



Reitoria

**Despacho
RT-77/2020**

Ao abrigo do disposto na alínea s) do n.º 1 do artigo 37.º dos Estatutos da Universidade do Minho, homologados pelo Despacho Normativo n.º 13/2017 publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 183, de 21 de setembro, promovida a consulta pública nos termos do disposto nos artigos 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 110.º, n.º 3, do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, ouvidas as organizações sindicais; e,

Ouvido o Conselho de Presidentes das Unidades Orgânicas:

1. Aprovo o Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador em Regime de Direito Privado da Universidade de Minho, anexo ao presente despacho, do qual faz parte integrante;
2. O Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador em Regime de Direito Privado da Universidade de Minho entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no Diário da República;
3. Revogo o despacho RT- 40/2017, de 11 de julho.

O Reitor da Universidade do Minho,

Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador em Regime de Direito Privado da Universidade de Minho

Índice

CAPÍTULO I Disposições gerais.....	5
Artigo 1.º Lei habilitante e objeto	5
Artigo 2.º Âmbito.....	5
Artigo 3.º Direitos e deveres	6
Artigo 4.º Mapa de pessoal.....	6
CAPÍTULO II Da carreira, categorias e funções do pessoal investigador	6
Artigo 5.º Pessoal investigador de carreira	6
Artigo 6.º Pessoal investigador contratado a termo resolutivo	6
Artigo 7.º Funções do pessoal investigador	7
Artigo 8.º Vertente investigação	7
Artigo 9.º Vertente transferência e valorização de conhecimento.....	7
Artigo 10.º Vertente gestão e outras tarefas	8
Artigo 11.º Vertente docência e formação	8
Artigo 12.º Funções do pessoal investigador de carreira.....	8
Artigo 13.º Funções do pessoal investigador contratado a termo resolutivo.....	9
CAPÍTULO III Do recrutamento e seleção do pessoal investigador.....	9
SECÇÃO I Disposições gerais.....	9
Artigo 14.º Princípios e garantias.....	9
Artigo 15.º Formas de recrutamento.....	9
Artigo 16.º Competências do Reitor	9
Artigo 17.º Abertura do concurso.....	10
Artigo 18.º Notificações	10
SECÇÃO II Do recrutamento do pessoal investigador de carreira	10
Artigo 19.º Recrutamento do pessoal investigador de carreira	10
SUBSECÇÃO I Do júri.....	10
Artigo 20.º Nomeação	10
Artigo 21.º Composição.....	10
Artigo 22.º Competência	11
Artigo 23.º Funcionamento.....	11
SUBSECÇÃO II Admissão, métodos de seleção e critérios de avaliação	11
Artigo 24.º Admissão dos candidatos.....	11
Artigo 25.º Métodos de seleção	11
Artigo 26.º Avaliação curricular e critérios de avaliação	11
Artigo 27.º Sessão de apresentação	12
Artigo 28.º Valoração dos métodos de seleção	12
Subsecção III Seleção, ordenação e contratação	12

Artigo 29.º Avaliação e seleção	12
Artigo 30.º Ordenação	13
Artigo 31.º Audiência dos interessados	13
Artigo 32.º Decisão final e contratação	13
SECÇÃO III Do recrutamento do pessoal investigador contratado a termo resolutivo	13
Artigo 33.º Recrutamento do pessoal investigador contratado a termo resolutivo	13
Artigo 34.º Prazo e formalização	14
Artigo 35.º Composição e funcionamento do júri	14
Artigo 36.º Métodos de seleção	14
Artigo 37.º Avaliação do percurso científico e curricular	14
CAPÍTULO IV Do contrato de trabalho do pessoal investigador	15
Secção I Disposições gerais	15
Artigo 38.º Modalidades de contratação	15
SECÇÃO II Contratação de pessoal investigador de carreira	15
Artigo 39.º Período experimental	15
Artigo 40.º Avaliação do período experimental	15
Artigo 41.º Critérios de avaliação	15
SECÇÃO III Contratação do pessoal contratado a termo resolutivo	16
Artigo 42.º Contratos de trabalho a termo resolutivo	16
SECÇÃO IV Regimes de prestação de serviços	16
Artigo 43.º Regime de prestação do serviço	16
Artigo 44.º Dedicção exclusiva	16
Artigo 45.º Obrigações específicas da atividade de investigação	17
Artigo 46.º Dispensa de prestação de serviço na instituição de origem	17
Artigo 47.º Bolsas de estudo e equiparação a bolseiro	18
Artigo 48.º Acumulação de funções	18
SECÇÃO V Da retribuição	18
Artigo 49.º Sistema retributivo	18
SECÇÃO VI Cessação do Contrato de Trabalho	19
Artigo 50.º Cessação do contrato de trabalho	19
CAPÍTULO V Da avaliação do desempenho	19
Secção I Estrutura	19
Artigo 51.º Objetivos e princípios gerais	19
Artigo 52.º Regime de avaliação	19
Artigo 53.º Periodicidade e requisitos de avaliação	19
Artigo 54.º Regime excepcional de avaliação	20
Artigo 55.º Ponderação curricular	20
Secção II Da avaliação	20
Artigo 56.º Vertentes da avaliação	20
Artigo 57.º Parâmetros e instrumentos da vertente investigação	20

Artigo 58.º Parâmetros e instrumentos da vertente transferência e valorização do conhecimento.....	21
Artigo 59.º Parâmetros e instrumentos da vertente gestão e outras tarefas.....	21
Artigo 60.º Parâmetros e instrumentos da vertente docência e formação.....	21
Artigo 61.º Ponderação dos parâmetros de avaliação.....	22
Artigo 62.º Avaliação final.....	22
Artigo 63.º Relatório de desempenho.....	22
Secção III Intervenientes na avaliação.....	23
Artigo 64.º Intervenientes.....	23
Artigo 65.º Avaliado.....	23
Artigo 66.º Avaliadores.....	23
Artigo 67.º Comissão Coordenadora de Avaliação.....	23
Artigo 68.º Conselho Coordenador de Avaliação da UMinho.....	24
Artigo 69.º Reitor.....	24
Secção IV Do processo.....	24
Artigo 70.º Fases.....	24
Artigo 71.º Autoavaliação.....	24
Artigo 72.º Avaliação.....	24
Artigo 73.º Harmonização.....	25
Artigo 74.º Tramitação subsequente.....	25
Artigo 75.º Homologação e notificação.....	25
Artigo 76.º Reclamação.....	25
Secção V Efeitos da avaliação do desempenho.....	25
Artigo 77.º Efeitos da avaliação.....	25
Artigo 78.º Alteração do posicionamento retributivo.....	26
CAPÍTULO VI.....	26
Disposições finais e transitórias.....	26
Artigo 79.º Avaliações dos anos anteriores.....	26
Artigo 80.º Efeitos das avaliações dos anos anteriores.....	26
Artigo 81.º Regulamentos RAPI-UO.....	27
Artigo 82.º Dúvidas e casos omissos.....	27
Artigo 83.º Remissões.....	27
Artigo 84.º Norma revogatória.....	27
Artigo 85.º Entrada em vigor.....	27
Anexo I Categorias e níveis remuneratórios.....	28
Anexo II Tabela remuneratória.....	29

Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador em Regime de Direito Privado da Universidade de Minho

Preâmbulo

O Regulamento da Carreira e Contratação do Pessoal Investigador em Regime de Direito Privado da Universidade do Minho, aprovado por Despacho RT-40/2017, de 19 de abril, e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 12 de maio de 2017, criou a carreira própria de pessoal investigador em regime de direito privado no âmbito da Universidade do Minho, bem como definiu o regime que lhe é aplicável e regulou as respetivas formas de contratação, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES) e no n.º 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 4/2016, de 13 de janeiro;

Atendendo às alterações ocorridas no quadro normativo aplicável no recrutamento de recursos humanos para a investigação, designadamente os previstos no Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, alterado pela Lei n.º 57/2017, de 19 de julho, e, mais recentemente, no Decreto-Lei n.º 63/2019, de 16 de maio, torna-se necessário rever o referido Regulamento, face às atuais condições e designadamente à experiência acumulada na sua aplicação, por forma a adaptar a regulamentação existente à nova realidade;

O Regulamento mantém o princípio da tendencial convergência com o Estatuto da Carreira de Investigação Científica (doravante designado ECIC ou simplesmente Estatuto de Carreira), sendo que a aplicação do Código do Trabalho ao pessoal investigador em regime de direito privado não prejudica a adoção, em paralelismo de situações, dos limites máximos do período experimental consagrados para o pessoal investigador em regime público no respetivo Estatuto de Carreira, bem como dos limites máximos para a duração dos contratos a termo resolutivo consagrados, sendo o caso, em legislação especial sobre a matéria;

Neste contexto, o presente Regulamento atualiza a anterior versão e melhora a sua organização sistemática, bem como integra disposições específicas relativas ao recrutamento, à prestação de serviço, ao período experimental e à avaliação do desempenho com vista a clarificar o regime aplicável ao pessoal investigador em regime de direito privado.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Lei habilitante e objeto

