

## UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

Reitoria

## Despacho n.º 6757/2023

*Sumário:* Aprova o Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Investigadores da Universidade NOVA de Lisboa.

**Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Investigadores da Universidade NOVA de Lisboa**

Considerando que a Universidade NOVA de Lisboa foi instituída pelo Estado como fundação pública com regime de direito privado, nos termos do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro.

Considerando que as fundações se regem pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão financeira, patrimonial e de pessoal, sem prejuízo da aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade, tendo em conta o disposto no artigo 266.º da Constituição e no artigo 134.º n.ºs 1 e 2, RJIES, em conjugação com o n.º 1 do artigo 1.º do atrás citado diploma que instituiu a fundação.

Considerando que no âmbito da gestão de recursos humanos, a Universidade Nova de Lisboa pode definir o regime de carreiras próprias do seu pessoal investigador, “respeitando genericamente, quando apropriado, o paralelismo no elenco de categorias e habilitações académicas, em relação às que vigoram para o pessoal [...] investigador dos demais estabelecimentos de ensino superior público”, como determina o artigo 134.º, n.º 3, do RJIES, devendo para o efeito “promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com os princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e à legislação especial aplicável às respetivas carreiras”, como resulta do artigo 4.º, n.º 5, do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro.

Nestes termos, a Universidade aprovou o seu Regulamento relativo às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho de investigadores em regime de contrato de trabalho (Regulamento n.º 393/2018, de 12 de junho, publicado no *Diário da República*, n.º 123, 2.ª série, de 28 de junho, alterado pelo Despacho n.º 6510/2019, de 14 de junho, publicado no *Diário da República*, n.º 136, 2.ª série, de 18 de julho). No artigo 16.º, n.º 1, deste Regulamento, afirma-se que “O sistema de avaliação de desempenho é aprovado por regulamento interno próprio.”. Tal veio a ser materializado no Regulamento da Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório dos Investigadores em Regime de Direito Privado da Universidade Nova de Lisboa (Regulamento n.º 238/2020, de 16 de março, publicado no *Diário da República* n.º 53/2020, 2.ª série de 16 de março).

Considerando que o Regulamento n.º 238/2020 não abrangia a totalidade das tipologias de contratos de trabalho com os investigadores nem a totalidade das categorias criadas ou permitidos pelo Decreto-Lei n.º 57/2016 e pelo Decreto Regulamentar n.º 11-A/2017.

Considerando que o Regulamento n.º 238/2020 não estava compatibilizado com as mais recentes orientações da Comissão Europeia que a Universidade subscreveu através da participação na “Coalition for Advancing Research Assessment” e que preveem que a avaliação da atividade de investigação científica deve permitir a aferição do impacto para além das métricas de bibliometria, de forma abrangente e tendo em conta as especificidades das diferentes áreas científicas, devendo obedecer aos seguintes princípios:

- Recompensar a qualidade e o impacto (potencial) da investigação;
- Recompensar atividades de investigação que obedeçam aos mais altos padrões de ética e integridade;
- Valorizar a diversidade de atividades e resultados de investigação;
- Considerar não apenas os resultados da investigação, mas também o processo/condução da mesma e recompensar as boas práticas científicas, como partilha e colaboração aberta;
- Valorizar o trabalho em equipa, bem como colaborações interdisciplinares quando apropriado;
- Apoiar diferentes perfis de investigadores e diferentes planos de carreira.
- Garantir igualdade de género, igualdade de oportunidades e inclusão.

Considerando que a Universidade NOVA de Lisboa pretende reforçar o acompanhamento das carreiras dos seus recursos humanos, garantindo em simultâneo a atração e premiação do Talento.

Assim, tendo sido promovida a consulta pública, nos termos do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo e do n.º 3 do artigo 110.º do RJIES e ouvidas as associações sindicais.

Tendo obtido parecer favorável do Colégio de Diretores e ao abrigo do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, dos n.ºs 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro, e no exercício da competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º dos Estatutos da Universidade Nova de Lisboa, publicados em anexo ao Despacho Normativo n.º 3/2020, de 22 de janeiro, aprovo o seguinte regulamento.

