



**requimte**

rede de química e tecnologia

REGULAMENTO DA CARREIRA DE INVESTIGAÇÃO

## Preâmbulo

A REQUIMTE - Rede de Química e Tecnologia - Associação, foi criada em 2003, tendo como associados fundadores a Universidade do Porto e a Universidade Nova de Lisboa, posteriormente em 2020 a Universidade de Aveiro veio integrar esta associação como fundador aderente. A REQUIMTE acolhe duas Unidades de Investigação, o LAQV – Laboratório Associado para a Química Verde e a UCIBIO – Unidade de Investigação em Bociências Moleculares Aplicadas.

O LAQV tem como objeto explorar princípios básicos da Química Verde. Esta filosofia perante a Química integra-se no conceito de Desenvolvimento Sustentável e visa promover tecnologias químicas que reduzam ou eliminem a utilização ou produção de substâncias prejudiciais na conceção, fabrico e utilização de produtos químicos. A designação Química Sustentável permite a associação das práticas ao fim em vista e é atualmente mais universal. A REQUIMTE tem como objetivos: Realizar investigação de alta qualidade em Química Sustentável; Formar jovens investigadores em áreas interdisciplinares relacionados com a Química Sustentável; Planear e incentivar a utilização de produtos e tecnologias limpas; Apoiar a indústria na conceção e implementação de processos químicos não-agressivos e valorizar resíduos industriais e agrícolas; Promover os princípios da Química Sustentável e alertar a sociedade para a necessidade de uma prática sustentável na vida quotidiana.

A UCIBIO combina conhecimentos essenciais em Química e Ciências Biológicas com um ambicioso plano estratégico para maximizar o seu impacto nacional e internacional em termos de produtividade científica, formação avançada e tradução para a sociedade. No contexto nacional, a principal vantagem da UCIBIO reside no seu vasto domínio de investigação fundamental e aplicada, situando-se na interface da Química, Biologia e Engenharia, para abordar questões pertinentes a nível atómico, molecular, subcelular e celular, incluindo as interações célula a célula e a dinâmica evolutiva da população.

Para esse efeito, a REQUIMTE aposta com especial relevância na promoção do conhecimento, na divulgação de ciência, na formação de recursos humanos e no aumento da sua massa crítica.

Inerente a estes objetivos a REQUIMTE em conjunto com os seus associados, visa promover uma política de atração e fixação de recursos humanos altamente qualificados, através de abertura de oportunidades de emprego e do desenvolvimento de percursos profissionais de doutorados.

A REQUIMTE como Associação Privada Sem Fins Lucrativos rege-se pelo Direito Privado e neste sentido, pode criar Carreiras Próprias, mas desenvolve as suas atividades de investigação em conjunto com investigadores da Universidade do Porto, da Universidade Nova de Lisboa, e da Universidade de Aveiro, embora instituições de regime fundacional, também aplicam o Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC), aprovado pelo Decreto-Lei nº 124/99, de 20 de abril e pelos Regulamentos próprios destas entidades públicas de direito privado.

Num sentido de equidade, a REQUIMTE opta por um regime convergente ao regulado no referido diploma, pelo que a estruturação da carreira de pessoal investigador é paralela ao ECIC, assumindo idênticas designações, desenvolve-se por similar elenco de categorias, sucedendo o mesmo quanto às habilitações académicas exigíveis para a sua ocupação.

## **CAPÍTULO I**

### **Secção I**

#### **Disposições Gerais**

##### **Artigo 1º**

###### **Objeto**

O presente documento visa regular a integração dos recursos humanos contratados e a contratar pela REQUIMTE ao abrigo do Direito Privado e no âmbito do Código de Trabalho (Lei 7/2009 de 12 de fevereiro), nas carreiras de pessoal de investigação de ciência, de desenvolvimento tecnológico e de gestão e comunicação de ciência e tecnologia, assim como estabelecer os critérios da sua evolução.

##### **Artigo 2º**

###### **Âmbito de Aplicação**

O presente regulamento aplica-se a todos os detentores de contrato de trabalho celebrado ou a celebrar, com qualificação de investigador de ciência, de desenvolvimento tecnológico e de gestão e comunicação de ciência e tecnologia, com a REQUIMTE.

