no caso de ser a termo certo.

3 — O cumprimento do disposto nos números anteriores não dispensa a observância do dever de informação previsto no artigo 106.º do Código do Trabalho.

Artigo 4.º

Modalidades Contratuais

A contratação do pessoal de investigação em regime privado efetua-se por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto, nos termos admitidos no Código do Trabalho, sem prejuízo de legislação especial.

Artigo 5.º

Contratos de trabalho a termo resolutivo

1 — 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.

2 — Para efeitos da alínea a) do n.º 2 do artigo 3.º do presente regulamento, o motivo justificativo do termo, tem de ser redigido com menção expressa dos factos que o suportam, estabelecendo-se inequivocamente a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, designadamente nas seguintes situações:

- a) Substituição de pessoal de investigação em formação ou desenvolvimento de trabalhos específicos financiados por programas ou projetos;
- 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.

3 — A renovação do contrato de trabalho a termo certo está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4 — A duração do contrato de trabalho a termo incerto dos doutorados contratados ao abrigo do regime legal de contratação de doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico não pode ser superior a 6 anos, sendo nos restantes casos aplicáveis o limite de duração constante no Código do Trabalho.

5 — O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, a entidade contratante comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, nos termos previstos no Código do Trabalho.

SECÇÃO II

Categorias e funções

Artigo 6.º

Pessoal de investigação de carreira

As categorias do pessoal de investigação de carreira em regime de direito privado são as seguintes:

- a) Investigador Auxiliar;
- b) Investigador Principal;
- c) Investigador Coordenador.

Artigo 7.º

Pessoal contratado a termo resolutivo

1 — As atividades de investigação podem ainda ser asseguradas por pessoal contratado a termo resolutivo designado por:

- a) Estagiário de Investigação, que executa, sob orientação de um investigador ou professor do ensino superior, tarefas correspondentes a uma fase de introdução a atividades de investigação científica e desenvolvimento integradas em projetos científicos;
- b) Assistente de investigação, que executa, desenvolve e participa em projetos de investigação e desenvolvimento, sob orientação de um investigador ou professor do ensino superior.
- c) Investigador convidado, que desempenha as funções correspondentes à categoria de carreira a que forem equiparados por via contratual.

2 — As atividades de investigação podem, também, ser asseguradas por pessoal contratado a termo resolutivo, nos termos legislação aplicável ao regime jurídico de Emprego Científico, designado por:

a) 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 Orgânica e da U.Porto, e ainda:

- i) Participar no desenvolvimento e execução de projetos de investigação e desenvolvimento e em atividades científicas e técnicas conexas;
- ii) Acompanhar os trabalhos desenvolvidos no âmbito dos projetos a seu cargo;
- iii) Colaborar no desenvolvimento de ações de formação no âmbito da metodologia da investigação e desenvolvimento;
- iv) Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolseiros, pelos estagiários de investigação e assistentes de investigação e participar na sua formação;
- v) Colaborar na docência e participar em programas de formação da instituição.

vi) Orientação de estudantes do ensino superior, designadamente de licenciatura, de mestrado e de doutoramento;

vii) Exercer as funções para que tenham sido eleitos ou nomeados nos órgãos colegiais da instituição a que pertençam.

b) Doutoramento equiparado a Investigador Auxiliar ou Doutoramento equiparado a Investigador Principal ou Doutoramento equiparado a Investigador Coordenador, a quem cabe desempenhar, com carácter de regularidade, atividades correspondentes à categoria de carreira a que forem equiparados por via contratual.

Artigo 8.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 12.º

2 — Os órgãos de gestão competentes da instituição aprovam anualmente o plano de trabalho de cada investigador, no respeito pela especificidade das atividades associadas às vertentes identificadas nos artigos 9.º a 11.º e, quando aplicável, no artigo 12.º

3 — O plano de trabalho referido no número anterior poderá ser aprovado pelo Diretor da Unidade de Investigação, caso o regulamento específico de avaliação a aprovar pela Unidade Orgânica 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 9.º a 11.º do presente regulamento sobre a vertente de docência e formação, quando aplicável.

Artigo 9.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 na U.Porto, 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 10.º

Vertente de transferência e valorização do conhecimento

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 na U.Porto;

e) Licenciamento de propriedade intelectual da U.Porto;

f) Promoção e desenvolvimento de estruturas que incrementem a adoção pela sociedade de conhecimento avançado;

g) Atividades de divulgação científica, tecnológica e cultural;

h) Procura ativa de financiamento competitivo para suportar atividades da U.Porto de transferência e valorização do conhecimento.

Artigo 11.º

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

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 da U.Porto, das suas Unidades Orgânicas ou Serviços Autónomos 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 da U.Porto e 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 Reitor da U.Porto, ouvido o dirigente máximo da Unidade Orgânica ou do Serviço Autónomo, que poderá, se for o caso, solicitar um parecer ao Diretor da Unidade Investigação;

e) Contribuir de forma ativa para a definição das políticas científicas da U.Porto;

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 12.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 na U.Porto;
- b) Ministrando formação em ações ou cursos não conferentes de grau na U.Porto.

3 — As atividades realizadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem ultrapassar quatro horas letivas semanais, em média anual.

Artigo 13.º

Conteúdo funcional

1 — 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) Colaborar no desenvolvimento de ações de formação no âmbito da metodologia da investigação e desenvolvimento;
- d) Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolseiros, estagiários de investigação e assistentes de 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.

2 — Cabe ao investigador principal executar, com carácter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas nas missões das respetivas instituições e ainda:

- a) Participar na conceção de programas e projetos de investigação e desenvolvimento;
- b) Coordenar e orientar a execução de projetos de investigação e desenvolvimento;
- c) Desenvolver ações de formação no âmbito da metodologia da investigação científica e desenvolvimento;
- d) Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolseiros, estagiários de investigação e assistentes de 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.

3 — 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.

e) Orientação de estudantes do ensino superior, designadamente de licenciatura, de mestrado e de doutoramento;

f) Exercer as funções para que tenham sido eleitos ou nomeados nos órgãos colegiais da instituição a que pertençam.

SECÇÃO III

Recrutamento e seleção

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Princípios gerais relativos ao recrutamento

A contratação do pessoal de investigação em regime de direito privado está subordinada aos seguintes princípios gerais:

- a) Adequado cumprimento das necessidades de recursos humanos previstas no plano de atividades da entidade contratante;
- b) Definição prévia do perfil funcional a contratar e do respetivo procedimento de recrutamento;
- c) Escolha de critérios objetivos de seleção em função da categoria a prover;
- d) Liberdade de candidatura, garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- e) Transparência e publicidade;
- f) Imparcialidade do júri de seleção;
- g) Fundamentação das decisões de acordo com os parâmetros previstos na alínea c).