1. O presente Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador em regime de direito privado, da Universidade do Minho (doravante designado de Regulamento) é emitido ao abrigo do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, máxime do n.º 3 do seu artigo 134.º, e no uso dos poderes autonómicos de gestão dos recursos humanos próprios, capacidade reconhecida à Universidade do Minho (UMinho) enquanto fundação pública com regime de direito privado, nos termos da mesma Lei, do Decreto-Lei n.º 4/2016, de 13 de janeiro, designadamente no n.º 5 do seu artigo 4.º, e dos respetivos Estatutos, homologados pelo Despacho Normativo n.º 13/2017, de 29 de agosto, e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 21 de setembro de 2017.
2. O Regulamento estabelece o regime de carreiras, recrutamento, contratação e avaliação do desempenho do pessoal investigador da UMinho, em regime de contrato de trabalho, ao abrigo do Código do Trabalho, bem como define normas gerais aplicáveis à contratação de doutorados ao abrigo de legislação especial.
3. A contratação de pessoal investigador pela UMinho rege-se pelo presente Regulamento, sem prejuízo da possibilidade de recurso a outros instrumentos de recrutamento de recursos humanos para a investigação previstos em legislação especial suscetível de aplicação à UMinho, designadamente aqueles que, nesse âmbito, se encontram previstos no Decreto-Lei n.º 63/2019, de 16 de maio.
4. Sem prejuízo do referido nos pontos anteriores, o presente Regulamento considera a Carta Europeia do Investigador – Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, como proposta pela Comissão Europeia na sua recomendação de 11 de março de 2005, procurando contribuir para o desenvolvimento de um sistema de investigação atraente, aberto e sustentável para os investigadores, em que as condições-quadro permitam o recrutamento e conservação de investigadores de alta qualidade em ambientes propícios a um desempenho e produtividade eficazes.
5. 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

1. O presente Regulamento é aplicável ao pessoal investigador que exerce funções em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado ou termo resolutivo, certo e incerto, adiante designados investigadores.
2. O disposto no presente Regulamento aplica-se a todas as unidades orgânicas e culturais da UMinho.

3. O Regulamento não se aplica ao pessoal investigador que permaneça em regime de direito público (doravante designado de investigadores em regime público), nos termos do n.º 4 do artigo 134.º do RJIES e do n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 4/2016.
4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os investigadores em regime público podem ser contratados no regime previsto no presente Regulamento, devendo, nesse caso, cessar a relação jurídica de emprego público, nos termos legais.

Artigo 3.º

Direitos e deveres

1. Salvo quanto àqueles que decorram do regime específico de direito público, aos investigadores em regime de direito privado são, nos termos seguidamente estatuidos, genericamente garantidos os direitos e exigido o cumprimento dos deveres que se encontram estabelecidos para o pessoal investigador em regime público no Estatuto de Carreira ou, sendo o caso, consagrados em legislação especial sobre a matéria.
2. Em matéria de direitos, são, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, genericamente aplicáveis ao pessoal investigador em regime de direito privado as regras do Estatuto de Carreira relativas a duração do trabalho, férias, faltas e direitos de propriedade industrial.
3. O cumprimento da assiduidade, bem como do período normal do trabalho, é verificado por um sistema de registo do tempo de trabalho definido pelo Reitor.
4. Em matéria de deveres, são, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, genericamente aplicáveis ao pessoal investigador em regime de direito privado as regras legais e regulamentares vigentes para o pessoal em regime público, designadamente em matéria de acumulações, incompatibilidades e impedimentos.
5. Salvo tratando-se de participação previamente autorizada pelo Reitor, constitui conflito de interesses e, como tal, considera-se incumprimento grave dos deveres do investigador o exercício de atividades de formação, de consultoria, de docência e ou de prestação de serviços de investigação ou conexos, em áreas e domínios que sejam concorrenciais com as atividades prosseguidas na UMinho, bem como a participação, direta ou indireta, em instituições ou empresas com tal objeto.
6. Os investigadores em regime de direito privado beneficiam do regime de segurança social, bem como do regime jurídico de acidentes de trabalho e de doença profissional aplicáveis ao regime jurídico-laboral que em cada caso detenham.
7. Os investigadores em regime de direito privado devem ainda respeito às disposições e princípios estabelecidos no Código de Conduta Ética da UMinho.

Artigo 4.º

Mapa de pessoal

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

CAPÍTULO II

Da carreira, categorias e funções do pessoal investigador

Artigo 5.º

Pessoal investigador de carreira

O pessoal investigador em regime de direito privado exerce as suas funções integrado numa carreira que, do topo para a base, abrange as seguintes categorias:

- a) Investigador coordenador em regime de direito privado;
- b) Investigador principal em regime de direito privado;
- c) Investigador auxiliar em regime de direito privado.

Artigo 6.º

Pessoal investigador contratado a termo resolutivo

1. Além das categorias enunciadas no artigo anterior, as atividades de investigação podem ainda ser asseguradas por pessoal investigador a termo resolutivo com as seguintes categorias:
 - a) Investigador convidado em regime de direito privado;
 - b) Assistente de Investigação em regime de direito privado;
 - c) Estagiário de investigação em regime de direito privado.
2. As atividades de investigação podem também ser asseguradas por pessoal contratado a termo resolutivo, nos termos da legislação aplicável ao regime jurídico de Emprego Científico, designadamente, por:

- a) Investigador doutorado equiparado às categorias de Investigador Coordenador ou Investigador Principal ou Investigador Auxiliar, nos termos do artigo anterior;
 - b) Investigador doutorado de nível inicial em regime de direito privado.
3. A categoria da carreira a que é equiparado o investigador convidado em regime de direito privado é fixada pelo conselho científico/conselho técnico-científico, atentos os elementos curriculares, e consta no respetivo contrato de trabalho.

Artigo 7.º

Funções do pessoal investigador

As funções do pessoal investigador integram uma ou mais das seguintes vertentes:

- a) Investigação;
- b) Transferência e valorização do conhecimento;
- c) Gestão e outras tarefas quando aplicável e nos termos do artigo 10.º;
- d) Atividades de docência e formação, quando aplicável e nos termos do artigo 11.º.

Artigo 8.º

Vertente 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 ainda funções do pessoal de investigação:
 - a) Contribuir para o avanço da fronteira do conhecimento;
 - b) Coordenar e participar em projetos de investigação científica e de desenvolvimento tecnológico;
 - c) Divulgar, de acordo com as boas práticas em vigor na respetiva área científica, os resultados obtidos;
 - d) Contribuir para o incremento da atividade de investigação desenvolvida na UMinho, designadamente, através da apresentação de candidaturas de projetos de investigação científica e de desenvolvimento tecnológico a programas de financiamento nacionais e internacionais;
 - e) Garantir a proteção da propriedade industrial dos resultados obtidos no decurso da atividade de investigação científica e de desenvolvimento tecnológico, sempre que esta se justifique;
 - f) Participar em atividades de cooperação nacional e internacional, na respetiva área científica, designadamente, através da colaboração em sociedades académicas, participação em corpos editoriais de revistas científicas, coordenação e participação em comissões de programa de eventos científicos.

Artigo 9.º

Vertente transferência e valorização de conhecimento

A atividade de transferência e valorização do conhecimento abrange, nomeadamente:

- a) Projetos com empresas e outras instituições, visando melhorar o conjunto de produtos e serviços destas ou a sua forma de funcionamento;
- b) Prestações de serviços especializados, cujo âmbito seja a resolução de problemas que exigem conhecimento avançado, solicitados por entidades externas;
- c) Estudos e debates no seio da sociedade, visando diagnosticar problemas, estudar alternativas e definir caminhos de evolução futura;
- d) Apoio ao lançamento e desenvolvimento de empresas e outras instituições que usam o conhecimento avançado desenvolvido na UMinho;
- e) Licenciamento de propriedade industrial da UMinho;
- 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 UMinho de transferência e valorização do conhecimento;
- i) Implementação e desenvolvimento de estruturas de investigação que potenciem a competitividade das unidades de investigação e das suas equipas;
- j) Desenvolvimento de métodos e técnicas de investigação que contribuam para o reforço da capacidade de produção e competitividade das equipas de investigação;
- k) Gestão de equipamentos científicos e de redes internacionais de partilha de equipamentos;
- l) Gestão de acesso de dados e desenvolvimento de ferramentas de acesso e controlo.

Artigo 10.º

Vertente gestão e outras tarefas

A atividade de gestão e outras tarefas abrange, nomeadamente:

- a) O exercício de cargos ou funções nos órgãos da UMinho, das suas Unidades Orgânicas e Centros de Investigação, e em comissões, cargos e tarefas permanentes ou temporárias emanadas desses Órgãos;
- b) O desempenho de outros cargos e funções que lhe sejam cometidas pelos órgãos da UMinho e das suas Unidades Orgânicas e Centros de Investigação, nos termos estatutários e regulamentares;
- c) O exercício de cargos e funções nos órgãos de outras instituições de ciência e cultura, por designação ou com autorização do Reitor da UMinho, ouvido o dirigente máximo da Unidade Orgânica, adiante designada por UO;
- d) A contribuição para a definição das políticas académicas e científicas da UMinho;
- e) A contribuição para o desenvolvimento de redes de investigação e redes institucionais de cooperação científica;
- f) A gestão e desenvolvimento de projetos especiais que reforcem a competitividade e as condições para investigação, através de financiamentos plurianuais, reequipamento institucional, roteiros de infraestruturas, e candidaturas institucionais;
- g) A colaboração em comissões de avaliação de atividades de índole técnica e científica, promovidas por entidades nacionais ou internacionais, nomeadamente, no âmbito de concursos para projetos, bolsas ou prémios, assim como em júris de provas académicas.

Artigo 11.º

Vertente 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 edital de abertura do concurso ou com a concordância do próprio.
2. A atividade de docência e formação abrange:
 - a) Predominantemente, a colaboração na docência no âmbito de ciclos de estudos da UMinho;
 - b) Ministrar formação em ações ou cursos não conferentes de grau da UMinho;
 - c) Contribuir para a formação técnica, científica, pedagógica e cultural do pessoal com que colaboram e dos estudantes e investigadores que orientam.
3. As atividades realizadas ao abrigo das alíneas a) e b) do número anterior não podem exceder um máximo de quatro horas por semana e um valor médio anual de três horas semanais por semestre, nos termos a definir pelo Conselho Científico / Técnico-Científico (CC/CTC) da UO, e a atividade a desenvolver deverá ser compatível com a respetiva atividade de investigação.