### **Secção II**

#### **Categorias e Funções**

##### **Artigo 3º**

###### **Enquadramento profissional**

1. A REQUIMTE vem estabelecer as seguintes carreiras profissionais integradas em dois regimes, cuja caracterização genérica se encontra especificada neste regulamento:
  - A. PESSOAL EQUIPARADO À CARREIRA DE INVESTIGAÇÃO (DL 124/99 de 20 de agosto, alterado pela Lei 157/99 de 14 de setembro e pelo DL 373/99 de 18 de setembro):

Doutorado equiparado a **Investigador Auxiliar**, Doutorado equiparado a **Investigador Principal** ou Doutorado equiparado a **Investigador Coordenador**, a quem cabe desempenhar, com carácter de regularidade, atividades correspondentes à categoria de carreira a que forem equiparados por via contratual, nos termos do ECIC.
  - B. PESSOAL CONTRATADO NO ÂMBITO DO DL 57/2016 de 29 de agosto, alterado pela Lei 57/2017 de 19 de julho:
    - a. **Investigador júnior**, doutorado com reduzida experiência pós-doutoral ou sem currículo científico após doutoramento, a quem cabe desempenhar, com carácter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento e todas as outras atividades científicas e técnicas enquadradas na missão da REQUIMTE, e ainda:
      - i. Participar no desenvolvimento e execução de projetos de investigação e desenvolvimento e em atividades científicas e técnicas conexas;

- ii. Acompanhar os trabalhos desenvolvidos no âmbito dos projetos a seu cargo;
- iii. Colaborar no desenvolvimento de ações de formação no âmbito da metodologia da investigação e desenvolvimento;
- iv. Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolseiros, pelos estagiários de investigação e assistentes de investigação e participar na sua formação;
- v. Colaborar na docência e participar em programas de formação da instituição.
- vi. Orientação de estudantes do ensino superior, designadamente de licenciatura, de mestrado e de doutoramento;
- vii. Exercer as funções para que tenham sido eleitos ou nomeados nos órgãos colegiais da instituição a que pertençam.

b. Doutorado equiparado a **Investigador Auxiliar**, Doutorado equiparado a **Investigador Principal** ou Doutorado equiparado a **Investigador Coordenador**, a quem cabe desempenhar, com carácter de regularidade, atividades correspondentes à categoria de carreira a que forem equiparados por via contratual, nos termos do ECIC.

**Investigador convidado**, que desempenha as funções correspondentes à categoria de carreira a que forem equiparados por via contratual.

2. Para cada categoria profissional indicada, são também estabelecidos no Anexo I os respetivos níveis remuneratórios horizontais.

#### **Artigo 4.º**

##### Funções

As funções do pessoal equiparado à carreira de investigação integram as seguintes vertentes:

1. Investigação;
2. Transferência e valorização do conhecimento;
3. Gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas;

#### **Artigo 5.º**

##### Vertente de investigação

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

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

### **Artigo 6.º**

#### Vertente de transferência e valorização do conhecimento

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

- a. Projetos com empresas e outras instituições, que visam melhorar o conjunto de produtos e serviços destas ou a sua forma de funcionamento;
- b. Prestações de serviços especializadas, cujo âmbito seja a resolução de problemas que exigem conhecimento avançado, solicitadas por entidades externas;
- c. Estudos e debates no seio da sociedade, visando diagnosticar problemas, estudar alternativas e definir caminhos de evolução futura;
- d. Apoio ao lançamento e desenvolvimento de empresas e outras instituições que usam o conhecimento avançado desenvolvido nas Unidades de Investigação da REQUIMTE;
- e. Licenciamento de propriedade intelectual desenvolvida nas Unidades de Investigação da REQUIMTE;
- 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 de transferência e valorização do conhecimento das Unidades de Investigação da REQUIMTE.

### **Artigo 7.º**

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

A atividade de gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas abrange, nomeadamente:

- a. O envolvimento social em atividades de ciência;
- b. O desempenho de o cargos e funções que lhe sejam cometidas pela REQUIMTE, nos termos estatutários e regulamentares;
- c. Contribuir de forma ativa para a definição das políticas científicas das Unidades de Investigação da REQUIMTE;
- d. Colaborar em comissões de avaliação de atividades de índole técnica e científica, promovidas por entidades nacionais ou internacionais, nomeadamente no âmbito de concursos para projetos, bolsas ou prémios.