31 de maio de 2023. — O Reitor, *Prof. Doutor João Sâáguas*.

## **Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Investigadores da Universidade NOVA de Lisboa**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

##### **Artigo 1.º**

###### **Objeto**

O presente regulamento tem por objeto a avaliação do desempenho e a alteração do posicionamento remuneratório dos investigadores da Universidade Nova de Lisboa.

##### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito de aplicação**

O presente regulamento aplica-se:

- a) Aos investigadores da carreira de investigação científica em regime de direito público, regida pelo Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril, na redação atual;
- b) Aos investigadores especialmente contratados em regime de direito público, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril, na redação atual;
- c) Aos investigadores da carreira de investigação científica em regime de direito privado, regida pelo Regulamento n.º 393/2018, de 12 de junho;
- d) Aos investigadores especialmente contratados em regime de direito privado, ao abrigo do Regulamento n.º 393/2018, de 12 de junho;
- e) Aos investigadores contratados em regime de direito privado, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na redação atual, aí se incluindo os contratos celebrados ao abrigo do seu artigo 23.º, números 1 a 5.

### **CAPÍTULO II**

#### **Vertentes, ponderações e indicadores de avaliação**

##### **Artigo 3.º**

###### **Vertentes de avaliação**

A avaliação do desempenho tem em conta a especificidade de cada área do conhecimento e considera as seguintes vertentes:

- a) Investigação científica;
- b) Inovação, impacto e valorização do conhecimento;

- c) Docência e formação;
- d) Tarefas administrativas e de gestão.

#### Artigo 4.º

##### Ponderações

As ponderações de cada vertente são estabelecidas dentro dos seguintes parâmetros:

- a) Investigação científica — entre 40 % e 85 %;
- b) Inovação, impacto e valorização do conhecimento — entre 10 % e 45 %;
- c) Docência e formação — entre 0 % e 30 %;
- d) Tarefas administrativas e de gestão — entre 0 % e 40 %.

#### Artigo 5.º

##### Indicadores da avaliação

Tendo em conta as vertentes de atividade referidas nos artigos anteriores, podem ser considerados, qualitativa e quantitativamente, no período em apreciação, diversos indicadores, nomeadamente:

- a) Na vertente da investigação científica:
  - i) A coordenação e participação em projetos de investigação;
  - ii) A elaboração de projetos de investigação avaliados positivamente por painéis internacionais;
  - iii) A captação de financiamento competitivo;
  - iv) A coordenação ou participação na coordenação de equipas e/ou Unidades de investigação;
  - v) O trabalho de equipa, bem como as colaborações interdisciplinares, quando apropriado;
  - vi) A publicação de artigos e livros científicos, a sua tipologia e o seu impacto;
  - vii) Outros resultados da investigação, tais como dados, programas de computador, modelos, métodos, teorias, algoritmos, protocolos, entre outros;
  - viii) As comunicações apresentadas em congressos e colóquios científicos;
  - ix) A disseminação dos resultados da investigação, de acordo com as boas práticas em vigor na respetiva área científica, sem prejuízo do cumprimento do Regulamento de Propriedade Intelectual da Universidade Nova de Lisboa;
  - x) A participação em órgãos de revistas científicas;
  - xi) A participação em comissões, organizações ou redes de carácter científico;
  - xii) A participação na organização de encontros científicos, tais como conferências ou workshops;
  - xiii) O cumprimento das regras relacionadas com os princípios da ética, integridade e ciência aberta, sem prejuízo do cumprimento do Regulamento de Propriedade Intelectual da Universidade Nova de Lisboa;
  - xiv) A colaboração em comissões de avaliação de concursos, prémios ou programas de financiamento nacional ou internacional de índole técnica e científica;
  - xv) A colaboração em comissões de avaliação de organismos científicos, de interface ou académicos, de âmbito nacional ou internacional;
  - xvi) A demonstração de reconhecimento pela comunidade científica nacional e internacional (ex: prémios, revisão de artigos, palestras por convite, e outras manifestações de reconhecimento análogas);
- b) Na vertente de inovação, impacto e valorização do conhecimento:
  - i) O registo e licenciamento de propriedade intelectual tendo em conta a criação de valor para a sociedade, em cumprimento do Regulamento de Propriedade Intelectual da Universidade Nova de Lisboa;
  - ii) A captação e a gestão de projetos, unidades, entidades de interface e equipas centradas em inovação e transferência do conhecimento, envolvendo entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais;