Artigo 12.º

Funções do pessoal investigador de carreira

1. Cabe ao investigador auxiliar em regime de direito privado executar, com caráter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas na missão da UMinho, e ainda:
 - a) Participar na conceção, desenvolvimento e execução de projetos de investigação e desenvolvimento, e em atividades científicas e técnicas conexas;
 - b) Orientar os trabalhos desenvolvidos no âmbito dos projetos a seu cargo;
 - c) Colaborar no desenvolvimento de ações de formação no âmbito das atividades de investigação e desenvolvimento;
 - d) Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolseiros, estagiários de investigação e assistentes de investigação;
 - e) Colaborar na docência e participar em programas de formação da instituição.
2. Cabe ao investigador principal em regime de direito privado executar, com caráter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas nas missões das respetivas instituições, e ainda:
 - a) Participar na conceção de programas e projetos de investigação e desenvolvimento;
 - b) Coordenar e orientar a execução de projetos de investigação e desenvolvimento;
 - c) Desenvolver ações de formação no âmbito das atividades de investigação científica e desenvolvimento;
 - d) Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolseiros, estagiários de investigação e assistentes de investigação;
 - e) Colaborar na docência e participar em programas de formação da instituição.
3. Cabe ao investigador coordenador em regime de direito privado executar, com caráter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas nas missões das respetivas instituições, e ainda:
 - a) Coordenar os programas e respetivas equipas de investigação no âmbito de uma área científica;
 - b) Conceber e coordenar programas e projetos de investigação e desenvolvimento;
 - c) Desenvolver ações de formação no âmbito das atividades de investigação e desenvolvimento;
 - d) Colaborar na docência e coordenar e participar em programas de formação da instituição.

Artigo 13.º

Funções do pessoal investigador contratado a termo resolutivo

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

CAPÍTULO III

Do recrutamento e seleção do pessoal investigador

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Princípios e garantias

O recrutamento do pessoal investigador em regime de direito privado obedece aos seguintes princípios gerais:

- a) Adequado suprimento 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 dos 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 do concurso;
- g) Fundamentação das decisões de acordo com os parâmetros previstos nos termos da alínea c).

Artigo 15.º

Formas de recrutamento

O pessoal investigador é recrutado por concurso documental, de âmbito internacional, com exceção de investigadores convidados em regime de direito privado que são recrutados por convite, nos termos do ECIC.

Artigo 16.º

Competências do Reitor

1. Compete ao Reitor da UMinho, designadamente:
 - a) A decisão de abertura do concurso;
 - b) A nomeação do júri do concurso;
 - c) A homologação da deliberação final do júri do concurso;
 - d) A decisão final sobre a contratação.
2. A prática dos atos referidos no número anterior, com exceção da alínea b), depende da existência de cabimento orçamental.

Artigo 17.º

Abertura do concurso

1. Os concursos para recrutamento do pessoal investigador em regime de direito privado são abertos para uma área científica a especificar no edital de abertura, podendo ser restringido o seu âmbito a uma ou mais subáreas científicas.
2. As condições do concurso, aprovadas pelo Reitor, sob proposta do CC/CTC da UO respetiva, constam de edital, o qual deve conter obrigatoriamente os seguintes elementos:
 - a) Área científica, carreira, categoria, UO, subunidade orgânica de investigação, e quando aplicável, a Unidade Cultural;
 - b) Requisitos de admissão ao concurso;
 - c) Retribuição e condições de trabalho;
 - d) Descrição do conteúdo funcional;
 - e) Local de prestação do trabalho, número de lugares postos a concurso e prazo de apresentação de candidaturas;
 - f) Composição do júri;
 - g) Critérios e parâmetros de avaliação;
 - h) Forma de apresentação da candidatura, incluindo endereço de correio eletrónico, se aplicável, prazo de entrega e demais indicações necessárias;
 - i) Documentos que devem obrigatoriamente constar da candidatura, incluindo uma seleção dos trabalhos considerados mais representativos;
 - j) Forma de notificação dos candidatos e de divulgação dos resultados.
3. Os editais são divulgados e publicados:
 - a) Na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato;
 - b) No portal Nacional de mobilidade dos investigadores, nas línguas portuguesa e inglesa;
 - c) No sítio da internet da UMinho, nas línguas portuguesa e inglesa;
 - d) Num meio de comunicação de difusão internacional, quando relevante;
 - e) Na bolsa de emprego público, quando seja obrigatório por legislação especial.

Artigo 18.º

Notificações

1. As notificações previstas no presente Capítulo são efetuadas por uma das seguintes formas:
 - a) Carta registada;
 - b) Correio eletrónico com recibo de entrega da notificação ou por outro meio de transmissão escrita e eletrónica de dados.
2. As notificações por correio eletrónico consideram-se efetuadas na data do recibo de entrega.

SECÇÃO II

Do recrutamento do pessoal investigador de carreira

Artigo 19.º

Recrutamento do pessoal investigador de carreira

1. O recrutamento do pessoal investigador de carreira em regime de direito privado é efetuado por concurso documental, de âmbito internacional, aberto para uma área científica a especificar no edital de abertura.
2. Os requisitos de admissão na carreira e/ou categoria são as habilitações académicas exigíveis para o posto a ocupar, de acordo com o previsto no ECIC.
3. O prazo para a apresentação de candidaturas é fixado no respetivo edital de abertura do concurso, com um mínimo de 15 e um máximo de 30 dias úteis contados da data da publicação do edital.

SUBSECÇÃO I

Do júri

Artigo 20.º

Nomeação

1. A nomeação dos júris dos concursos é precedida de proposta do CC/CTC da UO para a qual é aberto o concurso.
2. Não podem participar na deliberação referida no número anterior os membros do CC/CTC da UO que reúnam as condições para serem opositores ao concurso ou que detenham categoria inferior àquela para a qual é aberto o concurso.

Artigo 21.º

Composição

1. A composição dos júris dos concursos a que se refere a presente Secção obedece, designadamente, às seguintes regras:

- a) O número de membros/vogais não pode ser inferior a cinco nem superior a nove;
 - b) O número de investigadores ou professores não pertencentes à UMinho ou especialistas nacionais ou estrangeiros, não pode ser inferior a metade menos um dos membros do júri;
 - c) Os vogais investigadores ou professores da área científica ou de áreas afins àquelas para o qual o concurso é aberto serem de categoria igual, quando estiver em causa o recrutamento de investigadores coordenadores em regime de direito privado, e de categoria superior, nos restantes casos.
2. Os júris são presididos pelo Reitor, que poderá delegar num Vice-Reitor, com a faculdade de subdelegação nos Presidentes das Unidades Orgânicas, desde que possuam a categoria de professor catedrático ou de investigador coordenador.

Artigo 22.º

Competência

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

Artigo 23.º

Funcionamento

1. O júri só pode funcionar quando estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos seus membros.
2. As deliberações são tomadas por votação nominal fundamentada, por maioria absoluta dos votos dos membros do júri presentes à reunião, não sendo permitidas abstenções.
3. O Presidente do júri tem voto de qualidade e só vota:
 - a) Quando for professor ou investigador da área científica para que o concurso foi aberto; ou,
 - b) Em caso de empate na votação.
4. A metodologia de votação a utilizar para a formação da maioria absoluta na ordenação dos candidatos consta do edital de abertura do concurso.
5. As reuniões do júri do concurso podem ser realizadas, em todas as fases do procedimento, por videoconferência, desde que haja condições técnicas para o efeito.
6. Das reuniões do júri são lavradas atas, que contêm um resumo do que nelas houver ocorrido, bem como os votos emitidos por cada um dos membros e a respetiva fundamentação, sendo facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

SUBSECÇÃO II

Admissão, métodos de seleção e critérios de avaliação

Artigo 24.º

Admissão dos candidatos

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

Artigo 25.º

Métodos de seleção

1. O método de seleção obrigatório é a avaliação curricular.
2. Para além do método de seleção obrigatório, e desde que tal esteja previsto no edital, pode ainda ser utilizada a sessão de apresentação que não pode ter um peso superior a 30% na ponderação para a valoração final.