## Artigo 8.º

### Conteúdo funcional

1. Cabe ao investigador auxiliar executar, com carácter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas nas missões das respetivas instituições e ainda:
  - a. Participar na conceção, desenvolvimento e execução de projetos de investigação e desenvolvimento, e em atividades científicas e técnicas conexas;
  - b. Orientar os trabalhos desenvolvidos no âmbito dos projetos a seu cargo;
  - c. Colaborar no desenvolvimento de ações de formação no âmbito da metodologia da investigação e desenvolvimento;
  - d. Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolseiros, estagiários de investigação e assistentes de investigação;
  - e. Colaborar na docência e participar em programas de formação sempre que protocolado com a Instituição de Ensino Superior;
  - f. Orientação de estudantes do ensino superior, designadamente de licenciatura, de mestrado e de doutoramento, sempre que protocolado com a Instituição de Ensino Superior;
  - g. Exercer as funções para que tenham sido eleitos ou nomeados nos órgãos colegiais da instituição a que pertençam.
2. Cabe ao investigador principal executar, com carácter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas nas missões das respetivas instituições e ainda:
  - a. Participar na conceção de programas e projetos de investigação e desenvolvimento;
  - b. Coordenar e orientar a execução de projetos de investigação e desenvolvimento;
  - c. Desenvolver ações de formação no âmbito da metodologia da investigação científica e desenvolvimento;
  - d. Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolseiros, estagiários de investigação e assistentes de investigação;
  - e. Colaborar na docência e participar em programas de formação da instituição.
  - f. Orientação de estudantes do ensino superior, designadamente de licenciatura, de mestrado e de doutoramento;
  - g. Exercer as funções para que tenham sido eleitos ou nomeados nos órgãos colegiais da instituição a que pertençam.
3. Cabe ao investigador coordenador executar, com carácter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas nas missões das respetivas instituições e ainda:
  - a. Coordenar os programas e respetivas equipas de investigação no âmbito de uma área científica;
  - b. Conceber e coordenar programas e projetos de investigação e desenvolvimento;
  - c. Desenvolver ações de formação no âmbito da metodologia da investigação e desenvolvimento.
  - d. Colaborar e participar em programas de formação da instituição.
  - e. Exercer as funções para que tenham sido eleitos ou nomeados nos órgãos colegiais da instituição a que pertençam.

## **CAPÍTULO II**

### **Secção I**

#### **Recrutamento e seleção na REQUIMTE**

##### **Artigo 9.º**

###### Recrutamento e seleção na REQUIMTE

1. O recrutamento e seleção de recursos humanos a contratar pela REQUIMTE obedecem aos seguintes princípios:
  - a. Liberdade de candidatura, garantia de igualdade de condições e oportunidades;
  - b. Transparência e publicidade;
  - c. Imparcialidade do júri de seleção;
  - d. Fundamentação das decisões de acordo com os parâmetros previstos no critério de avaliação.
2. Identificação da necessidade de recrutamento é apresentada pelos Coordenadores de Grupos de cada Unidade de Investigação, sob forma de pedido devidamente fundamentado, à Direção da REQUIMTE.
3. Cabe à Comissão Coordenadora da Comissão Científica de cada Unidade de Investigação, propor:
  - a. O enquadramento prévio do perfil da função a preencher e caso não exista o referido perfil, dever-se criar um perfil funcional específico;
  - b. Os critérios objetivos de seleção em função da categoria a prover.
  - c. Os critérios de avaliação.
4. Cabe à Direção da REQUIMTE:
  - a. Nomear o júri, ouvidos os Coordenadores das Linhas Funcionais e Coordenadores de Grupos de Cada Unidade de Investigação.
  - b. Fixar os critérios objetivos de seleção em função da categoria a prover;
5. O processo de recrutamento deverá dar preferência aos recursos internos existentes, e com respeito à progressão funcional definida neste regulamento.
6. Os requisitos mínimos para acesso às categorias identificadas obedecem aos mesmos requisitos determinados pelo ECIC (DL 124/99 de 20 de agosto, alterado pela Lei 157/99 de 14 de setembro e pelo DL 373/99 de 18 de setembro), e ao DL 57/2016 de 29 de agosto, alterado pela Lei 57/2017 de 19 de julho.

##### **Artigo 10.º**

###### Recrutamento

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

##### **Artigo 11.º**

###### Recrutamento por convite

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

2. O convite carece de ser fundamentado em pareceres de pelo menos dois investigadores ou professores da área e de ser aprovado por maioria simples dos membros do Comissão Coordenadora do Conselho Científico da Unidade, aos quais haverá de ter sido previamente distribuído um exemplar do curriculum vitae da individualidade a contratar.
3. A categoria da carreira a que é equiparado o investigador convidado é determinada pelo Conselho Científico e consta do convite.