- iii) A prestação de serviços especializados para a resolução de problemas que exijam conhecimento avançado, solicitados por entidades externas;
- iv) A dinamização do empreendedorismo nas suas múltiplas vertentes, incluindo o empreendedorismo jovem, o empreendedorismo social ou o empreendedorismo de base científica ou tecnológica;
- v) O lançamento ou a consolidação de *startups* e em particular de *spinoffs* da Universidade Nova de Lisboa;
- vi) O envolvimento em iniciativas de apoio à empregabilidade e inserção no mercado de trabalho dos alunos da Universidade Nova de Lisboa;
- vii) A promoção e desenvolvimento de estruturas e projetos que incrementem a adoção de conhecimento avançado pela sociedade;
- viii) A dinamização e a gestão de interações com *alumni* da Universidade Nova de Lisboa;
- ix) A participação na conceção e implementação de campanhas de *fundraising*;
- x) Contributos centrados na comunicação, interna e externa, nomeadamente aqueles que possam resultar em ganhos positivos de visibilidade, notoriedade e liderança de opinião;
- xi) Serviços à comunidade, de cooperação e colaboração com instituições públicas e privadas;
- xii) Contributos inovadores relacionados com desafios sociais, inovação social e os objetivos de desenvolvimento sustentável;
- xiii) A comunicação e a divulgação científica junto do público em geral;
- xiv) Iniciativas culturais e de interação com a comunidade.

c) Na vertente da docência e formação:

- i) A conceção, coordenação e lecionação de unidades curriculares nos três ciclos de ensino e em cursos não conferentes de grau;
- ii) A qualidade do ensino nas disciplinas ensinadas, consideradas as matérias e os ciclos de estudos;
- iii) A disponibilização de lições e outro material pedagógico, incluindo a sua qualidade e originalidade;
- iv) As orientações das componentes não letivas de cursos de licenciatura e mestrado;
- v) As orientações de teses de doutoramento;
- vi) Outras atividades de índole pedagógica e formativa, como seminários, ações de formação e workshops;
- vii) As participações em júris de provas académicas de licenciatura e mestrado;
- viii) A participação em júris de doutoramento ou agregação;
- ix) Prémios ou distinções de reconhecimento de desempenho pedagógico.

d) Na vertente das tarefas administrativas e de gestão:

- i) O exercício de cargos e funções nos órgãos da Universidade Nova de Lisboa, das unidades orgânicas e das suas instituições de investigação, desenvolvimento e inovação;
- ii) O exercício de cargos e funções nos órgãos de outras instituições, científicas, culturais, governamentais ou industriais, por designação ou com autorização da Universidade ou da respetiva unidade orgânica;
- iii) A participação em outras atividades de gestão de interesse para a Universidade ou suas unidades orgânicas.

### CAPÍTULO III

#### Procedimento de avaliação

##### Artigo 6.º

###### Ciclo de avaliação, definição de ponderações e indicadores

1 — O ciclo de avaliação de desempenho é trienal, reportando-se ao desempenho referente aos três anos civis anteriores, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Nos casos em que a atividade do investigador corresponde a um período inferior ao triénio em avaliação, a classificação final reporta-se ao período de atividade efetivo, com as devidas adaptações.

3 — A avaliação do desempenho depende do exercício efetivo de funções durante o período mínimo de dezoito meses consecutivos.