Artigo 15.º

Recrutamento por concurso

O pessoal de investigação é recrutado, exclusivamente, por procedimento concursal de âmbito internacional.

Artigo 16.º

Recrutamento por convite

1 — Os investigadores convidados são recrutados por convite, após deliberação do Conselho Científico, de entre individualidades cujo mérito, no domínio da área científica e tecnológica em causa, esteja comprovado por valiosa obra científica ou pelo currículo científico e tecnológico e o desempenho reconhecidamente competente de uma atividade profissional.

2 — O convite carece de ser fundamentado em pareceres de pelo menos dois investigadores ou professores da área e de ser aprovado por maioria simples dos membros do Conselho Científico da instituição, aos quais haverá de ter sido previamente distribuído um exemplar do *curriculum vitae* da individualidade a contratar.

3 — A categoria da carreira a que é equiparado o investigador convidado é determinada pelo Conselho Científico e consta do convite.

Artigo 17.º

Requisitos mínimos

1 — São os seguintes os requisitos mínimos para acesso às categorias de carreira:

- a) Investigador auxiliar: grau de doutor, experiência relevante na área científica a que se candidata, sem exigência de demonstração de independência científica;

b) Investigador Principal: grau de doutor com experiência pós-doutoral superior a cinco anos, experiência relevante na área científica a que se candidata e demonstrar independência científica nos últimos três anos;

c) Investigador Coordenador: grau de doutor com experiência pós-doutoral superior a cinco anos, grau de agregação ou habilitação, experiência relevante e demonstrar independência científica e reconhecida liderança na área científica a que se candidata.

2 — Para o pessoal contratado a termo para exercer as atividades de estagiário de investigação, o requisito habilitacional mínimo de admissão é a titularidade do grau de Licenciado ou curso superior equivalente na área científica do concurso; para o exercício de atividades de assistentes de investigação, a titularidade do grau de Mestre na área científica do concurso.

3 — Ao pessoal contratado ao abrigo do n.º 2 do artigo 7.º do presente regulamento aplicam-se os requisitos mínimos de admissão previstos na legislação aplicável.

SUBSECÇÃO II

Abertura do procedimento concursal

Artigo 18.º

Proposta de Abertura

1 — O procedimento concursal é aberto pelo Diretor da Unidade Orgânica, do Serviço Autónomo, ou pelo Reitor, para 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 — O Diretor da Unidade de Investigação ou o Investigador responsável pelo doutorado a contratar elabora e envia ao Diretor da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo, ou ao Reitor, consoante o caso, uma proposta de abertura de procedimento concursal, que inclui, entre outras informações, a fundamentação do objeto da contratação e respetiva necessidade, bem como a categoria, as funções a desempenhar, a posição remuneratória base de negociação, nos termos do artigo 51.º, a indicação da composição de Júri e o Aviso de abertura.

3 — É da competência do Diretor da Unidade Orgânica, após parecer do Conselho Científico, ou do Serviço Autónomo, ou do Reitor, consoante o caso, aprovar a proposta de abertura do procedimento concursal, bem como proceder à nomeação do Júri.

Artigo 19.º

Aviso

1 — A abertura do procedimento concursal é efetuada mediante publicação de Aviso, do qual deve constar obrigatoriamente:

- a) Área científica, as áreas científicas afins, quando existam, a carreira, a categoria e a Unidade de Investigação, quando aplicável, a Unidade Orgânica ou o Serviço Autónomo ou a Reitoria;
- b) Requisitos gerais e especiais de admissão ao concurso;
- c) Remuneração e condições de trabalho;
- d) Descrição do conteúdo funcional;
- e) Local de prestação de trabalho, número de lugares a preencher e prazo de apresentação de candidaturas;
- f) Composição do Júri;
- g) Parâmetros e critérios de avaliação;
- h) Forma de apresentação de candidatura, incluindo endereço de correio eletrónico, se aplicável, prazo de entrega, documentos a juntar e demais indicações necessárias;
- i) Forma de notificação dos candidatos e de divulgação dos resultados.



2 — Os Avisos são divulgados nos seguintes locais:

- a) Na 2.ª série do *Diário da República* (Aviso extrato);
- b) Na Bolsa de Emprego Público;
- c) No portal da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P., em língua portuguesa e inglesa;
- d) Nos portais da U.Porto na Internet;
- e) Noutros meios de comunicação, tidos por necessários e adequados.

Artigo 20.º

Candidatos

1 — Podem candidatar-se os licenciados, mestres ou doutorados nacionais, consoante o caso, 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.

Artigo 21.º

Prazo e formalização

Após a publicação do Aviso nos termos do n.º 2 do artigo 19.º, as candidaturas devem ser apresentadas no prazo de 30 dias úteis, no caso de recrutamento para ingresso na carreira, e no prazo de 10 dias úteis, no caso do recrutamento de pessoal de investigação a contratar a termo.

SUBSECÇÃO III

Júri

Artigo 22.º

Júri

1 — No caso de procedimento concursal para ingresso na carreira, o Júri é composto por membros, maioritariamente pertencentes à área científica para a qual é aberto o procedimento concursal ou áreas afins relevantes no caso concreto, externos à U.Porto, integrando obrigatoriamente:

- i) Diretor da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo ou o Reitor, consoante o caso;
- ii) Diretor da Unidade de Investigação ou do Departamento ou do Centro responsável pelo investigador a contratar;
- iii) Entre três a sete investigadores ou docentes de carreira, ou especialistas nacionais ou estrangeiros.

2 — A presidência do Júri referido no número anterior compete ao Diretor da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo ou ao Reitor, consoante o caso, podendo ser delegada em professor catedrático ou investigador de carreira de categoria igual ou superior àquela para a qual é aberto o recrutamento.

3 — No caso de procedimento concursal para exercício de atividades de investigação mediante contrato de trabalho a termo, o Júri deve, obrigatoriamente:

- i) Ter o mínimo de três e o máximo de cinco membros;
- ii) Integrar maioritariamente membros pertencentes à área científica para a qual é aberto o procedimento concursal ou a áreas afins relevantes no caso concreto.



4 — A presidência do Júri referido no número anterior compete ao Diretor da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo ou ao Reitor, consoante o caso, podendo ser delegada no Diretor da Unidade de Investigação de acolhimento ou em um investigador da mesma, por ele nomeado, ou no investigador responsável pelo projeto que enquadra e financia o contrato.