## **Secção II**

Recrutamento e seleção noutras Instituições

### **Artigo 12º**

Recrutamento e seleção noutras Instituições

1. O recrutamento, seleção e progressão de recursos humanos a contratar por outras entidades que prossigam ou venham a prosseguir com os objetivos do LAQV e/ou da UCIBIO, que beneficiem de financiamento atribuído pela FCT a estas Entidades de Investigação, obedecem ao regulamento instituído em cada entidade a que venham ser contratados.
2. Para efeitos de recrutamento, a proposta de abertura de concurso é apresentada pela Comissão Coordenadora da Unidade de Investigação à instituição contratante, com sugestão de elemento(s) destas Entidades a integrar no júri de seleção. A decisão final de abertura da posição a contratar cabe à respetiva Universidade.

## **CAPITULO III**

### **Direitos e Deveres dos Contratados pela REQUIMTE**

#### **Artigo 13.º**

Direitos e deveres

1. Para os investigadores contratados pela REQUIMTE garantem-se genericamente todos os direitos e é exigido o cumprimento dos deveres que se encontram estabelecidos no ECIC.
2. Estes trabalhadores beneficiam de um regime de segurança social, bem como do regime jurídico de acidentes de trabalho e doença profissional aplicáveis aos demais trabalhadores contratados no âmbito do Código de Trabalho (Lei nº7/2019 de 12 de fevereiro).
3. Ao pessoal contratado por outras Instituições aplica-se o regime vigente nessas instituições.

#### **Artigo 14.º**

Direitos de propriedade intelectual e propriedade industrial

1. Ao pessoal de investigação diretamente contratado pela REQUIMTE é aplicável o Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos (Decreto-Lei N.º 63/85, de 14 de março) no caso de existência de propriedade intelectual e o art.º 58º do Código de Propriedade Industrial na existência de propriedade industrial.
2. Ao pessoal contratado por outras Instituições aplica-se o regime vigente nessas instituições.



## **CAPÍTULO IV**

### **Remuneração Contratados pela REQUIMTE**

#### **Artigo 15º**

##### Quadro Remuneratório

O quadro remuneratório é fixado pela Direção da REQUIMTE, podendo existir casos de contratação de trabalhadores com remunerações não elencadas no quadro remuneratório, quando estas são fixadas pelas entidades financiadoras como obrigatórias nos programas ou projetos que justificam as respetivas contratações.

#### **Artigo 16.º**

##### Níveis remuneratórios, suplementos e ajudas de custo

1. A remuneração base mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal, é determinada pela posição remuneratória pela qual o pessoal de investigação está contratado, de harmonia com o determinado no ECIC e DL 57/2016 e conforme o anexo I do presente regulamento.
2. A remuneração base mensal do investigador convidado será determinada em função da categoria pela qual for contratado por equiparação.
3. O posicionamento inicial do pessoal de investigação previsto no n.º 1 A e B do artigo 3.º do presente regulamento é objeto de negociação com a entidade contratante, de acordo com o perfil e a experiência demonstrada, com observância das tabelas Anexas ao presente Regulamento.
4. O pessoal de investigação, que opte pelo regime de tempo integral auferirá um montante correspondente a dois terços do valor do nível remuneratório que auferiria no regime de dedicação exclusiva.
5. A remuneração base mensal do pessoal de investigação contratado em regime de tempo parcial é calculada a partir da percentagem do tempo completo da contratação em causa.
6. O pessoal de investigação tem também direito a subsídio de refeição de valor igual ao fixado para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, sendo as condições de atribuição idênticas às estabelecidas para estes trabalhadores.
7. O pessoal de investigação pode receber importâncias a título de ajudas de custo nos termos da lei aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas.
8. Os montantes pecuniários correspondentes a cada um dos níveis remuneratórios constantes do anexo I do presente Regulamento, bem como o valor do subsídio de refeição, são atualizados, nos termos legais em vigor, na mesma percentagem que as remunerações dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, sem necessidade de quaisquer formalidades.
9. A determinação do posicionamento remuneratório inicial do equiparado a investigador, na categoria que lhe corresponda, é decidida por despacho do Diretor da REQUIMTE, sob parecer da Comissão Coordenadora do Conselho Científico da Unidade de Investigação e ouvido o seu coordenador, e resulta de negociação prévia, tomando em consideração o interesse institucional na contratação e as particulares circunstâncias do contratando, designadamente em termos de percurso curricular e condições remuneratórias auferidas no exercício de funções similares, podendo incorporar um acréscimo sobre os valores constantes da Tabela constante no Anexo I, em situações excecionais como tal devidamente justificadas, atenta a singularidade dos méritos do contratando, a especificidade das funções a prover e/ou a especial valia que para as Unidades de Investigação se preveja resultar da contratação.