Artigo 26.º

Avaliação curricular e critérios de avaliação

1. Os critérios de avaliação curricular devem respeitar os seguintes princípios:
 - a) Ser explícitos quanto à forma de proceder à avaliação curricular dos candidatos;
 - b) Não adotar procedimentos meramente quantitativos, baseados em indicadores, na contagem de publicações, ou no cálculo dos seus fatores de impacto cumulativo;

- c) Assumir que o conteúdo da produção científica é mais relevante que as métricas de publicação ou do que a entidade que a publicou;
 - d) Considerar a adequação do currículo à especificidade da área científica.
2. Na avaliação curricular são obrigatoriamente considerados e ponderados, de acordo com os pesos relativos indicados no edital, de acordo com as exigências das funções correspondentes à categoria a concurso, os seguintes critérios:
 - a) O desempenho científico do candidato, com base na análise dos trabalhos constantes do currículo, designadamente dos que hajam sido selecionados pelo candidato como mais representativos, nomeadamente no que respeita à sua contribuição para o desenvolvimento e evolução da área científica para que foi aberto o concurso, assim como o desempenho noutras atividades relevantes para a missão da UMinho;
 - b) A transferência e valorização de conhecimento;
 - c) Outras atividades relevantes para a missão da Universidade que hajam sido desenvolvidas pelo candidato, tendo designadamente em consideração, quando aplicável, a análise da sua prática pedagógica anterior.
 3. Aos critérios enunciados no n.º 1 são atribuídos fatores de ponderação dentro dos seguintes intervalos:
 - a) Desempenho científico: entre 60% a 80 %;
 - b) Transferência e valorização de conhecimento: entre 10% a 20 %;
 - c) Outras atividades relevantes: entre 10% a 20 %.
 4. Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, a concreta definição dos fatores de ponderação a aplicar aos critérios de seleção é da competência do CC/CTC da UO, tendo em conta os objetivos estratégicos da UO, a natureza do concurso e as funções a desempenhar, e constam do edital de abertura do concurso.
 5. Na aplicação dos critérios referidos no número 1 são avaliados, designadamente, os seguintes parâmetros:
 - a) Desempenho científico: produção científica ou tecnológica valorizando-se práticas de ciência aberta; coordenação e participação em projetos científicos ou de desenvolvimento tecnológico; intervenção na comunidade científica.
 - b) Transferência e valorização do conhecimento: patentes / registos de propriedade industrial; atividades de cooperação e de ligação ao tecido produtivo/empresarial; divulgação de ciência e tecnologia.
 - c) Outras atividades: participação em órgãos de gestão académicos; participação em júris científicos / académicos fora da própria instituição; participação na supervisão/cossupervisão de estudantes de pós-graduação; envolvimento em atividades de docência e formação avançada.
 6. A fixação dos parâmetros de avaliação estabelecidos no número anterior compete ao CC/CTC da UO e consta do edital de abertura do concurso.

Artigo 27.º

Sessão de apresentação

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

Artigo 28.º

Valoração dos métodos de seleção

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

Subsecção III

Seleção, ordenação e contratação

Artigo 29.º

Avaliação e seleção

1. Finda a fase de admissão ao concurso, o júri dá início à apreciação das candidaturas, tendo em conta os critérios constantes do edital.
2. O júri deve deliberar sobre a aprovação em mérito absoluto, com base no mérito do currículo global dos candidatos na área científica do concurso e tendo ainda em conta eventuais requisitos específicos para aprovação em mérito absoluto constantes do edital.
3. No caso de não aprovação em mérito absoluto, o júri deve proceder à audiência prévia dos candidatos não aprovados que, querendo, se podem pronunciar por escrito, no prazo de dez dias, aplicando-se o referido no artigo 31.º.

4. O júri procede, de seguida, à aplicação dos métodos de seleção aos candidatos aprovados em mérito absoluto, considerando os critérios e parâmetros de avaliação, bem como os respetivos fatores de ponderação, constantes do edital do concurso.

Artigo 30.º

Ordenação

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

Artigo 31.º

Audiência dos interessados

1. O projeto de ordenação final dos candidatos, bem como as exclusões do procedimento e a não aprovação em mérito absoluto ocorridas nos termos dos artigos 24.º, n.º 2, e 29.º, n.º 3, são objeto de audiência dos interessados.
2. As alegações que venham a ser oferecidas pelos candidatos serão apreciadas e respondidas pelo júri.
3. Findo o prazo de audiência sem que nenhum candidato se pronuncie, o projeto de decisão é convolado em decisão final, não havendo lugar a nova reunião do júri.

Artigo 32.º

Decisão final e contratação

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

SECÇÃO III

Do recrutamento do pessoal investigador contratado a termo resolutivo

Artigo 33.º

Recrutamento do pessoal investigador contratado a termo resolutivo

1. O recrutamento do pessoal investigador contratado a termo resolutivo, a que se refere o artigo 6.º, com exceção do disposto no número seguinte, é efetuado mediante concurso documental, de âmbito internacional, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no Capítulo III, bem como as regras específicas previstas na presente secção.
2. Os investigadores convidados em regime de direito privado são recrutados por convite, nos termos previstos no ECIC.
3. São requisitos de admissão para o recrutamento de assistentes de investigação em regime de direito privado ser titular do grau de Mestre na área científica do concurso e, para o recrutamento de estagiários de investigação em regime de direito privado, ser titular do grau de Licenciado ou curso superior equivalente na área científica do concurso.
4. Ao concurso para recrutamento de investigadores doutorados em regime de direito privado a que se refere o n.º 2 do artigo 6.º podem candidatar-se os doutorados nacionais, estrangeiros e apátridas que sejam titulares do grau de Doutor na área científica para que é aberto o concurso e desde que sejam detentores de um currículo científico e profissional que se revele adequado à atividade a desenvolver.
5. Poderão ser fixados requisitos especiais de admissão, relacionados com a especialidade das funções a desempenhar e o perfil adequado à atividade a desenvolver, devendo constar no edital.

Artigo 34.º

Prazo e formalização

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

Artigo 35.º

Composição e funcionamento do júri

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

Artigo 36.º

Métodos de seleção

1. O método de seleção obrigatório é a avaliação do percurso científico e curricular.
2. Para além do método de seleção obrigatório, e desde que tal esteja previsto no edital, pode ainda ser utilizada a entrevista (ou uma sessão de apresentação ou demonstração pública), que se destina exclusivamente à clarificação de aspetos relacionados com os resultados da investigação dos candidatos e não pode ter um peso superior a 10% na ponderação para a valoração final.
3. A utilização dos métodos de seleção é faseada, da seguinte forma:
 - a) Aplicação, no primeiro momento, à totalidade dos candidatos aprovados em mérito absoluto, da avaliação curricular;
 - b) Aplicação do segundo método, a entrevista (ou uma sessão de apresentação ou demonstração pública), apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das vagas a concurso;
 - c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos.
4. A tranche corresponderá ao número igual de lugares a preencher mais três, podendo ser inferior, se o número de candidatos aprovados na avaliação do percurso científico e curricular for inferior.
5. Cada um dos métodos é eliminatório.

Artigo 37.º

Avaliação do percurso científico e curricular

1. A avaliação do percurso científico e curricular incide sobre a relevância, qualidade e atualidade dos seguintes critérios obrigatoriamente considerados e ponderados:
 - a) Produção científica, tecnológica, cultural ou artística dos últimos cinco anos considerada mais relevante pelo candidato para a área de recrutamento e atividades de investigação aplicada, ou baseada na prática, consideradas de maior impacto pelo candidato para a área de recrutamento, com uma valorização mínima de 80%;
 - 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 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 20%;
2. Os critérios de avaliação devem respeitar os seguintes princípios, quando aplicáveis:
 - a) Ser explícitos quanto à forma de proceder à avaliação do percurso científico e curricular dos candidatos;
 - b) Não adotar procedimentos meramente quantitativos, baseados em indicadores, na contagem de publicações, ou dos seus fatores de impacto;
 - c) Assumir que o conteúdo da produção científica é mais relevante do que as métricas de publicação ou do que a entidade que a publicou;
 - d) Considerar a qualidade intrínseca do conteúdo científico da atividade, selecionada pelo candidato, que deve ser alvo de apreciação pelo júri;
 - e) Considerar a especificidade disciplinar.
3. Os parâmetros e critérios de avaliação com as respetivas ponderações são fixados no edital de abertura do concurso.

CAPÍTULO IV
Do contrato de trabalho do pessoal investigador

Secção I
Disposições gerais

Artigo 38.º
Modalidades de contratação

1. A contratação dos investigadores em regime de direito privado efetua-se por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto, nos termos admitidos no Código do Trabalho, observando-se, quando aplicável, a legislação especial.
2. A contratação por tempo indeterminado considera-se reservada às categorias de investigador de carreira.

SECÇÃO II
Contratação de pessoal investigador de carreira

Artigo 39.º
Período experimental

1. Os investigadores de carreira em regime de direito privado são contratados por tempo indeterminado com período experimental de três anos, exceto se já forem detentores de um contrato por tempo indeterminado com a UMinho, ou com qualquer outra instituição de ensino superior, caso em que o contrato é por tempo indeterminado, sem período experimental.
2. Findo o período experimental, em função de avaliação específica da atividade desenvolvida realizada de acordo com os critérios de avaliação previstos no artigo 41.º e do regulamento próprio de avaliação a aprovar pelo CC/CTC da UO, é mantido o contrato por tempo indeterminado, ou cessa.

Artigo 40.º
Avaliação do período experimental

1. A avaliação do período experimental assenta essencialmente na apreciação do relatório da atividade científica desenvolvida pelo investigador, acompanhado dos trabalhos realizados e publicados, da indicação das dissertações efetuadas sob sua orientação e de quaisquer outros elementos relevantes para apreciação daquele relatório curricular, de acordo com o procedimento previsto no Estatuto de Carreira, com as devidas adaptações.
2. O relatório referido no número anterior é apresentado pelos investigadores de carreira ao CC/CTC da UO até 90 dias antes do termo do período experimental, contendo a atividade desenvolvida durante o período compreendido entre o início do contrato e a data de entrega do relatório.
3. O incumprimento do prazo estabelecido no número anterior, por motivo que seja imputável ao investigador, é fundamento bastante para a não manutenção do contrato.
4. O CC/CTC da UO pode solicitar, a relatores individuais ou a uma comissão constituída para o efeito, a elaboração de pareceres fundamentados acerca do desempenho do investigador durante o período em apreço, com vista a informar a sua decisão, podendo o presidente do CC/CTC, se assim o entender, solicitar outros pareceres.
5. Tratando-se de investigadores coordenadores, os relatores ou membros da comissão referidos no número anterior devem ser detentores de categoria superior ou igual, desde que, em qualquer caso, não se encontrem em período experimental.
6. A cessação ou manutenção do contrato por tempo indeterminado é da competência do Reitor, sob proposta fundamentada e aprovada por maioria dos membros do CC/CTC.
7. A deliberação prevista no número anterior é tomada através de votação nominal justificada, não sendo permitidas abstenções.
8. Previamente à submissão da proposta a decisão do Reitor, o CC/CTC da UO deverá proceder à audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 41.º
Crítérios de avaliação

1. Na avaliação da atividade desenvolvida durante o período experimental são considerados e ponderados, de acordo com a exigência das funções correspondentes às categorias do pessoal investigador, as vertentes seguintes:
 - a) Investigação;
 - b) Transferência e valorização do conhecimento;
 - c) Gestão e outras tarefas;
 - d) Docência e formação.
2. Os CC/CTC podem aprovar vertentes específicas, em data anterior ao início do contrato, mais ajustadas às áreas do saber da respetiva UO, em substituição das vertentes mencionadas no número anterior.