Artigo 23.º

Competências do Júri

1 — É da competência do júri, designadamente:

- a) A admissão ou exclusão dos candidatos;
- b) A aprovação ou não aprovação dos candidatos nos métodos de seleção;
- c) A ordenação final dos candidatos aprovados;
- d) A seleção do candidato a contratar;
- e) 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 — Os vogais do Júri podem participar nas reuniões, incluindo as destinadas às entrevistas e à decisão final, através de videoconferência.

2 — No caso de procedimento concursal para ingresso na carreira, o Júri só pode funcionar quando estiverem presentes pelo menos dois terços dos seus membros.

3 — No caso de procedimento concursal para exercício de atividades de investigação mediante contrato de trabalho a termo o júri só pode funcionar quando estiverem presentes pelo menos três membros votantes.

4 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta, não sendo permitidas abstenções.

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.

7 — 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.

SUBSECÇÃO IV

Admissão, métodos de seleção e ordenação dos candidatos

Artigo 25.º

Admissão dos Candidatos

Findo o prazo de apresentação de candidaturas, o Júri verifica os requisitos de admissão, e delibera sobre a admissão e exclusão dos candidatos ao procedimento.

Artigo 26.º

Métodos de seleção

1 — O método de seleção obrigatório é a avaliação do percurso científico e curricular.

2 — Se o aviso de abertura prever a realização de entrevista ou de uma sessão de apresentação ou demonstração pública, esta não pode ter um peso superior a 30 % na ponderação para a valoração final, no caso do pessoal de carreira, e 10 % no caso do pessoal contratado a termo.

3 — A utilização dos métodos de seleção é faseada, da seguinte forma:

a) Aplicação, no primeiro momento, à totalidade dos candidatos admitidos, da avaliação do percurso científico e curricular;

b) Aplicação do segundo método, entrevista ou sessão de apresentação ou demonstração pública, a todos ou a parte dos candidatos aprovados no método anterior, conforme tiver sido definido no aviso de abertura.

Artigo 27.º

Valoração dos métodos de seleção

1 — 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 a avaliar.

2 — A avaliação do segundo método de seleção é expressa numa escala de 0 a 100 pontos com valoração até às centésimas.

Artigo 28.º

Avaliação do percurso científico e curricular

1 — A avaliação do percurso científico e curricular incide sobre a relevância, qualidade e atualidade dos seguintes critérios obrigatoriamente considerados e ponderados:

a) Produção científica, tecnológica, cultural ou artística dos últimos cinco anos considerada mais relevante pelo candidato para a área de recrutamento, e das atividades de investigação aplicada, ou baseada na prática, consideradas de maior impacto pelo candidato para a área de recrutamento, com uma valorização mínima de 70 % no caso do pessoal de carreira e de 90 % no caso de pessoal de investigação contratado a termo;

b) Atividades de extensão e de disseminação do conhecimento, designadamente no contexto da promoção da cultura e das práticas científicas, consideradas de maior relevância pelo candidato, e das atividades de gestão de programas de ciência, tecnologia e inovação, ou da experiência na observação e monitorização do sistema científico e tecnológico, com uma valorização máxima de 30 % no caso do pessoal de carreira e de 10 % no caso de pessoal de investigação contratado a termo;

2 — Os critérios de avaliação devem respeitar os seguintes princípios, quando aplicáveis:

a) Ser explícitos quanto à forma de proceder à avaliação do percurso científico e curricular dos candidatos;

b) Não adotar procedimentos meramente quantitativos, baseados em indicadores, na contagem de publicações, ou dos seus fatores de impacto;

c) Assumir que o conteúdo da produção científica é mais relevante que as métricas de publicação ou do que a entidade que a publicou;

d) Considerar a qualidade intrínseca do conteúdo científico da atividade, selecionada pelo candidato, que deve ser alvo de apreciação pelo Júri;

e) Considerar a especificidade disciplinar.

Artigo 29.º

Ordenação dos candidatos — Avaliação do percurso científico e profissional

1 — Após admissão dos candidatos, e antes de iniciarem as votações para a ordenação final dos candidatos na avaliação do percurso científico e profissional, cada membro do Júri apresenta um documento escrito, a anexar à 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 — Se não for alcançada a maioria absoluta dos votos após a realização das votações previstas no número anterior, ou caso o empate subsista, deverá recorrer-se, para efeitos de ordenação final, ao voto de qualidade do Presidente.

4 — Cada membro do Júri deve respeitar, nas várias votações, a ordenação que apresentou no documento referido no n.º 1.

Artigo 30.º

Entrevista, ou sessão de apresentação, ou demonstração pública

1 — A entrevista, ou sessão de apresentação, ou demonstração pública, consoante o caso, tem a duração máxima de uma hora e visa exclusivamente a clarificação de aspetos relacionados com a investigação realizada pelos candidatos.

2 — No caso de recrutamento de investigadores para a carreira, a entrevista, ou sessão de apresentação, ou demonstração pública, consoante o caso, poderá ainda visar outros aspetos relevantes para o desenvolvimento da atividade dos candidatos, a definir no Aviso de abertura do procedimento concursal.

3 — Os candidatos podem solicitar ao presidente do Júri autorização para que a sua entrevista seja feita por videoconferência, fundamentando as razões para o efeito.

SUBSECÇÃO V

Audiência dos interessados e decisão

Artigo 31.º

Audiência dos interessados

1 — O projeto de decisão de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como as exclusões do procedimento ocorridas nos termos do artigo 25.º, são objeto de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo os candidatos notificados por via postal

com registo simples, ou por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, sem prejuízo da possibilidade de serem usados outros meios naquele previstos.

2 — As alegações que venham a ser oferecidas pelos candidatos, serão apreciadas e respondidas pelo Júri.

3 — Findo o prazo de audiência dos interessados sem que nenhum candidato se pronuncie, o projeto de decisão é convolado em decisão final.

Artigo 32.º

Decisão final

1 — O prazo para a tomada da decisão final do Júri não pode ser superior a 90 dias, contados a partir do termo do prazo de candidaturas, suspendendo-se a contagem durante o prazo de realização de audiências dos interessados.

2 — A decisão 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 Reitor.

Artigo 33.º

Homologação e contratação

1 — A homologação da deliberação final do Júri é da competência do Reitor.

2 — Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, pela forma prevista no artigo 31.º

3 — A decisão sobre a contratação e a determinação do prazo para a assinatura do contrato é da competência do Diretor da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo ou do Reitor, consoante o caso, estando condicionada à existência de disponibilidade orçamental.

4 — 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 exigido no artigo 20.º dentro do prazo fixado naquele artigo;
- 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.

5 — Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Artigo 34.º

Direitos e deveres

Ao pessoal de investigação 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 da U.Porto aplicável.