## **Artigo 17.º**

### **Alteração do posicionamento remuneratório dos contratados pela REQUIMTE**

1. A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos estabelecidos no presente regulamento e realiza-se mediante a transição para o nível remuneratório imediatamente seguinte àquele em que o investigador se encontra, na respetiva categoria.
2. A matéria relativa a alteração do posicionamento remuneratório prevista no presente artigo não é aplicável aos Investigadores Convidados.
3. As alterações do posicionamento remuneratório dos investigadores, dependem das disponibilidades orçamentais da REQUIMTE.
4. É obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um investigador, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.
5. As alterações do posicionamento remuneratório reguladas pelo presente artigo reportam-se a 1 de janeiro do ano seguinte àquele cuja avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.
6. A alteração de posição ou nível remuneratório, independentemente do motivo, implica o recomeço da contagem de menções máximas e a perda dos pontos acumulados na posição ou nível remuneratório detido até ao momento em que tal alteração produz efeitos.

## **CAPITULO V**

### **Avaliação de desempenho dos contratados pela REQUIMTE**

## **Artigo 18.º**

### **Princípios gerais**

1. A avaliação de desempenho tem como objetivo contribuir para a melhoria do desempenho do pessoal de investigação da REQUIMTE.
2. São princípios da avaliação de desempenho:
  - a. Orientação, visando a melhoria da qualidade do desempenho do pessoal de investigação;
  - b. Consideração de todas as vertentes da atividade do pessoal de investigação enunciadas no n.º 1 do artigo 4.º, na medida em que elas lhes tenham, em conformidade com o presente regulamento, estado afetas no período a que se refere a avaliação;
  - c. Consideração da especificidade de cada área científica;
  - d. Consideração dos processos de avaliação conducentes à obtenção pelo pessoal de investigação de graus e títulos académicos no período em apreciação;
  - e. Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do pessoal de investigação e a sua avaliação;
  - f. Responsabilização do Diretor da REQUIMTE e do Coordenador da Respetiva Unidade de Investigação pelo processo de avaliação;
  - g. Realização da avaliação pela Comissão de Coordenação do Conselho Científico da Unidade de Investigação, através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos;
  - h. Resultados da avaliação do desempenho expressa numa menção reportada a uma escala de quatro posições;
  - i. Homologação dos resultados da avaliação do desempenho pelo Diretor da REQUIMTE e o Coordenador da Unidade, assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;
  - j. Previsão da audiência prévia dos interessados.

## **Artigo 19.º**

### Periodicidade

A avaliação do pessoal de investigação é feita através de uma avaliação curricular relativa ao desempenho do ano civil transato, correndo o respetivo processo nos meses de janeiro a maio do ano seguinte ao período em avaliação.

## **Artigo 20.º**

### Vertentes da avaliação

A avaliação do pessoal de investigação tem por base as funções exercidas, de acordo com o n.º 1 do artigo 4.º do presente regulamento, e incide sobre as atividades descritas nas vertentes investigação, transferência e valorização do conhecimento e de gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas, e atividades de docência e formação, nos termos dos artigos 5.º a 7.º do presente regulamento.

## **Artigo 21.º**

### Ponderação das vertentes e pontuação e valoração dos critérios

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

11. Deverão ser obrigatoriamente considerados como parâmetros de avaliação:
  - a. Na vertente de investigação, as publicações e a participação em projetos científicos, a obtenção dos graus de doutor ou de título de agregado ou habilitado, pelo avaliado, as atividades de criação cultural e de desenvolvimento tecnológico e, caso o regulamento específico de avaliação o preveja, a orientação de estudantes de doutoramento e de mestrado;
  - b. Na vertente de transferência e valorização do conhecimento, as tarefas de extensão universitária, de divulgação científica, cultural ou artística e de valorização económica e social do conhecimento;
  - c. Na vertente de gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas, o envolvimento social em atividades de ciência, a participação em Júris académicos e Júris de avaliação científica ou outros painéis enquanto perito científico.
12. A medição do desempenho nos vários parâmetros de avaliação deverá ter em conta os resultados obtidos no período em avaliação, o esforço despendido nesse período, juntando assim, quando relevante, uma componente de avaliação da carga de trabalho, e ainda a especificidade de cada área disciplinar.