SECÇÃO III

Contratação do pessoal contratado a termo resolutivo

Artigo 42.º

Contratos de trabalho a termo resolutivo

1. O pessoal investigador a que se refere o n.º 1 do artigo 6.º é contratado a termo resolutivo, certo ou incerto, sendo aplicáveis os limites de duração previstos no Código do Trabalho.
2. Os investigadores doutorados a que se refere o n.º 2 do artigo 6.º são contratados a termo resolutivo incerto, pelo prazo máximo de seis anos, com fundamento na execução de serviço determinado, precisamente definido e não duradouro.
3. Os contratos celebrados a termo resolutivo têm carácter de excecionalidade, destinando-se a suprir necessidades imediatas para assegurar atividades de investigação por um período temporal limitado, designadamente nas seguintes situações:
 - a) Substituição de pessoal investigador em formação ou desenvolvimento de trabalhos específicos financiados por projetos de I&D;
 - b) Necessidades decorrentes de situações de vacatura de lugar, impedimento ou ausência legalmente autorizada e até ao preenchimento da vaga ou cessação do impedimento ou da ausência;
 - c) Atividades especializadas de investigação científica ou de desenvolvimento tecnológico e/ou de gestão e comunicação de ciência e de tecnologia de duração limitada no tempo.

SECÇÃO IV

Regimes de prestação de serviços

Artigo 43.º

Regime de prestação do serviço

1. O pessoal investigador em regime de direito privado presta serviço numa das seguintes modalidades:
 - a) Regime de dedicação exclusiva, que implica a renúncia ao exercício de qualquer função ou atividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal;
 - b) Regime de tempo integral, que corresponde à duração semanal do trabalho para a generalidade dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas e compreende o exercício de todas as funções previstas no artigo 7.º do presente Regulamento, incluindo o tempo de trabalho prestado fora da UMinho que seja inerente ao cumprimento daquelas funções;
 - c) Regime de tempo parcial, em que o número total de horas de serviço semanal é contratualmente fixado, tendo em conta a percentagem do tempo completo da contratação em causa.
2. O pessoal investigador em regime de direito privado exerce as suas funções, em regra, em regime de dedicação exclusiva, podendo, mediante manifestação de vontade, exercê-las em regime de tempo integral, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3. Aos investigadores convidados em regime de direito privado, aos assistentes e aos estagiários de investigação em regime de direito privado pode ser permitido o exercício de funções em regime de tempo parcial, nos termos definidos contratualmente.
4. Os investigadores em regime de direito privado podem requerer a passagem de um para outro dos regimes referidos no n.º 1 do presente artigo, sendo necessário que permaneçam, pelo menos um ano, no regime para o qual transitam.

Artigo 44.º

Dedicação exclusiva

1. No caso do pessoal investigador de carreira, não prejudica o exercício de funções em regime de dedicação exclusiva a percepção de remunerações decorrentes de:
 - a) Direitos de autor;
 - b) Direitos de propriedade industrial;
 - c) Ajudas de custo;
 - d) Despesas de deslocação;
 - e) Realização de conferências e palestras, cursos de formação profissional de curta duração e outras atividades análogas;
 - f) Elaboração de estudos ou pareceres mandados executar por despacho do membro do Governo responsável pela coordenação da política científica e tecnológica, do membro do Governo com tutela sobre o sector da educação ou do membro do Governo da tutela ou, ainda, no âmbito de comissões constituídas por nomeação daqueles;
 - g) Desempenho de funções em órgãos da instituição a que esteja vinculado;
 - h) Participação em órgãos consultivos de instituição estranha àquela a que pertença, desde que com a anuência prévia desta última;
 - i) Participação em júris de concurso, exames ou avaliações estranhas à instituição a que esteja vinculado;
 - j) Participação em júris e comissões de avaliação e emissão de pareceres solicitados por organismos nacionais, internacionais ou estrangeiros;
 - k) 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, desde

- que não exceda um máximo de quatro horas por semana e um valor médio anual de três horas semanais por semestre;
- l) Atividades exercidas, quer no âmbito de contratos entre a 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 UMinho.
2. No caso do pessoal investigador contratado a termo resolutivo ao abrigo do n.º 2 do artigo 6.º do presente Regulamento, não prejudica a prestação de serviço em regime de dedicação exclusiva a perceção 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 6.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.
 3. As horas de docência referidas na alínea k) do n.º 1 e na alínea e) do n.º 2 do presente artigo, quando lecionadas nas unidades orgânicas da UMinho, consideram-se incluídas nas 35 horas de duração semanal do trabalho.
 4. A violação do compromisso de exclusividade implica o apuramento da eventual responsabilidade disciplinar e a reposição das importâncias efetivamente recebidas correspondentes à diferença entre o regime de tempo integral e o regime de dedicação exclusiva.
 5. Para os efeitos previstos na alínea l) do n.º 1, a perceção da retribuição é autorizada pelo Conselho de Gestão da UMinho, desde que, cumulativamente:
 - a) As atividades sejam da responsabilidade da UMinho e os encargos com as remunerações sejam satisfeitos através de receitas provenientes dos referidos contratos ou subsídios, nos termos definidos pelo Conselho de Gestão da UMinho;
 - b) A atividade exercida tiver nível científico ou técnico reconhecido pela UO como adequado à natureza, dignidade e funções de investigação;
 - c) As obrigações decorrentes do contrato ou do projeto não impliquem uma relação estável.

Artigo 45.º

Obrigações específicas da atividade de investigação

1. A participação dos investigadores em regime de direito privado da UMinho em centros de investigação externos à UMinho carece de autorização do Reitor, ouvido o conselho científico/conselho técnico-científico da respetiva UO.
2. Os investigadores em regime de direito privado estão obrigados à indicação da sua afiliação institucional à UMinho em todas as suas publicações.
3. Os investigadores em regime de direito privado devem assegurar práticas sustentadas de Ciência Aberta, nomeadamente através das seguintes ações:
 - a) Depositar todas as publicações académicas de que são autores ou coautores no RepositóriUM - Repositório Institucional da Universidade do Minho;
 - b) Assegurar o Acesso Aberto às publicações académicas e outros resultados;
 - c) Depositar ou referenciar dados de investigação no DataRepositóriUM - Repositório de Dados da Universidade do Minho.
4. Apenas as publicações depositadas no RepositóriUM serão utilizadas nos relatórios de atividades da UMinho e no âmbito dos processos de avaliação do período experimental previsto na Secção II deste Capítulo e de avaliação de desempenho previsto no Capítulo V deste Regulamento.

Artigo 46.º

Dispensa de prestação de serviço na instituição de origem

1. O pessoal investigador de carreira em regime de direito privado pode, sem perda de qualquer dos seus direitos, solicitar dispensa de serviço na UMinho, por um ano, no termo de cada sexénio de serviço, a fim de realizar atividades de investigação e desenvolver outras tarefas de valorização pessoal e interesse público noutras instituições nacionais ou estrangeiras, bem como desempenhar funções docentes em instituição de ensino público, ou ainda por motivos de atualização científica e técnica.
2. Quando não houver prejuízo para a UO a que pertencem, os investigadores de carreira em regime de direito privado podem gozar a dispensa do serviço prevista no número anterior em períodos de seis meses por cada triénio de serviço.

3. As dispensas previstas nos números anteriores dependem de requerimento do interessado, parecer favorável do CC/CTC e despacho de deferimento do Reitor.
4. Uma vez terminada a dispensa da prestação de serviço, o investigador contrai a obrigação de, no prazo máximo de 90 dias, apresentar ao CC/CTC da UO em que presta serviço um relatório com os resultados dos seus trabalhos, sob pena de reposição dos vencimentos auferidos durante a dispensa.
5. O direito previsto nos números anteriores só pode ser exercido um ano após a entrada em vigor do presente Regulamento.

Artigo 47.º

Bolsas de estudo e equiparação a bolseiro

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

Artigo 48.º

Acumulação de funções

1. Nas situações de colaboração entre instituições de ensino superior, o pedido de colaboração deve ser formalizado por via institucional entre os seus dirigentes máximos.
2. A acumulação de funções é sempre objeto de autorização prévia do Reitor, ouvidos o conselho científico e o Presidente da respetiva UO ou do Diretor da Unidade cultural, consoante os casos.
3. Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 3.º, 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 UMinho;
 - b) As funções a acumular não possam ser consideradas concorrentes com as desenvolvidas pela UMinho;
 - c) As funções a acumular não sejam desenvolvidas em horário sobreposto ao horário a praticar na UMinho, nos termos da lei e regulamentos aplicáveis.
4. A acumulação só pode iniciar-se após autorização do Reitor.
5. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a prestação de serviço docente ou de investigação noutras instituições, por investigadores, em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral, está sujeita, para além do estatuído nas disposições legais aplicáveis, à existência de protocolo de cooperação que a preveja, formalizado por acordo entre as partes, em momento anterior ao início de cada ano letivo ou semestre, no qual se identifique, nomeadamente, o investigador em regime de direito privado, os custos envolvidos, a duração e a carga horária semanal do serviço docente a prestar.
6. Quando os montantes remuneratórios decorrentes da colaboração ou da acumulação de funções sejam, por imposição legal ou regulamentar ou por vontade do investigador em regime de direito privado, processados pela UMinho, há lugar à retenção de *overheads*.