Artigo 35.º

Direitos de propriedade intelectual e propriedade industrial

Ao pessoal de investigação é aplicável o Regulamento de Propriedade Intelectual da Universidade do Porto.

Artigo 36.º

Férias, faltas e licenças

1 — Ao pessoal de investigação contratado ao abrigo do presente regulamento é aplicável o regime de férias, faltas e licenças previstas no Código do Trabalho.

2 — A remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

3 — O pessoal de investigação 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.

Artigo 37.º

Deveres de assiduidade

1 — Salvo nos casos devidamente autorizados ou justificados, o pessoal de investigação tem o dever de comparecer regularmente ao serviço.

2 — O cumprimento do dever de assiduidade, bem como do período semanal de trabalho, é verificado por um sistema de registo definido pelo Diretor da Unidade Orgânica, ou pelo Serviço Autónomo, ou pelo Reitor, consoante o caso.

3 — A falta de registo de assiduidade sem motivo justificado faz presumir a ausência ao serviço.

4 — Para verificação do cumprimento da duração média semanal de trabalho, é sempre contabilizado um intervalo diário de uma hora para almoço.

Artigo 38.º

Tempo de trabalho prestado fora da Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria

Considera-se trabalho prestado fora da Unidade Orgânica, do Serviço Autónomo ou da Reitoria, consoante o caso:

a) As deslocações ao estrangeiro ou no País, que sejam previamente solicitadas pelo trabalhador e autorizadas pelo(s) órgão(s) competente(s);

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 Diretor da Unidade Orgânica, ou pelo Serviço Autónomo, ou pelo Reitor, consoante o caso, podendo ser esta competência delegada no Diretor da Unidade de Investigação.

CAPÍTULO IV

Regimes de Prestação de Serviço

Artigo 39.º

Regimes de prestação de serviço

1 — O pessoal de investigação de carreira e o pessoal contratado a termo resolutivo, referido no n.º 2 do artigo 7.º, exerce as suas funções, em regra, em regime de dedicação exclusiva, podendo, mediante manifestação de vontade, exercê-las em regime de tempo integral.

2 — Os estagiários de investigação e assistentes de investigação exercem as suas atividades em regime de tempo integral ou de tempo parcial, nos termos previstos no Código do Trabalho.

Artigo 40.º

Dedicação exclusiva

1 — O regime de dedicação exclusiva implica a renúncia ao exercício de qualquer função ou atividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal.

2 — No caso do pessoal de carreira, não prejudica o exercício de funções em regime de dedicação exclusiva a percepção de remunerações decorrentes de:

- a) Direitos de autor;
- b) Direitos de propriedade industrial;
- c) Ajudas de custo;
- d) Despesas de deslocação;
- e) Realização de conferências e palestras, cursos de formação profissional de curta duração e outras atividades análogas, de acordo com os limites estabelecidos na Resolução do CRUP n.º 4/CRUP/87, de 14 de dezembro;
- 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 ou estrangeiros;
- k) Prestação de serviço docente em estabelecimento de ensino superior quando, com autorização prévia da instituição a que esteja vinculado, se realize sem prejuízo do exercício de funções durante o período normal de serviço e não exceda, em média anual, um total de quatro horas semanais de atividade letiva;
- l) 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.

3 — No caso do pessoal contratado a termo ao abrigo do n.º 2 do artigo 7.º do presente regulamento, não prejudica a prestação de serviço em regime de dedicação exclusiva a percepção de remunerações decorrentes de:

- a) Direitos de autor;
- b) Edição de publicações científicas;
- c) Direitos de propriedade industrial;
- d) Realização de seminários, conferências, palestras, cursos de formação profissional de curta duração e outras atividades análogas;
- e) Atividades de docência em instituições do ensino superior, com a concordância do próprio, a autorização prévia da instituição com a qual tem contrato de trabalho ao abrigo do n.º 2 do artigo 7.º do presente regulamento, e, se aplicável, da unidade de investigação de acolhimento, e sem prejuízo do objeto do contrato, desde que não excedam um máximo de quatro horas por semana e um valor

médio anual de três horas semanais por semestre, não podendo ainda abranger a responsabilidade exclusiva por cursos ou unidades curriculares;

f) Elaboração de estudos ou emissão de pareceres solicitados pelo Governo ou no âmbito de estruturas criadas ou de comissões ou grupos de trabalho constituídos por aquele, ou solicitados por entidades públicas ou privadas, a nível nacional ou internacional;

g) Participação em Júris e comissões de avaliação.

4 — A violação do compromisso de exclusividade implica o apuramento da eventual responsabilidade disciplinar e a reposição das importâncias efetivamente recebidas correspondentes à diferença entre o regime de tempo integral e o regime de dedicação exclusiva, sendo, ainda, aplicáveis as regras relativas à acumulação de funções previstas no presente regulamento.

Artigo 41.º

Tempo integral

1 — Entende-se por regime de tempo integral, com ou sem dedicação exclusiva, aquele que corresponde à duração semanal do trabalho de 35 horas.

2 — A duração do trabalho a que se refere o número anterior compreende o exercício de todas as funções enunciadas no n.º 1 do artigo 8.º do presente regulamento.

Artigo 42.º

Tempo parcial

No regime de tempo parcial o número total de horas de serviço semanal é contratualmente fixado, tendo em conta a percentagem do tempo integral da contratação em causa.

Artigo 43.º

Transição entre regimes

1 — A cessação do regime de dedicação exclusiva, a qualquer título, impossibilita o seu regresso a esse regime antes do decurso de, pelo menos, um ano.

2 — A mudança de regime é solicitada por requerimento dirigido ao Diretor da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo, ou ao Reitor, consoante o caso, dele devendo, quando aplicável, dar conhecimento ao Coordenador da Unidade de Investigação ou do Departamento ou do Centro onde exerce funções.

3 — A mudança do regime produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da autorização do pedido.

Artigo 44.º

Dispensa de prestação de serviço na instituição de origem

1 — O pessoal de investigação de carreira pode, sem perda de qualquer dos seus direitos, solicitar dispensa de serviço na instituição onde estiver provido, por um ano, no termo de cada sexénio de serviço, a fim de realizar atividades de investigação ou desenvolver outras tarefas de valorização pessoal e interesse público noutras instituições nacionais ou estrangeiras, bem como desempenhar funções docentes em instituição de ensino público, ou, ainda, por motivos de atualização científica e técnica.

2 — Quando não houver prejuízo para a Unidade de Investigação, Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria, consoante a entidade que pertence, pode gozar a dispensa do serviço prevista no número anterior em períodos de seis meses por cada triénio de serviço.