## **Artigo 22.º**

### **Resultados**

1. A validação dos resultados obtidos decorre da verificação do cumprimento dos métodos e critérios de avaliação estabelecidos, pela Comissão Coordenadora do Conselho Científico de cada Unidade de Investigação.
2. Sempre que o investigador agregue nas suas funções todas as vertentes definidas no artigo 4º, a determinação da avaliação quantitativa global, é obtida por agregação das avaliações resultantes de cada vertente, e serão usadas para cada trabalhador avaliações ponderações para as vertentes que, somando 100 % e dentro de limites a definir no regulamento específico de avaliação, maximizam a avaliação quantitativa global do trabalhador.
3. Sem prejuízo das exceções consignadas no número seguinte, os limites referidos no número anterior terão que estar contidos nos seguintes intervalos:
  - a. Mínimo de 50 % e máximo de 80 % para a vertente de investigação, sendo que caso exista uma vertente relacionada com o mérito artístico, o limite se aplica à soma das ponderações desta vertente com a de investigação;
  - b. Mínimo de 0 % e máximo de 30 % para a vertente de transferência de conhecimento;
  - c. Mínimo de 0 % e máximo de 30 % para a vertente de gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas.
4. São exceções ao número anterior:
  - a. O pessoal de investigação a tempo parcial, que pode ter uma ponderação de 100 % na vertente de investigação e 0 % nas restantes vertentes, sendo que os regulamentos específicos de avaliação deverão ainda prever os ajustamentos necessários à natureza parcial do seu contrato;
5. Para os restantes investigadores as ponderações acima indicadas deverão constar em regulamento específico de avaliação.
6. A avaliação final é expressa em menções qualitativas, em função das classificações finais obtidas a partir dos métodos e critérios referidos no número anterior, nos seguintes termos:
  - a. Excelente, correspondendo a uma classificação final igual ou superior a 90%;
  - b. Relevante, correspondendo a uma classificação final igual ou superior a 75%;
  - c. Suficiente, correspondendo a uma classificação final igual ou superior a 50%;
  - d. Inadequado, correspondendo a uma classificação final inferior a 50%.

## **Artigo 23.º**

### Efeitos da avaliação

1. A avaliação do pessoal de investigação é obrigatoriamente considerada para efeitos de:
  - a. Consolidação do contrato por tempo indeterminado para pessoal equiparado à Carreira de Investigação;
  - b. Renovação ou manutenção dos contratos a termo para pessoal equiparado à Carreira de Investigação;
  - c. Alteração de posicionamento remuneratório;
  
2. Poderá ser aberto processo de inquérito:
  - a. No caso dos investigadores de carreira após avaliação negativa durante o período de seis anos;
  - b. No caso do pessoal contratado a termo, após avaliação negativa no ano avaliado.

## **Artigo 24.º**

### Alterações e Dúvidas

Este regulamento pode a todo o tempo ser alteração pela Direção vigente. Cabe também a este órgão todos os esclarecimentos quanto às dúvidas surgidas na sua interpretação.

## **Artigo 25.º**

### Entrada em vigor e produção de efeitos

O presente Regulamento entra em vigor no dia 01 de janeiro de 2022.

Porto, 16 de dezembro de 2021

## ANEXO I

REGIME EQUIPARADO	ESCALÕES DL 124/99			
	1º	2º	3º	4º
Investigador Coordenador	285	300	310	330
Investigador Principal	220	230	250	260
Investigador Auxiliar	195	210	230	245
REGIME LEI 57/2017	1º	2º	3º	4º
Investigador Júnior	Nível 33	Nível 37	Nível 41	Nível 45
Investigador Coordenador	Nível 82	Nível 87	Nível 90	Nível 96
Investigador Principal	Nível 61	Nível 65	Nível 71	Nível 74
Investigador Auxiliar	Nível 54	Nível 58	Nível 65	Nível 69