SECÇÃO V

Da retribuição

Artigo 49.º

Sistema retributivo

1. À fixação da retribuição do pessoal investigador em regime de direito privado, a que se procede em conformidade com a Tabela I Anexa, preside o princípio da tendencial convergência com as remunerações que sejam devidas, nos termos legais, aos investigadores em regime público.
2. O valor retributivo inicial do pessoal investigador em regime de direito privado é determinado para a primeira posição retributiva da categoria que lhe corresponda, podendo, em situações excecionais devidamente justificadas e por despacho reitoral, sob proposta do CC/CTC da UO respetiva, ser fixado um nível retributivo superior.
3. A retribuição dos investigadores especialmente contratados em regime de direito privado em tempo parcial é calculada a partir da percentagem do tempo integral da contratação em causa.
4. As alterações do posicionamento retributivo dentro da mesma categoria baseiam-se na avaliação de desempenho e regem-se pelo presente Regulamento e pelo regulamento específico de avaliação de cada unidade orgânica, adiante designado RAPI-UO.
5. A retribuição dos investigadores em regime de direito privado pode ser majorada com fundos provenientes de projetos ou de financiamentos específicos atribuídos por outras instituições, em termos a fixar em Despacho Reitoral.

SECÇÃO VI
Cessação do Contrato de Trabalho

Artigo 50.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 por iniciativa da entidade empregadora é da competência do Reitor.
3. A decisão de despedimento por facto imputável ao investigador é antecedida de procedimento de inquérito, nos termos previstos no Código do Trabalho, sendo a decisão de abertura do procedimento de inquérito prévio da competência do Reitor.
4. Sem prejuízo de poderem ser solicitados outros pareceres, a decisão de despedimento por facto imputável ao investigador é precedida de parecer fundamentado e apresentado pelo Presidente da UO e Centro de Investigação em que se integra o investigador.
5. Os pareceres referidos no número anterior são emitidos no prazo de 10 dias úteis.
6. O projeto de decisão de despedimento por facto imputável ao investigador é sujeito à audiência prévia, nos termos previstos no Código do Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO V
Da avaliação do desempenho

Secção I
Estrutura

Artigo 51.º
Objetivos e princípios gerais

1. A avaliação do desempenho tem como objetivo principal a valorização do desempenho do pessoal de investigação e a melhoria da sua atividade, em cumprimento da missão e objetivos da UMinho.
2. São princípios da avaliação do desempenho do pessoal investigador:
 - a) Universalidade, visando a aplicação do regime de avaliação do desempenho ao pessoal de investigação de todas as unidades orgânicas da UMinho;
 - b) Flexibilidade, visando uma concretização das regras de avaliação do desempenho de acordo com as especificidades próprias de cada UO em regulamento específico de avaliação do desempenho dos seus investigadores;
 - 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 de avaliação utilizados para a avaliação devem ser claros e atempadamente conhecidos por avaliadores e avaliados;
 - e) Coerência, garantindo que os critérios de avaliação utilizados obedecem aos mesmos princípios no âmbito de cada UO;
 - f) Confidencialidade, assegurando que, com exceção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação, bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo, ficam sujeitos ao dever de sigilo.

Artigo 52.º
Regime de avaliação

1. A avaliação do desempenho do pessoal investigador é feita de acordo com as regras constantes na secção II do presente Capítulo e com o RAPI-UO, de acordo com as especificidades das áreas científicas.
2. Os regulamentos referidos no número anterior são objeto de homologação pelo Reitor, após aprovação pelo CC/CTC de cada UO.
3. Sem prejuízo do regime excecional referido no artigo 54.º, a avaliação do desempenho é, em regra, qualitativa e quantitativa.

Artigo 53.º
Periodicidade e requisitos de avaliação

1. A avaliação do desempenho do pessoal investigador é, em regra, de caráter bienal e respeita ao desempenho de dois anos civis anteriores.
2. O processo de avaliação do desempenho dos investigadores decorre nos meses de janeiro a junho do ano seguinte ao período em avaliação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3. No caso de investigador que, por qualquer motivo atendível, designadamente doença ou licença parental em qualquer modalidade, se tenha encontrado impedido, no período em avaliação, de exercer as suas funções por um período não inferior a 25%, o calendário da avaliação será diferido por um período igual ao da ausência.
4. É requisito de aplicação do processo de avaliação o exercício efetivo de funções durante o período mínimo de seis meses.

Artigo 54.º

Regime excecional de avaliação

Nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos previstos no n.º 1 do artigo 52.º, com fundamento em circunstâncias que o CC/CTC da respetiva UO considere atendíveis, dará este órgão início ao processo de avaliação por ponderação curricular, a realizar nos termos do disposto no artigo seguinte.

Artigo 55.º

Ponderação curricular

1. A avaliação por ponderação curricular traduz-se na avaliação do currículo dos investigadores nas vertentes definidas na Secção II do presente Capítulo, de acordo com os parâmetros e instrumentos de avaliação, e correspondente ponderação, previamente fixados pelo CC/CTC da UO para esta avaliação, com as necessárias adaptações ao definido no presente Regulamento.
2. Os avaliadores são designados de acordo com as regras definidas no artigo 66.º do presente Regulamento.
3. Para efeitos de ponderação curricular, os avaliados devem entregar documentação relevante que permita aos avaliadores nomeados fundamentar a proposta de avaliação.
4. A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação e as correspondentes menções qualitativas definidas no n.º 3 do artigo 62.º, bem como os princípios relativos à diferenciação de desempenho previstas no presente Regulamento, sendo o processo da avaliação ratificado pelo CC/CTC.

Secção II

Da avaliação

Artigo 56.º

Vertentes da avaliação

1. A avaliação do pessoal investigador tem por base as funções exercidas enunciadas no artigo 7.º do presente Regulamento e a especificidade de cada área científica, incidindo sobre as atividades descritas nas respetivas vertentes, nos termos dos artigos 8.º a 11.º do presente Regulamento.
2. As ponderações de cada vertente de atividade podem variar dentro dos seguintes intervalos:
 - a) Investigação – entre 70% e 80%, sem prejuízo do número seguinte;
 - b) Transferência e valorização do conhecimento – entre 0% e 20%;
 - c) Gestão e outras tarefas – entre 0% e 20%;
 - d) Docência e formação – entre 0% e 20%.
3. No caso dos investigadores contratados a termo resolutivo, a vertente investigação pode ter uma ponderação entre 70% e 100%.
4. Os fatores de ponderação concretos a aplicar em cada uma das vertentes de atividade são definidos no regulamento específico de cada UO, designado RAPI-UO.

Artigo 57.º

Parâmetros e instrumentos da vertente investigação

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

- a) No parâmetro *publicações científicas, produção e divulgação artística, produção cultural ou tecnológica* são considerados: os livros, capítulos de livros, artigos em revistas científicas e em atas de eventos científicos, bem como obras artísticas de que o avaliado foi autor ou coautor considerando aspetos como: qualidade dos locais de publicação; reconhecimento que lhe é prestado pela comunidade científica; a inovação; a diversidade; a multidisciplinaridade; a colaboração internacional; as práticas de ciência aberta e a importância das contribuições para o avanço do estado atual do conhecimento;
- b) No parâmetro *coordenação e participação em projetos* são considerados: a coordenação da captação de financiamento externo e a participação em equipas de projetos científicos; ou projetos de criação artística, cultural ou de desenvolvimento tecnológico;
- c) No parâmetro *apresentação de candidaturas em projetos* são considerados: a apresentação de candidaturas a programas de financiamento nacionais e internacionais de projetos científicos ou de projetos de natureza artística, criação cultural ou de desenvolvimento tecnológico;

- d) No parâmetro *reconhecimento pela comunidade científica ou artística e sociedade em geral* são considerados: os prêmios de sociedades científicas; a coordenação e participação em comissões de programa de eventos científicos e artísticos; a realização de palestras a convite em reuniões científicas; a participação como membro de sociedades científicas de admissão competitiva e outras distinções similares;
- e) No parâmetro *iniciativas de melhoria da qualidade da investigação* são considerados: a participação e coordenação de iniciativas que tenham resultado na criação ou reforço de infraestruturas laboratoriais de natureza experimental e/ou computacional de apoio à investigação, assim como contributos reflexivos em torno da investigação em geral no campo das artes, humanidades e ciências sociais.

Artigo 58.º

Parâmetros e instrumentos da vertente transferência e valorização do conhecimento

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

- a) No parâmetro *prestação de serviços de consultoria e formação profissional* são considerados: a participação em atividades que envolvam o meio empresarial e o sector público, o tipo de participação, a dimensão, a diversidade, e a inovação, desde que estes possuam um nível científico ou técnico adequado à natureza e funções de uma instituição de ensino superior;
- b) No parâmetro *propriedade industrial* são considerados: a autoria e coautoria de patentes, registos de titularidade de direitos de propriedade industrial, modelos e desenhos industriais, tendo em consideração a sua natureza e sua abrangência territorial;
- c) No parâmetro *legislação e normas técnicas* são considerados: a participação na elaboração de projetos legislativos e regulamentares e normas técnicas, levando em consideração a sua natureza e a sua abrangência territorial;
- d) No parâmetro *apoio à criação de empresas* são considerados: o grau de envolvimento do avaliado na criação de empresas (*spin-off*, *start-up*, ou outras), tendo em consideração a sua natureza e a sua abrangência;
- e) No parâmetro *serviços à comunidade científica e à sociedade* são considerados: a participação e coordenação de iniciativas de divulgação científica, tecnológica e artística, levando em consideração a natureza e os resultados alcançados por estas, quando efetuadas junto da comunidade científica (nomeadamente pela organização de congressos e outros eventos científicos), da comunicação social, das empresas e do setor público.