3 — As dispensas previstas nos números anteriores dependem de requerimento do interessado, sendo submetidas a despacho de deferimento do Diretor da Unidade Orgânica, mediante

pronúncia da Unidade de Investigação e parecer favorável do Conselho Científico, ou despacho de deferimento do Diretor do Serviço Autónomo, ou do Reitor, consoante o caso.

4 — Uma vez terminada a dispensa da prestação de serviço, o trabalhador contrai a obrigação de, no prazo máximo de 90 dias, apresentar, ao Diretor da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo, ou ao Reitor, consoante o caso, um relatório com os resultados do trabalho desenvolvido, sob pena de que quando assim o não faça, vir a ser compelido a repor as quantias auferidas durante aquele período.

5 — O direito previsto nos números anteriores só pode ser exercitado um ano após a entrada em vigor do presente regulamento.

Artigo 45.º

Bolsas de estudo e equiparação a bolseiro

1 — O pessoal de investigação:

a) Pode candidatar-se a bolsa de estudo, no país ou no estrangeiro, obtida a anuência do Diretor da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo, ou do Reitor, consoante o caso;

b) Pode 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 da U.Porto, competindo a decisão ao Diretor da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo, ou ao Reitor, consoante o caso;

c) Durante o período de bolseiro ou de equiparação a bolseiro, independentemente da respetiva duração, o trabalhador 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.

2 — No caso de pessoal de investigação adstrito a Unidade Orgânica, a decisão do Diretor carece de parecer do Conselho Científico e do Diretor da Unidade de Investigação, caso exista.

Artigo 46.º

Acumulação de funções

1 — Ao pessoal contratado ao abrigo do presente regulamento, aplica-se o Regulamento de Acumulação de Funções da U.Porto.

2 — 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 da U.Porto;

b) As funções a acumular não possam ser consideradas concorrentes com as desenvolvidas pela U.Porto;

c) As funções a acumular não sejam desenvolvidas em horário sobreposto ao do horário a praticar na U.Porto.

3 — A acumulação só poderá iniciar-se após autorização do Reitor.

Artigo 47.º

Prestação de serviço docente ou de investigação

A prestação de serviço docente ou de investigação em entidades externas à U.Porto está sujeita, além do estatuído nas disposições legais aplicáveis, ao Regulamento de Prestação de Serviços ao Exterior da U.Porto.

CAPÍTULO V

Período Experimental

Artigo 48.º

Período experimental

1 — Os Investigadores Coordenadores e Principais são contratados por tempo indeterminado com período experimental de um ano exceto se já forem detentores de um contrato por tempo indeterminado com a U.Porto, ou com qualquer outra instituição de ensino superior, caso em que o contrato é por tempo indeterminado.

2 — Os Investigadores Auxiliares são contratados por tempo indeterminado com um período experimental de cinco anos.

3 — No final do período experimental, em função da avaliação a aprovar pela Unidade Orgânica, Serviço Autónomo ou Reitoria, de acordo com regulamento específico, o contrato é convertido em tempo indeterminado, nos termos do artigo seguinte, ou cessa.

4 — No caso de se decidir pela cessação do contrato, tal deve ser comunicado ao interessado até noventa dias de calendário antes do fim do período experimental, no caso dos Investigadores Coordenadores e Principais, ou até seis meses antes do termo do período experimental, no caso dos Investigadores Auxiliares.

5 — Durante o período experimental não pode haver lugar a cessação do contrato por iniciativa da U.Porto, salvo na sequência de procedimento disciplinar.

6 — O tempo de serviço decorrido no período experimental concluído com manutenção do contrato de trabalho por tempo indeterminado, é contado, para todos os efeitos legais, na carreira e categoria em causa

7 — O tempo de vigência dos contratos de trabalho a termo é, nos termos e nas situações previstas na Lei, contabilizado para o preenchimento do período experimental exigido para a contratação por tempo indeterminado com vista ao exercício de funções de investigador ou docente de carreira, desde que cumprido na mesma área científica e instituição.

8 — Nas situações previstas no número anterior, caso o tempo contabilizado seja superior ao período experimental da categoria da carreira em causa, o trabalhador deve comunicar, no prazo de 30 dias após a celebração do contrato:

a) Se pretende ser imediatamente avaliado, requerendo que seja desencadeado o seu processo de avaliação de período experimental; ou

b) Se pretende usufruir de um período experimental adicional de um ano.

9 — Nas situações previstas no presente artigo aplica-se o procedimento e os critérios de avaliação do período experimental definidos no presente regulamento e nos respetivos regulamentos específicos, a todo o período de duração do período experimental, incluindo ao período de tempo assim contabilizado.

Artigo 49.º

Avaliação do período experimental

1 — A avaliação do período experimental tem por base a apreciação da atividade desenvolvida pelo investigador, descrita em relatório pormenorizado elaborado para o efeito, bem como os resultados da avaliação de desempenho, no caso dos investigadores auxiliares, nos termos a definir em regulamento específico de avaliação.

2 — O relatório referido no número anterior é apresentado pelos investigadores de carreira ao Conselho Científico da Unidade Orgânica, ou ao Diretor do Serviço Autónomo, ou ao Reitor, consoante o caso, contendo a descrição pormenorizada das atividades que hajam desenvolvido nesse período, acompanhado dos trabalhos realizados e publicados, a indicação das dissertações efetuadas sob sua orientação e, ainda, quaisquer outros elementos relevantes para apreciação

daquele relatório curricular, considerando o disposto nos n.º 6 e n.º 7, e outros elementos que estejam previstos no regulamento específico de avaliação.

3 — O Conselho Científico designa dois investigadores ou professores da especialidade, de categoria superior, ou igual, no caso dos investigadores-coordenadores, para, no prazo máximo de 30 dias úteis, emitirem parecer circunstanciado e fundamentado acerca do relatório.

4 — No caso dos Serviços Autónomos ou da Reitoria, a designação referida no número anterior é efetuada mediante despacho reitoral.

5 — No caso de não haver na instituição investigadores ou professores da especialidade do interessado, o parecer referido no n.º 3 do presente artigo pode ser elaborado por especialistas, investigadores ou professores da mesma especialidade de outras instituições de investigação ou de ensino superior, nacionais ou estrangeiros.

6 — Na elaboração do parecer tem-se sempre em conta, no que concerne ao período abrangido pelo relatório, a qualidade do trabalho científico, tecnológico e de gestão e comunicação de ciência e tecnologia desenvolvido e os resultados alcançados, designadamente aquele que tiver dado lugar à publicação de trabalhos científicos, tecnológicos e de gestão e comunicação de ciência e tecnologia relevantes, ao cumprimento, com êxito, de contratos de I&D e ao registo de direitos de propriedade intelectual ou industrial e, ainda, a atualização profissional.