4 — Sempre que, no triénio em avaliação, não seja cumprido o período mínimo previsto no número anterior, o desempenho é avaliado em conjunto com o do triénio seguinte, exceto quando exista término do contrato.

5 — As ponderações de cada vertente de avaliação e os indicadores a utilizar, bem como quaisquer especificações relativas aos procedimentos de avaliação constantes deste regulamento devem ser definidos pelos órgãos competentes de cada unidade orgânica da Universidade Nova de Lisboa através de despacho.

### Artigo 7.º

#### Prorrogação do calendário da avaliação

Nos casos em que o investigador se tenha encontrado em suspensão da atividade científica por razões socialmente protegidas, nomeadamente, por motivos de licença de parentalidade, doença grave prolongada, e outras situações de indisponibilidade para o trabalho legalmente tuteladas, desde que fundamentadas e comprovadas documentalmente, o calendário da avaliação é prorrogado por um período igual ao da suspensão da atividade, sem prejuízo do prazo de caducidade, quando aplicável.

### Artigo 8.º

#### Órgãos competentes

1 — Compete ao Conselho Científico de cada unidade orgânica a condução do procedimento de avaliação de desempenho.

2 — O Conselho Científico pode delegar a condução do procedimento numa Comissão interna ou externa a este órgão.

3 — Quando necessário, o Conselho Científico ou a Comissão referida no número anterior podem recorrer a pareceres de especialistas na área do investigador a avaliar, para apoiar o procedimento de avaliação.

4 — Os especialistas referidos no número anterior podem ser professores ou investigadores com provimento definitivo em categoria igual, quando estiver em causa a avaliação de investigadores coordenadores, e superior, nos restantes casos, pertencente aos quadros da Universidade Nova de Lisboa ou de outra instituição nacional ou internacional, ou outros especialistas de méritos reconhecidos.

5 — Compete ao Reitor da Universidade Nova de Lisboa homologar os resultados da avaliação do desempenho.

6 — A competência do Reitor referida no número anterior pode ser delegada nos diretores das unidades orgânicas.

### Artigo 9.º

#### Elementos para avaliação

1 — A avaliação tem por base a apreciação da atividade desenvolvida pelo investigador, descrita em relatório elaborado para o efeito.

2 — O relatório referido no número anterior deve descrever de forma qualitativa e quantitativa a atividade académica do investigador, devendo seguir a estrutura definida nos despachos de cada unidade orgânica, podendo a componente quantitativa ser parcialmente gerada de forma automática a partir dos sistemas de informação da Universidade.

3 — O relatório referido nos números anteriores pode ser acompanhado em anexo de cópia dos trabalhos publicados e de quaisquer outros elementos que o investigador considere relevantes para apreciação da atividade desenvolvida.

4 — A avaliação do desempenho deve ter em conta a especificidade de cada área do conhecimento e considerar, obrigatoriamente, as vertentes da respetiva atividade estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 3.º e, facultativamente, as vertentes previstas nas alíneas c) e d) do mesmo artigo, salvo disposições em contrário vertidas em despachos da respetiva unidade orgânica.

#### Artigo 10.º

##### Audiência prévia

1 — A proposta de avaliação do desempenho é objeto de notificação aos investigadores, que dispõem de 10 dias para se pronunciarem, querendo, sobre a referida proposta.

2 — Após apreciação das pronúncias apresentadas pelos investigadores é emitida proposta final de avaliação do desempenho.

#### Artigo 11.º

##### Homologação

1 — A proposta final de avaliação do desempenho, acompanhada de parecer do Conselho Científico, é enviada ao Reitor ou ao Diretor da unidade orgânica, caso essa competência tenha sido nele delegada, para homologação.

2 — Antes de proceder à homologação, o Reitor pode consultar uma comissão constituída para o efeito, ouvido o Colégio de Diretores.

3 — A homologação das avaliações do desempenho é notificada aos avaliados no prazo de 10 dias.

#### Artigo 12.º

##### Notificações

Todas as notificações relativas ao procedimento de avaliação são realizadas por correio eletrónico.