Artigo 59.º

Parâmetros e instrumentos da vertente gestão e outras tarefas

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

Artigo 60.º

Parâmetros e instrumentos da vertente docência e formação

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

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

Artigo 61.º

Ponderação dos parâmetros de avaliação

A fixação das ponderações dos parâmetros de avaliação definidos nos artigos 57.º a 60.º compete ao CC/CTC da cada UO e consta de regulamento específico (RAPI-UO), podendo variar nos seguintes termos:

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

Artigo 62.º

Avaliação final

1. A avaliação do desempenho tem por base a apreciação da atividade desenvolvida pelo investigador, descrita em relatório elaborado nos termos do artigo seguinte, o qual deverá ser submetido ao CC/CTC da UO onde exerce funções até ao 30.º dia anterior ao final do prazo de avaliação.
2. Os parâmetros de desempenho enunciados nos artigos 57.º a 60.º são avaliados separadamente, com classificações parciais (C_p) de:
 - a) 1, correspondendo a um desempenho muito abaixo da referência do centro de investigação;
 - b) 2, correspondendo a um desempenho abaixo da referência do centro de investigação;
 - c) 3, correspondendo a um desempenho mínimo aceitável dentro da referência do centro de investigação;
 - d) 4, correspondendo a um bom desempenho dentro da referência do centro de investigação;
 - e) 5, correspondendo a um desempenho excecional dentro da referência do centro de investigação.
3. A classificação final (C_F) resulta das ponderações indicadas para as quatro vertentes enunciadas no artigo 56.º, avaliada até à meia unidade e expressa em décimas, sendo traduzida em quatro menções qualitativas, nos seguintes termos:
 - a) Desempenho Excelente, se $C_F \geq 4,5$;
 - b) Desempenho Relevante, se $3,5 \leq C_F < 4,5$;
 - c) Desempenho Regular, se $2,5 \leq C_F < 3,5$;
 - d) Desempenho Insuficiente, se $C_F < 2,5$.

Artigo 63.º

Relatório de desempenho

1. O relatório de desempenho é constituído por três partes e deve sintetizar a atividade realizada pelo investigador, da seguinte forma:
 - a) A parte I deve apresentar um resumo das principais contribuições da atividade desenvolvida no período em análise;
 - b) A parte II deve apresentar os indicadores de produtividade em modelo próprio que será fornecido para o efeito;
 - c) A parte III deve proceder a uma breve análise crítica da atividade desenvolvida.

2. O relatório referido no número anterior deve ser apresentado em formato digital, descrevendo as contribuições científicas e académicas do investigador no período em avaliação, acrescido de quaisquer outros elementos que o investigador considere relevantes para apreciação da atividade desenvolvida.
3. No caso do pessoal investigador contratado a termo resolutivo o relatório pode incluir apenas as partes I e II referidas no número anterior.

Secção III
Intervenientes na avaliação

Artigo 64.º
Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O CC/CTC de cada UO, através da Comissão Coordenadora de Avaliação da UO;
- d) O Conselho Coordenador de Avaliação da UMinho;
- e) O Reitor.

Artigo 65.º
Avaliado

1. O avaliado tem direito a uma avaliação do seu desempenho que vise o desenvolvimento profissional e a melhoria contínua da sua atividade.
2. O avaliado tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e as condições necessárias ao desempenho das suas funções.
3. É dever do avaliado facultar os elementos de informação que lhe sejam solicitados e garantir participação ativa e responsabilização no processo de avaliação do seu desempenho.
4. A avaliação está sujeita a audiência prévia, nos termos do artigo 74.º do presente Regulamento.

Artigo 66.º
Avaliadores

1. A nomeação dos avaliadores compete à Comissão Coordenadora de Avaliação da UO e deve ocorrer no início de cada período de avaliação.
2. O pessoal investigador em regime de direito privado é avaliado por professores ou investigadores de categoria superior à do avaliado, ou de categoria igual, no caso dos investigador-coordenadores.
3. A ausência ou o impedimento dos avaliadores não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo nesses casos, o RAPI-UO definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

Artigo 67.º
Comissão Coordenadora de Avaliação

1. A Comissão Coordenadora de Avaliação, designada pelo CC/CTC da UO, é responsável pelo processo de avaliação do desempenho do pessoal investigador em regime de direito privado.
2. Compete à Comissão Coordenadora de Avaliação:
 - a) Nomear os avaliadores;
 - b) Preparar o processo de avaliação e divulgá-lo por avaliadores e avaliados;
 - c) Estabelecer a comunicação entre os diversos intervenientes no processo de avaliação;
 - d) Proceder à elaboração das regras orientadoras do processo de harmonização das avaliações;
 - e) Proceder à harmonização das avaliações propostas pelos avaliadores, assegurando um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação do desempenho dos investigadores da UO;
 - f) Submeter o processo de avaliação, após a harmonização referida na alínea anterior, ao CC/CTC da UO para efeitos de ratificação;
 - g) Proceder ao envio ao Reitor dos resultados do processo de avaliação, para homologação;
 - h) Assegurar a aplicação objetiva e coerente do sistema de avaliação do desempenho dos investigadores, nos termos previstos no presente Regulamento e no RAPI-UO;
 - i) Emitir os pareceres que lhe sejam solicitados, nos termos previstos no RAD-UM e no presente Regulamento.
3. A Comissão Coordenadora de Avaliação é composta por professores catedráticos ou associados, bem como por investigadores coordenadores ou principais, no mínimo de três membros, sendo presidida pelo membro mais antigo da categoria mais elevada que dele faça parte.
4. O mandato dos membros da Comissão Coordenadora de Avaliação tem a duração do mandato do Presidente da respetiva UO.

Artigo 68.º

Conselho Coordenador de Avaliação da UMinho

1. Junto do Reitor funciona o Conselho Coordenador de Avaliação da UMinho, ao qual compete:
 - a) Emitir parecer sobre as regras que visam assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação do desempenho dos investigadores em regime de direito privado entre as diversas UO;
 - b) Emitir parecer sobre as reclamações da decisão de homologação da avaliação;
 - c) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que o Reitor entenda levar ao Conselho, relacionados com a avaliação do desempenho dos investigadores em regime de direito privado da UMinho.
2. O Conselho Coordenador de Avaliação da UMinho tem a seguinte composição:
 - a) O Reitor ou um Vice-Reitor por ele designado, que preside;
 - b) Os Presidentes das UO da UMinho ou seus representantes por eles designados.
3. Estando em causa o exercício da competência referida na alínea b) do n.º 1, o Presidente da UO a que pertence o reclamante pode participar na discussão conducente à emissão do referido parecer, sem direito a voto.

Artigo 69.º

Reitor

1. Para os efeitos da aplicação do presente Regulamento, compete ao Reitor:
 - a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho dos investigadores às realidades específicas de cada UO;
 - b) Homologar os regulamentos RAPI-UO das unidades orgânicas, ouvido o senado académico;
 - c) Controlar o processo de avaliação do desempenho do pessoal investigador em regime de direito privado, de acordo com os princípios e regras definidas no presente Regulamento;
 - d) Assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação do desempenho do pessoal investigador pelas diversas UO da UMinho;
 - e) Homologar as avaliações, sem prejuízo da faculdade de delegação;
 - f) Decidir sobre as reclamações que lhe são apresentadas nos termos do presente Regulamento.
2. Compete ainda ao Reitor assegurar o processo de avaliação do desempenho de investigadores que sejam elementos da equipa reitoral no exercício das respetivas competências e funções.

Secção IV

Do processo

Artigo 70.º

Fases

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

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

Artigo 71.º

Autoavaliação

1. A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.
2. Na fase de autoavaliação, o avaliado deve prestar toda a informação que considere relevante e pode informar o(s) respetivo(s) avaliador(es) das suas expectativas relativamente ao período em avaliação.
3. O modo como se concretiza a autoavaliação é regulamentado no RAPI-UO de cada UO.

Artigo 72.º

Avaliação

1. A avaliação é efetuada pelos avaliadores, nos termos do presente Regulamento e do RAPI-UO de cada UO.
2. Uma vez concluída a avaliação, nos prazos estipulados para o efeito, os avaliadores enviam à respetiva Comissão Coordenadora de Avaliação da UO os resultados da avaliação, incluindo referência à evolução do desempenho do avaliado e, quando tal se justificar, proposta de plano de ação visando a melhoria do desempenho do investigador.

Artigo 73.º
Harmonização

Após receção das propostas de avaliação, a Comissão Coordenadora de Avaliação da respetiva UO procede à harmonização e fixação das mesmas, devendo assegurar um justo equilíbrio na distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho.