7 — Devem ser ainda considerados, na elaboração do parecer mencionado no número anterior, os seguintes fatores:

- a) Formação e orientação científica ou tecnológica de investigadores, bolsheiros, docentes e técnicos;
- b) Orientação de dissertações de mestrado ou de doutoramento.

8 — No prazo de 5 dias úteis após a deliberação do Conselho Científico, o Reitor da U.Porto procede à homologação da consolidação do contrato na sequência de deliberação favorável tomada por maioria simples dos membros do Conselho Científico, com categoria igual ou superior à do interessado e com contrato de trabalho por tempo indeterminado consolidado, notificando o interessado.

9 — No caso dos Serviços Autónomos ou Reitoria, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da receção do parecer referido no n.º 3, sendo da competência do Reitor a homologação da consolidação do contrato por tempo indeterminado.

10 — No caso de se decidir pela cessação do contrato, o Reitor comunica ao interessado, no prazo referido nos números 8 e 9, o projeto de decisão no sentido de cessação do contrato, para audiência prévia escrita no prazo de 10 dias úteis.

11 — Findo o prazo de 10 dias referido no número anterior, o Reitor remete ao Conselho Científico a pronúncia do interessado para deliberação, no caso de contratação para as Unidades Orgânicas, ou remete aos responsáveis pela elaboração do parecer para apreciação, no caso da Reitoria ou dos Serviços Autónomos.

12 — Caso não ocorra pronúncia do interessado, o Reitor notifica o interessado da decisão final.

CAPÍTULO VI

Remuneração e Alteração de Posicionamento Remuneratório

Artigo 50.º

Níveis remuneratórios, suplementos e ajudas de custo

1 — A remuneração base mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal, é determinada pela posição remuneratória pela qual o pessoal de investigação está contratado, de harmonia com os anexos I e II do presente regulamento.

2 — A remuneração base mensal do investigador convidado será determinada em função da categoria pela qual for contratado por equiparação.

3 — O posicionamento inicial do pessoal de investigação previsto no n.º 2 do artigo 7.º do presente regulamento e a remuneração base mensal dos Estagiários de investigação e Assistentes de Investigação é objeto de negociação com a entidade contratante, de acordo com o perfil e a experiência demonstrada, com observância das tabelas Anexas ao presente Regulamento.

4 — O pessoal de investigação referido no n.º 1 do artigo 39.º, que opte pelo regime de tempo integral auferir um montante correspondente a dois terços do valor do nível remuneratório que auferiria no regime de dedicação exclusiva.

5 — A remuneração base mensal do pessoal de investigação contratado em regime de tempo parcial é calculada a partir da percentagem do tempo completo da contratação em causa.

6 — O pessoal de investigação tem também 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.

7 — O pessoal de investigação pode receber importâncias a título de ajudas de custo nos termos da lei aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas e regulamentos vigentes na U.Porto.

8 — Os montantes pecuniários correspondentes a cada um dos níveis remuneratórios constantes do anexo II 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 51.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 de Investigação, Assistentes de Investigação e Investigadores Convidados.

3 — Na elaboração do orçamento anual da Universidade, devem ser contempladas dotações previsionais adequadas às eventuais alterações do posicionamento remuneratório dos seus investigadores, considerando as disponibilidades orçamentais da Universidade.

4 — Tendo em consideração as verbas orçamentais referidas no número anterior, o Reitor fixa por despacho, para cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo ou Reitoria, 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 dos investigadores 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:

- i) a pontuação;
- ii) a antiguidade na respetiva posição remuneratória;
- iii) o tempo de serviço na categoria e
- iv) o tempo no exercício em funções de investigação na U.Porto.

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 a avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.

10 — Por opção gestonária do dirigente máximo da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo, ou da Reitoria, tendo em consideração a verba inscrita para o efeito no respetivo orçamento da Unidade Orgânica ou Serviço Autónomo ou Reitoria 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 de cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria, consoante o caso.

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 2 do artigo 7.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.

CAPÍTULO VII

Avaliação de Desempenho

SECÇÃO I

Estrutura

Artigo 52.º

Objetivos e princípios gerais

1 — A avaliação de desempenho tem como objetivo contribuir para a melhoria do desempenho do pessoal de investigação da U.Porto.

2 — São princípios da avaliação de desempenho:

- a) Orientação, visando a melhoria da qualidade do desempenho do pessoal de investigação;
- b) Consideração de todas as vertentes da atividade do pessoal de investigação enunciadas no n.º 1 do artigo 8.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 de investigação de graus e títulos académicos no período em apreciação;
- e) Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do pessoal de investigação e a sua avaliação;
- f) Responsabilização do Reitor da U.Porto pelo processo de avaliação;
- g) Realização da avaliação pelos órgãos científicos das Unidades Orgânicas ou, no caso dos Serviços Autónomos e Reitoria, pela Direção ou 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 Reitor da U.Porto, 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 Orgânicas, ou Serviços Autónomos, ou Reitoria da U.Porto;
- b) Flexibilidade, visando uma concretização das regras de avaliação de desempenho de acordo com as especificidades próprias de cada Unidade Orgânica ou Serviço Autónomo, 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 diversas unidades orgânicas, ou serviços autónomos, ou Reitoria;
- 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 13.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 53.º

Regime aplicável

1 — O presente regime de avaliação deve ser regulamentado no âmbito de cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria, pelo(s) órgão(s) competente(s) no prazo de 120 dias após a publicação do presente regulamento.

2 — O regulamento específico de avaliação referido no número anterior é sujeito a homologação do Reitor da U.Porto.

Artigo 54.º

Periodicidade

1 — A avaliação do pessoal de investigação 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 específico de avaliação de cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria.

Artigo 55.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 de investigação a desempenhar funções de gestão universitária na Reitoria, de duração igual ou superior seis meses, será efetuada pelo Reitor, com base num plano de atividades proposto pelo trabalhador e aprovado pelo Reitor até 31 de dezembro do ano que antecede aquele que será objeto de avaliação.

6 — A avaliação do pessoal de investigação a desempenhar funções de Diretor de Unidade Orgânica em regime de tempo integral, de duração igual ou superior a seis meses, é efetuada pelo Conselho de Representantes, no caso das Unidades Orgânicas, com base no grau de cumprimento dos objetivos fixados no plano de atividades e que são contratualizados em cada ano com o Conselho de Representantes de cada Unidade Orgânica.

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 Orgânica à qual o avaliado se encontra vinculado ou, no caso dos serviços autónomos ou da Reitoria, respetivamente, a Direção ou o Reitor.