### CAPÍTULO IV

#### **Avaliação dos investigadores da carreira de investigação científica em regime de direito público e em regime de direito privado**

#### Artigo 13.º

##### Calendarização

1 — As ponderações de cada vertente de avaliação do desempenho, os indicadores a utilizar no procedimento de avaliação e os demais elementos referidos no n.º 5 do artigo 6.º são definidos durante o primeiro trimestre do ano anterior àquele a que respeitar.

2 — Até 30 de abril do ano subsequente ao do período em avaliação são elaboradas as propostas de avaliação do desempenho, promovida a sua harmonização e remetidas aos investigadores para efeitos de audiência prévia.

3 — A decisão final do procedimento de avaliação do desempenho é tomada até 31 de maio do ano subsequente àquele a que respeitar.



Artigo 14.º

**Escala e diferenciação dos desempenhos**

1 — A avaliação de desempenho positiva dos investigadores da carreira de investigação científica em regime de direito público e em regime de direito privado é expressa numa escala de três posições, de 3, 6 e 9 pontos por triénio, a que correspondem as classificações de *Bom*, *Muito Bom* e *Excelente*.

2 — Nos casos do n.º 4 do artigo 6.º, bem como nos casos em que os períodos em avaliação tenham duração inferior a 3 anos mas superior a 18 meses, são proporcionalmente atribuídos 1, 2 ou 3 pontos por cada ano.

3 — Para efeitos de diferenciação dos desempenhos, considerando, autonomamente, cada um dos universos definidos nas alíneas a) e c) do artigo 2.º, por categoria, em cada unidade orgânica são atribuídos:

- a) 9 pontos a entre 10 % e 30 % dos investigadores positivamente avaliados no triénio;
- b) 6 pontos a entre 40 % e 60 % dos investigadores positivamente avaliados no triénio;
- c) 3 pontos aos restantes investigadores positivamente avaliados no triénio.

4 — A diferenciação de desempenhos prevista no número anterior é dispensada quando o universo de investigadores avaliados for inferior a 5 para uma determinada categoria.

5 — Quando, para os efeitos previstos no presente artigo, for necessário proceder a desempate entre investigadores que tenham o mesmo número de pontos, releva consecutivamente:

- a) A pontuação obtida na vertente investigação científica;
- b) A pontuação obtida na vertente inovação, impacto e valorização do conhecimento;
- c) A antiguidade na respetiva posição remuneratória;
- d) A antiguidade na respetiva categoria; e
- e) A antiguidade no exercício de funções na respetiva unidade orgânica.

6 — Aos investigadores com avaliação de desempenho considerada insuficiente são atribuídos 0 pontos, a que corresponde uma classificação de *Inadequado*.

CAPÍTULO V

**Avaliação dos investigadores especialmente contratados em regime de direito público e em regime de direito privado e dos investigadores contratados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na redação atual, incluindo os contratados ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 do artigo 23.º**

Artigo 15.º

**Obrigatoriedade e periodicidade**

1 — A avaliação dos investigadores especialmente contratados em regime de direito público e em regime de direito privado e dos investigadores contratados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na redação atual, incluindo os contratados ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, é dispensada sempre que a duração do contrato for inferior a 3 anos.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os investigadores com contratos sucessivos com duração total igual ou superior a 3 anos podem requerer a respetiva avaliação.

3 — A atividade desenvolvida pelos investigadores é avaliada:

a) No final do primeiro e, se aplicável, do segundo triénios de duração do respetivo contrato de trabalho;



b) No final do primeiro triénio e do período de prestação de serviço efetivo quando a duração do respetivo contrato de trabalho for superior a três anos e inferior a seis anos, desde que cumprido, no segundo triénio, o período mínimo de prestação de serviço previsto no n.º 3 do artigo 6.º

#### Artigo 16.º

##### Procedimento de avaliação e escala

1 — O Conselho Científico de cada unidade orgânica deve definir o calendário e os procedimentos de avaliação nos seus despachos durante o primeiro trimestre do ano anterior àquele a que respeitar.

