DIÁRIO DA REPÚBLICA

2.ª série
N.º 201
16-10-2026

UNIVERSIDADE POLITÉCNICA DE COIMBRA

Despacho n.º 12645/2026

Sumário: Aprova o Regulamento da Carreira, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente Investigador de Carreira e Especialmente Contratado da Universidade Politécnica de Coimbra.

Ao abrigo da alínea n) do n.º 1 do artigo 92.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, na sua atual redação, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), da alínea n) do n.º 1 do artigo 35.º dos Estatutos da Universidade Politécnica de Coimbra, alterados e republicados pelo Despacho Normativo n.º 21/2021, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 139, de 20 de julho, e do artigo 43.º do Estatuto da Carreira de Investigação Científica, aprovado pela Lei n.º 55/2025, de 28 de abril;

Promovida a consulta pública, nos termos do n.º 3 do artigo 110.º do RJIES, conjugado com o artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo;

Ouvido o Conselho de Gestão;

Aprovo o Regulamento da Carreira, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador de Carreira e Especialmente Contratado da Universidade Politécnica de Coimbra, em anexo ao presente despacho.

9 de outubro de 2026. — A Reitora da UPCoimbra, Prof.ª Doutora Cândida Maria dos Santos Pereira Malça.

ANEXO

Regulamento da Carreira, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador de Carreira e Especialmente Contratado da Universidade Politécnica de Coimbra

Preâmbulo

A Lei n.º 55/2025, de 28 de abril, que aprovou o Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC), prevê no seu artigo 43.º, n.º 1, que o órgão legal e estatutariamente competente de cada entidade, *in casu* o Reitor da Universidade Politécnica de Coimbra (UPCoimbra), aprova a regulamentação necessária à sua execução. A regulamentação em causa abrange, designadamente, os procedimentos, as regras de instrução dos processos e os prazos aplicáveis aos concursos, o período experimental, a avaliação de desempenho e a contratação dos investigadores especialmente contratados.

Assim, o presente regulamento foi elaborado considerando:

a) Que o regime previsto no ECIC tem como principal objetivo estimular o emprego científico e tecnológico nas diversas áreas do conhecimento, reforçando e valorizando as respetivas carreiras, de acordo com os princípios expressos na Carta Europeia do Investigador e no Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores a que se refere a Recomendação da Comissão Europeia de 11 de março de 2005;

b) Que a promoção de atividades de I&D constitui um objetivo estratégico da UPCoimbra, enquanto instituição vocacionada para a criação de conhecimento e inovação, sendo fundamental criar condições que favoreçam um sistema de investigação atrativo, aberto e sustentável que permita não só recrutar como reter investigadores de excelência, proporcionando-lhes contextos propícios a um desempenho de elevada produtividade;

c) A necessidade do reforço do emprego na área do conhecimento e investigação científica, ao qual tem estado associado um amplo processo de discussão pública e institucional;

d) Ser necessário dotar a UPCoimbra de um Regulamento da Carreira, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador que, contemplando como regra geral, o princípio da tendencial convergência com o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente (ECPDESP), permita regular a carreira e o recrutamento de recursos humanos para a investigação.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e quadro legal aplicável

1 — O presente Regulamento estabelece o regime de recrutamento, contratação e avaliação do desempenho do pessoal investigador de carreira e investigadores especialmente contratados da UPCoimbra.

2 — A contratação de pessoal investigador pela UPCoimbra 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 UPCoimbra.

Artigo 2.º

Conceitos e abreviaturas

Para efeitos deste regulamento, entende-se por:

a) Área científica: domínio do conhecimento relevante para efeito de investigação;

b) Área disciplinar: o espaço do conhecimento lecionado numa ou em mais unidades curriculares dos cursos de licenciatura, de mestrado e de doutoramento ministrados nas unidades orgânicas da UPCoimbra;

c) CC: Conselho Científico;

d) CT: Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

e) CTC: Conselho Técnico-Científico;

f) CPA: Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;

g) DGRH: Departamento de Gestão de Recursos Humanos da UPCoimbra;

h) ECIC: Estatuto da Carreira de Investigação Científica, aprovado pela Lei n.º 55/2025, de 28 de abril;

i) ECPDESP: Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, na sua redação atual;

j) LGTFP: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

k) RJIES: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, na sua redação atual;

l) UI&D: Unidades de Investigação e Desenvolvimento, estruturas organizadas de natureza pública ou privada, independentemente da sua denominação e nomenclatura, que incluem recursos humanos, equipamento e infraestruturas técnicas ativas em Investigação e Desenvolvimento (I&D), formação avançada e divulgação científica, trabalhando em todos os domínios científicos e espalhadas pelo território nacional;

m) UOE: Unidades Orgânicas de Ensino, com a nomenclatura oficial de Escola ou de Instituto, às quais compete assegurar a formação relativa a cursos conferentes ou não de grau, a investigação, a prestação de serviços ao exterior e outras atividades no respetivo âmbito científico, pedagógico, técnico e artístico;

n) UOI: Unidade Orgânica de Investigação incumbida de promover a investigação aplicada, a transferência de conhecimento, a prestação de serviços e a formação avançada, fomentando a interdisciplinaridade entre áreas do saber e a agregação de equipas, para afirmar nacional e internacionalmente a investigação científica da UPCoimbra.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

O presente Regulamento é aplicável aos investigadores com vínculo de emprego público coma UPCoimbra, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado nos termos da LGTFP e aos investigadores especialmente contratados na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.