Artigo 56.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 específico de avaliação, 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 específico de avaliação 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 Diretor da Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou pelo Reitor, de acordo com as regras definidas no artigo 63.º deste regulamento.

4 — A ponderação curricular sumária é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação definida no artigo 59.º e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas no presente regulamento.

SECÇÃO II

Da avaliação

Artigo 57.º

Vertentes da avaliação

1 — A avaliação do pessoal de investigação tem por base as funções exercidas, de acordo com o n.º 1 do artigo 8.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 9.º a 12.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 de investigação.

Artigo 58.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 específico de avaliação, 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 — A Unidade Orgânica, o Serviço Autónomo ou Reitoria, definirá no seu regulamento de avaliação 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 específico de avaliação, 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 específico de avaliação, 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 específico de avaliação.

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 específico de avaliação o preveja, a orientação de estudantes de doutoramento e de mestrado;

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;

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 na U.Porto e da Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria, sejam de gestão

central, departamental, académica ou científica, e em estruturas de pequena, média, grande dimensão, reconhecidas pela U.Porto e sediadas nas Unidades Orgânicas ou na Reitoria, ou ainda, em organismos de investigação e desenvolvimento com personalidade jurídica própria de que a U.Porto ou a Unidade Orgânica 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, os resultados dos inquéritos pedagógicos, devendo o regulamento específico de avaliação 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 59.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 cada Unidade Orgânica, Serviço Autónomo, ou Reitoria.

2 — Na determinação da avaliação quantitativa global, obtida por agregação das avaliações obtidas em cada vertente, serão usadas para cada trabalhador avaliações ponderações para as vertentes que, somando 100 % e dentro de limites a definir no regulamento específico de avaliação, 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 80 % 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 0 % e máximo de 30 % 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 de investigação a tempo parcial, que pode ter uma ponderação de 100 % na vertente de investigação e 0 % nas restantes vertentes, sendo que os regulamentos específicos de avaliação deverão 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 60.º**Efeitos da avaliação**

1 — A avaliação do pessoal de investigação é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Consolidação do contrato por tempo indeterminado para pessoal de investigação de carreira;
- b) Renovação ou manutenção dos contratos a termo para pessoal de investigação 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 seis anos;
- b) No caso do pessoal contratado a termo, após avaliação negativa no ano avaliado.

SECÇÃO III**Intervenientes no processo de avaliação****Artigo 61.º****Intervenientes**

1 — Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O Conselho Científico ou os órgãos competentes dos serviços autónomos ou da Reitoria, definidos nos regulamentos específicos de avaliação;
- d) A Comissão Paritária;
- e) O Dirigente máximo;
- f) O Conselho Coordenador de Avaliação da U.Porto;
- g) O Reitor.

2 — A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) de cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria, não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento específico de avaliação definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

Artigo 62.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 Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria.

Artigo 63.º**Avaliadores**

1 — Os avaliadores dos investigadores 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 Orgânica propor os avaliadores, ouvido o Coordenador da Unidade de Investigação onde o avaliado desenvolva as atividades, nos termos previstos no respetivo regulamento de avaliação.

3 — Os avaliadores serão nomeados pelo Diretor, devendo ser investigadores ou docentes de carreira da área científica onde o avaliado desenvolva as atividades.

4 — No caso dos Serviços Autónomos ou Reitoria, os avaliadores são investigadores ou docentes de carreira da área científica onde o avaliado desenvolva as suas atividades, propostos pelos órgãos definidos no regulamento específico de avaliação e nomeados pelo respetivo Diretor.

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 Diretor da Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitor, 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 64.º

Comissão Paritária

1 — A Comissão Paritária é o órgão com competência consultiva para a harmonização das avaliações do pessoal de investigação da Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria, apreciando as propostas de avaliação antes da homologação, bem como as respetivas reclamações.

2 — A Comissão Paritária é composta por quatro vogais:

- a) Um vogal docente do Conselho Executivo, a designar pelo Diretor da Unidade Orgânica;
- b) Um membro do Conselho Científico, a designar pelo Conselho Científico;
- c) Dois representantes doutorados do pessoal de investigação, eleitos diretamente pelo pessoal de investigação.

3 — No caso dos Serviços Autónomos ou Reitoria, a Comissão Paritária é composta por quatro vogais:

- a) Dois vogais pertencentes aos órgãos de Direção do Serviço Autónomo ou Reitoria a designar pelo respetivo Diretor ou pelo Reitor, consoante o caso;
- b) Dois representantes doutorados do pessoal de investigação, eleitos diretamente pelo pessoal de investigação.

4 — A duração dos mandatos dos vogais da Comissão Paritária é definida de acordo com o regulamento específico de avaliação de cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria.

Artigo 65.º

Dirigente máximo

Compete ao Diretor da Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou ao Reitor, consoante o caso:

- a) Promover a elaboração ou revisão do regulamento específico de avaliação dos investigadores da Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria, conforme o caso, e submeter o mesmo à homologação do Reitor;
- b) Desencadear o processo de avaliação, acompanhar o seu decurso e desempenhar as funções que lhe são atribuídas no presente Regulamento e no regulamento específico de avaliação;
- c) Nomear os avaliadores nos termos referidos no artigo 63.º do presente regulamento;

d) Integrar o Conselho Coordenador de Avaliação da U.Porto, podendo designar um representante;

e) Proceder à harmonização das avaliações, ouvida a Comissão Paritária, comunicando os respetivos resultados aos avaliados, aos avaliadores e ao Reitor;

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 Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria, o qual deverá ser analisado pelo Conselho Científico ou pelos órgãos definidos no regulamento específico de avaliação, 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 de investigação.

Artigo 66.º

Conselho Coordenador de Avaliação da U.Porto

1 — Na Universidade do Porto funciona um Conselho Coordenador de Avaliação, a quem compete, além do disposto no n.º 7 do artigo 55.º do presente Regulamento:

a) Emitir parecer sobre os regulamentos de avaliação das Unidades Orgânicas, ou Serviços Autónomos, ou Reitoria, em particular no que diz respeito às suas potencialidades para a melhoria da qualidade do desempenho do pessoal de investigação e para a promoção da qualidade da instituição, e a um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho em cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria;

b) Emitir parecer sobre todas as reclamações e recursos apresentados perante o Reitor, após homologação dos respetivos resultados de avaliação;

c) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que o Reitor entenda levar a este Conselho, relacionados com a avaliação do pessoal de investigação da U.Porto;

d) Exercer as demais competências que lhe sejam conferidas pelo presente Regulamento.