2 — A avaliação de desempenho positiva dos investigadores é expressa numa escala de três posições, de 3, 6 e 9 pontos por triénio, a que correspondem as classificações de *Bom*, *Muito Bom* e *Excelente*.

3 — Nos casos do n.º 4 do artigo 6.º, nos casos do n.º 2 do artigo anterior, bem como noutros casos em que os períodos em avaliação tenham duração inferior a 3 anos mas superior a 18 meses, são proporcionalmente atribuídos 1, 2 ou 3 pontos por cada ano.

4 — Para efeitos de diferenciação dos desempenhos, considerando, autonomamente, cada um dos universos definidos nas alíneas b), e d) e e) do artigo 2.º, por categoria, em cada unidade orgânica são atribuídos:

a) 9 pontos a entre 10 % e 30 % dos investigadores positivamente avaliados no período de avaliação;

b) 6 pontos a entre 40 % e 60 % dos investigadores positivamente avaliados no período de avaliação;

c) 3 pontos aos restantes investigadores positivamente avaliados no período de avaliação.

5 — A diferenciação de desempenhos prevista no número anterior é dispensada quando o universo de investigadores avaliados for inferior a 5 para uma determinada categoria.

6 — Quando, para os efeitos previstos no presente artigo, for necessário proceder a desempate entre investigadores que tenham o mesmo número de pontos, releva consecutivamente:

a) A pontuação obtida na vertente investigação científica;

b) A pontuação obtida na vertente inovação, impacto e valorização do conhecimento;

c) A antiguidade na respetiva posição remuneratória;

d) A antiguidade na respetiva categoria; e

e) A antiguidade no exercício de funções na respetiva unidade orgânica.

7 — Aos investigadores com avaliação de desempenho considerada insuficiente são atribuídos 0 pontos, correspondente à classificação de *Inadequado*.

#### CAPÍTULO VI

##### Regimes especiais

#### Artigo 17.º

##### Avaliação dos investigadores no exercício de cargos de elevada relevância

1 — Exercem cargos de elevada relevância:

a) O Reitor;

b) Os Vice-Reitores e Pró-Reitores;

c) Os Diretores, Subdiretores e Subdiretores adjuntos das unidades orgânicas;

d) Outros cargos fixados diretamente pelo Reitor ou, mediante proposta fundamentada do Diretor de cada unidade orgânica, em função da dimensão e do grau de complexidade da unidade orgânica ou do serviço.

2 — Aos investigadores abrangidos pelo número anterior são atribuídos 6 pontos, por cada triénio de avaliação.

3 — Em substituição dos pontos atribuídos nos termos do número anterior, a requerimento do interessado, apresentado no prazo de dez dias úteis após a respetiva comunicação, é realizada avaliação do desempenho que toma em consideração o exercício das respetivas competências e funções desenvolvidas, avaliação que é expressa através de uma valoração que respeite a escala definida no n.º 1 do artigo 13.º

4 — A avaliação do desempenho prevista no número anterior é realizada nos seguintes termos:

- a) O Reitor é avaliado pelo Presidente do Conselho Geral;
- b) Os Vice-Reitores e Pró-Reitores são avaliados pelo Reitor;
- c) Os Diretores das unidades orgânicas são avaliados pelos respetivos Presidentes dos Conselhos de Faculdade, de Instituto ou de Escola;
- d) Os Subdiretores e Subdiretores adjuntos das unidades orgânicas são avaliados pelos respetivos Diretores;
- e) Os titulares de cargos das respetivas unidades orgânicas referidos na alínea d) do n.º 1 são avaliados pelo Reitor ou Diretor, exceto no caso de terem sido designados por eleição, caso em que são avaliados pelos órgãos que os elegeram.

5 — Nos casos referidos nas alíneas c) a e) do número anterior, a avaliação é sujeita a homologação reitoral.