Artigo 74.º
Tramitação subsequente

1. A Comissão Coordenadora de Avaliação da UO dá conhecimento das avaliações aos avaliadores e procede à notificação dos avaliados.
2. O avaliado dispõe de dez dias para exercer o direito de resposta, em sede de audiência prévia, face à avaliação atribuída.
3. Após pronúncia do avaliado, ou decorrido o prazo para o efeito estabelecido, cabe ao(s) avaliador(es), no prazo máximo de quinze dias, apreciar a resposta apresentada pelo avaliado, se for o caso, e formular proposta final de avaliação a submeter à Comissão Coordenadora de Avaliação da respetiva UO.
4. A Comissão Coordenadora de Avaliação da UO, concluída a tramitação a que se referem os números anteriores, submete o processo de avaliação ao CC/CTC para ratificação.
5. Na sequência da ratificação a que alude o número anterior, a Comissão Coordenadora de Avaliação procede ao envio das avaliações ao Reitor ou a quem detenha a competência delegada, para homologação.

Artigo 75.º
Homologação e notificação

1. A homologação dos resultados de avaliação do desempenho é da competência do Reitor ou do Vice-Reitor com competência delegada, que deve assegurar um justo equilíbrio na distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho.
2. O Reitor, ou o Vice-Reitor com competência delegada para homologação, deve proferir decisão no prazo de trinta dias após a receção das avaliações.
3. Quando o Reitor, ou o Vice-Reitor com competência delegada, não homologar as avaliações propostas, atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, acompanhada de fundamentação, após audição do Conselho Coordenador de Avaliação da UMinho e da Comissão Coordenadora de Avaliação da UO a que pertença o avaliado.
4. Após homologação, as avaliações são remetidas à Comissão Coordenadora de Avaliação da respetiva UO, que deverá dar conhecimento das mesmas aos avaliadores e notificar os avaliados.

Artigo 76.º
Reclamação

1. Após notificação do ato de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de dez dias para reclamar fundamentadamente para a entidade homologante, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de vinte dias.
2. A decisão sobre a reclamação é precedida de pareceres do Conselho Coordenador de Avaliação da UMinho e da Comissão Coordenadora de Avaliação da UO.

Secção V
Efeitos da avaliação do desempenho

Artigo 77.º
Efeitos da avaliação

1. A avaliação positiva do pessoal de investigação é umas das condições que deve ser satisfeita para a:
 - a) Consolidação / manutenção do contrato por tempo indeterminado do pessoal de investigação de carreira;
 - b) Renovação dos contratos a termo resolutivo certo do pessoal de investigação não integrado em carreira.
2. Para efeitos do número anterior, considera-se avaliação do desempenho positiva a que é expressa pelas três menções qualitativas mais elevadas referidas no n.º 3 do artigo 62.º.
3. A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração do posicionamento retributivo dos investigadores contratados por tempo indeterminado, conforme referido no artigo seguinte.
4. Para efeito de alteração do posicionamento remuneratório, às menções qualitativas resultantes da avaliação final do ano civil em avaliação, a que se refere o n.º 3 do artigo 62.º, corresponde a atribuição de uma pontuação nos seguintes termos:
 - a) Excelente, corresponde a uma atribuição de seis pontos;
 - b) Relevante, corresponde a uma atribuição de quatro pontos;
 - c) Regular, corresponde a uma atribuição de dois pontos;
 - d) Insuficiente, corresponde a uma atribuição de um ponto negativo.

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

Artigo 78.º

Alteração do posicionamento retributivo

1. A alteração do posicionamento retributivo tem lugar nos termos estabelecidos no presente Regulamento e realiza-se em função da avaliação do desempenho.
2. A matéria relativa a alteração do posicionamento retributivo prevista no presente artigo não é aplicável aos Estagiários de Investigação em regime de direito privado, Assistentes de Investigação em regime de direito privado e Investigadores Convidados em regime de direito privado.
3. Na elaboração do orçamento anual da UMinho, devem ser contempladas dotações previsionais adequadas às eventuais alterações do posicionamento retributivo do pessoal de investigação, considerando as disponibilidades orçamentais da UMinho.
4. Tendo em consideração as verbas orçamentais referidas no número anterior, o Reitor fixa por despacho, para cada UO, o montante anual máximo alocado aos encargos decorrentes das alterações do posicionamento retributivo do pessoal de investigação.
5. É obrigatória a alteração do posicionamento retributivo sempre que um investigador de carreira, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido a menção máxima, durante um período de seis anos consecutivos.
6. Se, depois de aplicado o estipulado no número anterior, existir ainda disponibilidade financeira relativamente ao definido anualmente no despacho a que se refere o n.º 4 do presente artigo, a verba remanescente pode ser afetada à alteração do posicionamento retributivo dos investigadores não contemplados nos termos do n.º 5 do presente artigo, desde que não se encontrem na posição retributiva mais elevada da sua categoria e que tenham um total acumulado de um mínimo de 10 pontos na posição retributiva em que se encontram.
7. Para efeitos do disposto no número anterior, o pessoal de investigação é ordenado, por ordem decrescente, fazendo relevar consecutivamente: (i) a pontuação; (ii) a antiguidade na respetiva posição retributiva; (iii) o tempo de serviço na categoria; e (iv) o tempo no exercício de funções públicas.
8. Nas alterações do posicionamento retributivo previstas nos números anteriores são tidas em consideração o total de pontos acumulados desde a última alteração de posicionamento retributivo.
9. Para efeitos do presente artigo, tendo ocorrido uma alteração do posicionamento retributivo, independentemente do facto que lhe tiver dado origem, apenas são contados para o total acumulado futuro os pontos correspondentes às avaliações aos anos decorridos após essa alteração.
10. As alterações do posicionamento retributivo, reguladas no presente artigo, reportam-se a 1 de janeiro do ano em que tiverem lugar.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 79.º

Avaliações dos anos anteriores

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

Artigo 80.º

Efeitos das avaliações dos anos anteriores

1. Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos anteriores têm as consequências previstas no artigo 78.º, relativamente à alteração do posicionamento retributivo do pessoal investigador com contrato de trabalho por tempo indeterminado.
2. No caso de os pontos obtidos pelo investigador nas avaliações anteriores não produzirem alterações no posicionamento retributivo, são considerados para o total acumulado futuro.
3. No caso de o investigador em regime de direito privado ter obtido, no período de avaliação a que se refere o presente artigo, uma alteração de posicionamento retributivo, qualquer que seja a causa, apenas são contados para o total acumulado futuro as menções máximas e os pontos correspondentes às avaliações referentes aos anos decorridos após essa alteração de posicionamento retributivo.

Artigo 81.º

Regulamentos RAPI-UO

No prazo de 90 dias após a entrada em vigor do presente Regulamento, as unidades orgânicas deverão submeter ao Reitor, para homologação, os respetivos RAPI-UO.

Artigo 82.º

Dúvidas e casos omissos

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

Artigo 83.º

Remissões

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

Artigo 84.º

Norma revogatória

É revogado o Regulamento da Carreira e Contratação do Pessoal Investigador em Regime de Direito Privado da Universidade do Minho, aprovado por despacho RT-40/2017, de 11 de julho, e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 8 de agosto de 2017.

Artigo 85.º

Entrada em vigor

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

Anexo I
Categorias e níveis remuneratórios

Categoria	Regime de tempo	Posições retributivas					
		1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a
		Níveis retributivos ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾					
Investigador Coordenador em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	36	37	38	39	40	41
	Tempo integral	22	24	25	27	28	30
Investigador Principal com habilitação ou Agregação em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	31	33	35	36	37	38
	Tempo integral	15	18	20	22	24	25
Investigador Principal em regime de direito privado e Investigador Auxiliar com habilitação ou Agregação em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	27	29	32	34	35	36
	Tempo integral	13	14	17	19	20	22
Investigador Auxiliar em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	23	26	29	31	32	34
	Tempo integral	9	11	14	15	17	19
Investigador Doutorado de nível inicial em regime de direito privado ⁽⁴⁾	Dedicação exclusiva	10	12	16	21		
	Tempo integral	3	4	6	7		
Assistente de investigação em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	5	8				
Estagiário de investigação em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	1	2				

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

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

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

(4) Pessoal a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo 6.º, do presente Regulamento.

Anexo II
Tabela remuneratória

Categoria	Regime de tempo	Posições retributivas					
		1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a
		Retribuição					
Investigador Coordenador em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	4.678,96 €	4.925,22 €	5.089,40 €	5.417,74 €	5.617,80 €	5.818,40 €
	Tempo integral	3.119,31 €	3.283,48 €	3.392,93 €	3.611,83 €	3.745,20 €	3.878,93 €
Investigador Principal com habilitação ou Agregação em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	4.022,26 €	4.186,44 €	4.350,61 €	4.678,96 €	4.925,22 €	5.089,40 €
	Tempo integral	2.681,51 €	2.790,96 €	2.900,41 €	3.119,31 €	3.283,48 €	3.392,93 €
Investigador Principal em regime de direito privado e Investigador Auxiliar com habilitação ou Agregação em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	3.611,83 €	3.776,00 €	4.104,35 €	4.268,53 €	4.350,61 €	4.678,96 €
	Tempo integral	2.407,89 €	2.517,33 €	2.736,23 €	2.845,69 €	2.900,41 €	3.119,31 €
Investigador Auxiliar em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	3.201,39 €	3.447,66 €	3.776,00 €	4.022,26 €	4.104,35 €	4.268,53 €
	Tempo integral	2.134,26 €	2.298,44 €	2.517,33 €	2.681,51 €	2.736,23 €	2.845,69 €
Investigador Doutorado de nível inicial em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	2.134,73 €	2.392,96 €	2.702,83 €	2.961,07 €		
	Tempo integral	1.423,15 €	1.595,31 €	1.801,89 €	1.974,05 €		
Assistente de investigação em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	1.721,55 €	1.979,78 €				
Estagiário de investigação em regime de direito privado	Dedicação exclusiva	1.153,44 €	1.411,67 €				