2 — Integram o Conselho Coordenador de Avaliação da U.Porto:

a) O Reitor, que preside;

b) Os Diretores das Unidades Orgânicas ou Serviços Autónomos da U.Porto, ou representantes por estes designados.

Artigo 67.º

Reitor

1 — Compete ao Reitor:

a) Homologar os regulamentos de avaliação de cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria;

b) Pugnar pela adequação dos sistemas de desempenho às realidades específicas de cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria;

c) Controlar o processo de avaliação de desempenho, de acordo com os princípios e regras definidos na lei e no presente Capítulo VII;

d) Assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho em cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria;

e) Homologar as avaliações;

f) Apreciar as reclamações.

2 — As referências à Direção da Reitoria constantes no presente Regulamento entendem-se efetuadas ao Reitor da U.Porto, podendo este nesse contexto delegar as competências que entender convenientes nos Vice-Reitores da U.Porto.

SECÇÃO IV

Do processo

Artigo 68.º

Fases

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

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

Artigo 69.º

Início do processo

Cabe ao Diretor de cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria, desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento específico de avaliação.

Artigo 70.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 Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria.

Artigo 71.º

Avaliação

1 — Findo o prazo determinado para a autoavaliação, os avaliadores realizam a avaliação nos termos fixados no regulamento de cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria.

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 Diretor da unidade de investigação ou Departamento ou Centro, 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(s) avaliador(es), 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 Diretor da respetiva Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria.

Artigo 72.º

Harmonização

1 — Recebidas as avaliações pelo Diretor da respetiva Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitor, este procede à harmonização das mesmas, ouvida a Comissão Paritária.

2 — Concluída a harmonização, o Diretor:

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 específico de avaliação, para validação, após o que este remete ao Reitor, para homologação.

Artigo 73.º

Homologação

1 — O Reitor deve proferir decisão no prazo de 30 dias após a receção das avaliações.

2 — Quando o Reitor não homologar as avaliações atribuídas, atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação, após audição:

a) No caso das unidades orgânicas, do Diretor e do Conselho Científico;

b) No caso dos Serviços Autónomos ou Reitoria, do Diretor e dos órgãos definidos no regulamento específico de avaliação.

3 — Após a homologação, são publicitadas dentro de cada Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria, as avaliações de Relevante e Excelente do pessoal de investigação, juntamente com as respetivas avaliações qualitativas, quando existam, e sua fundamentação quando prevista no regulamento específico de avaliação.

Artigo 74.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 pela U.Porto.

Artigo 75.º

Reclamação

1 — Após a notificação do ato de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de 15 dias para reclamar junto do Reitor, 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 76.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 a U.Porto.



Artigo 77.º

Infraestrutura da avaliação e notificações

1 — Todo o processo de avaliação decorrerá sobre um módulo do SIGARRA, apenas sendo considerada para efeito de avaliação de desempenho a informação que conste do SIGARRA.

2 — É obrigação de cada trabalhador a verificação e submissão no SIGARRA 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 do SIGARRA.

CAPÍTULO VIII

Cessação do Contrato de Trabalho

Artigo 78.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 cessação do contrato de trabalho é da competência do Diretor da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo, ou da Reitoria, consoante o caso.

3 — A decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador pode ser antecedida de procedimento de inquérito, nos termos previstos no Código do Trabalho, sendo a decisão de abertura do processo de inquérito da competência do Diretor da Unidade Orgânica, ou do Serviço Autónomo, ou da Reitoria, consoante o caso.

4 — O projeto de decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador é sujeito à audiência prévia, nos termos previstos no Código do Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 79.º

Avaliações dos anos anteriores

A avaliação do pessoal de investigação relativamente aos anos nos quais não foram avaliados é efetuada por ponderação curricular sumária, nos termos a definir pelo regulamento específico da Unidade Orgânica, ou Serviço Autónomo, ou Reitoria.

Artigo 80.º

Contratos de trabalho em execução

Para efeito do disposto no artigo 59.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 de investigação contratado à data de entrada em vigor deste regulamento, até ao fim dos respetivos contratos a termo.

Artigo 81.º

Efeitos das avaliações dos anos anteriores

1 — Os pontos atribuídos na sequência das avaliações de anos anteriores do pessoal de investigação referido no artigo anterior têm as consequências previstas no artigo 51.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.

Artigo 82.º

Dúvidas de interpretação e casos omissos

As dúvidas suscitadas pela aplicação do presente Regulamento e os casos omissos são resolvidos por despacho do Reitor.

Artigo 83.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

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

8 de maio de 2020. — O Reitor, *António de Sousa Pereira*.

ANEXO I

Categorias e níveis remuneratórios

Categorias/funções	Posições remuneratórias					
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª
	Níveis remuneratórios ⁽¹⁾ ⁽²⁾ ⁽³⁾					
Investigador Coordenador em dedicação exclusiva	18	19	20	21	22	23
Investigador Principal com habilitação ou agregação em dedicação exclusiva	13	15	17	18	19	20
Investigador Principal/Investigador Auxiliar com habilitação ou agregação em dedicação exclusiva	11	12	14	16	17	18
Investigador Auxiliar em dedicação exclusiva	9	10	12	13	14	16
Doutorado de nível inicial em dedicação exclusiva ⁽⁴⁾	5	6	7	8		
Assistente de Investigação em tempo integral	3	4				
Estagiário de Investigação em tempo integral	1	2				

⁽¹⁾ Os níveis previstos para o pessoal contratado para atividades de Doutorado de nível inicial correspondem às remunerações base previstas na Tabela Remuneratória Única, Portaria 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.

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

⁽³⁾ Pessoal a que se refere o n.º 2 do artigo 7.º, do presente Regulamento.

⁽⁴⁾ Os níveis previstos para as categorias da carreira Investigador Auxiliar em dedicação exclusiva, Investigador Principal/Investigador Auxiliar com habilitação ou agregação em dedicação exclusiva, Investigador Principal com habilitação ou agregação em dedicação exclusiva e Investigador Coordenador em dedicação exclusiva, 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 da Carreira de Investigação Científica.

ANEXO II

Tabela remuneratória

Nível	Remuneração
1	1.153,44
2	1.411,67
3	1.721,55
4	1.979,78



Nível	Remuneração
5	2.134,73
6	2.392,96
7	2.702,83
8	2.961,07
9	3.201,39
10	3.447,66
11	3.611,83
12	3.776,00
13	4.022,26
14	4.104,35
15	4.186,44
16	4.268,53
17	4.350,61
18	4.678,96
19	4.925,22
20	5.089,40
21	5.417,74
22	5.617,80
23	5.818,40

313233045