6 — As avaliações realizadas nos termos do presente artigo não relevam para efeitos do cálculo da diferenciação de desempenhos prevista no n.º 3 do artigo 14.º

## Artigo 18.º

### Avaliação dos investigadores em período experimental

1 — A avaliação do desempenho dos investigadores em período experimental é efetuada de acordo com critérios fixados pelo Conselho Científico, que devem respeitar o disposto nos artigos 3.º a 5.º

2 — A avaliação do desempenho é realizada no final do período experimental, em calendarização a definir pelo Conselho Científico.

## CAPÍTULO VII

### Efeitos da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório

## Artigo 19.º

### Efeitos da avaliação

1 — A avaliação do desempenho dos investigadores em regime de direito público abrangidos pelo regime do Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril, na redação atual, releva para os seguintes efeitos:

- a) A contratação por tempo indeterminado de investigadores de carreira, findo o período experimental a que estejam sujeitos;
- b) A renovação de contratos a termo de investigadores especialmente contratados;
- c) A alteração do posicionamento remuneratório na categoria do investigador.

2 — A avaliação do desempenho dos investigadores em regime de direito privado abrangidos pelo regime do Regulamento n.º 393/2018, de 12 de junho, releva para os seguintes efeitos:

- a) A contratação por tempo indeterminado de investigadores de carreira, findo o período experimental a que estejam sujeitos;
- b) A manutenção do regime de dedicação plena;
- c) A alteração do posicionamento remuneratório na categoria do investigador;
- d) A dispensa de procedimento de recrutamento, que pode ser acionada sempre que o investigador tenha obtido a classificação de *Excelente* por dois triénios consecutivos;
- e) A concessão de licenças de dispensa de prestação de serviço;
- f) O pagamento de quaisquer complementos remuneratórios, nos termos da regulamentação aplicável.

3 — A avaliação do desempenho dos investigadores em regime de direito privado abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na redação atual, releva para os seguintes efeitos:

- a) A alteração do posicionamento remuneratório na categoria do investigador;
- b) O pagamento de quaisquer complementos remuneratórios, nos termos da regulamentação aplicável;
- c) Um eventual procedimento de tomada de decisão de abertura de concurso para docentes ou investigadores de carreira, designadamente quando haja investigadores com contratos a termo nas respetivas áreas científicas com avaliação *Excelente*.

4 — A obtenção de avaliação do desempenho de *Inadequado* em dois triénios consecutivos tem as consequências legalmente previstas.

#### Artigo 20.º

##### Alteração do posicionamento remuneratório

1 — A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos estabelecidos no presente regulamento e realiza-se em função da avaliação do desempenho.

2 — É assegurada a alteração do posicionamento remuneratório dos investigadores que acumulem um mínimo de 18 pontos nas avaliações de desempenho obtidas na posição remuneratória em que se encontram.

3 — A alteração do posicionamento remuneratório prevista no presente artigo tem em consideração o total de pontos acumulados desde a última alteração de posicionamento remuneratório.

4 — Para efeitos do número anterior, tendo ocorrido uma alteração do posicionamento remuneratório, independentemente do facto que lhe tiver dado origem, apenas são contados para o total acumulado futuro os pontos correspondentes às avaliações dos anos decorridos após essa alteração.

5 — As alterações do posicionamento remuneratório reportam-se a 1 de janeiro do ano em que tiverem lugar.

### CAPÍTULO VIII

#### Disposições transitórias

#### Artigo 21.º

##### Regime transitório de avaliação do desempenho dos investigadores da carreira de investigação científica em regime de direito público e dos investigadores especialmente contratados em regime de direito público

1 — Os investigadores da carreira de investigação científica em regime de direito público e os investigadores especialmente contratados em regime de direito público podem optar por ser

avaliados retroativamente dois triénios de acordo com o presente regulamento, caso o seu vínculo não tenha entretanto cessado.

2 — As ponderações de cada vertente de avaliação do desempenho, os indicadores a utilizar no procedimento de avaliação e os demais elementos referidos no n.º 5 do artigo 6.º para a avaliação retroativa prevista no número anterior são definidos até 15 de julho de 2023.

3 — Os investigadores devem comunicar a intenção de serem avaliados nos termos do n.º 1 até 31 de julho de 2023.

#### Artigo 22.º

##### **Regime transitório de avaliação do desempenho dos investigadores da carreira de investigação científica em regime de direito privado e dos investigadores especialmente contratados em regime de direito privado**

1 — Os investigadores da carreira de investigação científica em regime de direito privado e os investigadores especialmente contratados em regime de privado podem optar por ser avaliados retroativamente dois triénios de acordo com o presente regulamento, caso o seu vínculo não tenha entretanto cessado.

2 — As ponderações de cada vertente de avaliação do desempenho, os indicadores a utilizar no procedimento de avaliação e os demais elementos referidos no n.º 5 do artigo 6.º para a avaliação retroativa prevista no número anterior são definidos até 15 de julho de 2023.

3 — Os investigadores devem comunicar a intenção de serem avaliados nos termos do n.º 1 até 31 de julho de 2023.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, aplicam-se aos referidos investigadores as normas que lhes forem mais favoráveis do Regulamento n.º 238/2020, de 16 de março, em matéria de avaliação, sendo-lhes nomeadamente inaplicável o disposto no n.º 3 do artigo 14.º e no n.º 4 do artigo 16.º do presente regulamento.

#### Artigo 23.º

##### **Regime transitório de avaliação dos investigadores contratados em regime de direito privado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na redação atual, incluindo os contratados ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 do artigo 23.º**

1 — Caso os investigadores contratados em regime de direito privado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto, na redação atual, incluindo os contratados ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 do artigo 23.º, cujo contrato tenha tido início até à entrada em vigor do presente regulamento optem por ser avaliados, são-no de acordo com o presente regulamento.

2 — A avaliação do desempenho dos investigadores referidos no número anterior cujo contrato de trabalho já tenha ultrapassado o final do primeiro triénio tem por base a apreciação da atividade desenvolvida pelo investigador na vigência da totalidade do contrato, descrita em relatório elaborado nos termos do artigo 9.º, aplicando-se os termos previstos no capítulo V do presente regulamento, com as necessárias adaptações.

3 — O Conselho Científico de cada unidade orgânica deve definir o calendário e os procedimentos de avaliação nos seus despachos até 15 de julho de 2023.

4 — Os investigadores devem comunicar a intenção de serem avaliados nos termos do n.º 1 até 31 de julho de 2023.

#### Artigo 24.º

##### **Regime transitório especial de avaliação dos investigadores da Faculdade de Ciências e Tecnologia**

1 — Os investigadores da Faculdade de Ciências e Tecnologia podem optar por ser avaliados retroativamente dois triénios de acordo com Regulamento n.º 566/2022, publicado no *Diário da República*, n.º 119, 2.ª série, de 22 de junho.



2 — As ponderações de cada vertente de avaliação do desempenho e os indicadores a utilizar no procedimento de avaliação para a avaliação retroativa prevista no número anterior são definidos até 15 de julho de 2023 pela Faculdade de Ciências e Tecnologia.

3 — Os investigadores devem comunicar a intenção de serem avaliados nos termos do n.º 1 até 31 de julho de 2023.

#### Artigo 25.º

##### Calendarização para a avaliação do triénio 2024-2026

As ponderações de cada vertente de avaliação do desempenho, os indicadores a utilizar no procedimento de avaliação e os demais elementos referidos no n.º 5 do artigo 6.º para o triénio 2024-2026 são definidos até 15 de julho de 2023.

### CAPÍTULO IX

#### Disposições finais

#### Artigo 26.º

##### Dúvidas e casos omissos

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

#### Artigo 27.º

##### Norma revogatória

É revogado o Regulamento n.º 238/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 53, de 16 de março.

#### Artigo 28.º

##### Aplicação no tempo

O disposto no presente regulamento é aplicável à avaliação do desempenho dos investigadores ocorrido no primeiro triénio imediatamente subsequente ao da sua entrada em vigor.

#### Artigo 29.º

##### Entrada em vigor

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

316536842