Artigo 4.º

Mapa de pessoal

O número e a distribuição do pessoal investigador e respetivas categorias constam de mapa de pessoal da UPCoimbra, a aprovar nos termos previstos nos Estatutos da instituição, 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.

Artigo 5.º

Direitos e deveres

1 — Aos investigadores são garantidos os direitos e exigido o cumprimento dos deveres que se encontram estabelecidos para o pessoal investigador em regime público no ECIC ou, quando aplicável, em legislação especial sobre a matéria.

2 — Em matéria de direitos, são genericamente aplicáveis ao pessoal investigador as regras do Estatuto de Carreira relativas a duração do trabalho, férias, faltas e direitos de propriedade industrial.

3 — Em matéria de deveres, são genericamente, aplicáveis ao pessoal investigador as regras legais e regulamentares vigentes para o pessoal em regime público, designadamente em matéria de acumulações, incompatibilidades e impedimentos.

4 — Ressalvada a participação previamente autorizada pelo Reitor da UPCoimbra, 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 das atividades prosseguidas na UPCoimbra, bem como a participação, direta ou indireta, em instituições ou empresas com tal objeto.

5 — Os investigadores 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 detenham em cada caso.

6 — Os investigadores devem, ainda, respeito às disposições e princípios estabelecidos no Código de Ética e de Conduta da UPCoimbra.

7 — Os investigadores de carreira poderão participar em Unidades de Investigação e Desenvolvimento externas como investigadores integrados apenas após autorização prévia do Reitor da UPCoimbra.

CAPÍTULO II

Da carreira, categorias e funções do pessoal investigador

Artigo 6.º

Carreira e Categorias

O pessoal investigador exerce as suas funções, integrado numa carreira especial, pluricategorial, de grau 3 de nível de complexidade funcional, e estrutura-se da base para o topo, através das seguintes categorias:

a) Investigador auxiliar;

Despacho n.º 12645/2026

b) Investigador principal;

c) Investigador coordenador.

Artigo 7.º

Funções gerais do pessoal investigador e vertente de investigação

1 — Compete, em geral, ao pessoal investigador:

a) Executar, com caráter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, através da pesquisa e da criação de conhecimento original e da disseminação dos resultados dessas atividades, bem como executar todas as outras atividades e serviços científicos e técnicos enquadrados na missão da UPCoimbra;

b) Realizar atividades de aplicação, transferência e valorização do conhecimento e de divulgação e comunicação de ciência;

c) Exercer funções de gestão no âmbito das atividades de investigação científica que exijam um elevado grau de qualificação, responsabilidade, iniciativa e autonomia, assim como um domínio da área de especialização, designadamente:

i) O desenvolvimento das tarefas inerentes a candidaturas a financiamento competitivo nacional e internacional;

ii) O desempenho de tarefas de gestão na UOI;

iii) A participação na conceção e na adaptação de métodos e de processos técnico-científicos especializados, no âmbito de programas e de projetos de investigação e desenvolvimento;

d) Executar tarefas de elevada complexidade associadas à manutenção de infraestruturas científicas e tecnológicas;

e) Orientar trabalhos, estágios e projetos no âmbito de qualquer ciclo de estudos preferencialmente ministrados pela UPCoimbra, dissertações de Mestrado e teses de Doutoramento integrados nas respetivas áreas de especialização;

f) Desenvolver ações de formação no âmbito da metodologia da investigação científica e do desenvolvimento;

g) Desempenhar as funções para que tenham sido eleitos ou designados, nomeadamente em comissões e em grupos de trabalho, e participar nas sessões dos órgãos colegiais que integrem;

h) Exercer funções docentes nos termos do disposto no artigo 11.º

2 — Os investigadores podem ser afetos, por períodos de um ano, renováveis, a apenas uma ou mais atividades referidas no número anterior, através de requerimento ou com o acordo dos interessados, mediante proposta do CC da UOI e após autorização do Reitor da UPCoimbra, não podendo, contudo, satisfazer necessidades permanentes de serviço docente em instituições diferentes da UPCoimbra.

3 — Nos termos do número anterior, a avaliação do desempenho dos investigadores é limitada às atividades concretamente realizadas.

4 — As funções do pessoal investigador previstas nos artigos 4.º a 8.º do ECIC integram uma ou mais das seguintes vertentes:

a) Investigação e desenvolvimento;

b) Transferência, disseminação, comunicação e valorização do conhecimento;

c) Gestão científica e académica;

d) Docência e formação.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 8.º

Vertente de investigação e desenvolvimento

1 — A atividade de investigação e desenvolvimento abrange, nomeadamente:

a) O desenvolvimento 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 do conhecimento na respetiva área científica;

b) Contribuir para a formação técnica, científica, pedagógica e cultural do pessoal com que colaboram e dos estudantes e investigadores que orientam;

c) Coordenar e participar em projetos de investigação científica e de desenvolvimento tecnológico;

d) Divulgar, de acordo com as boas práticas em vigor na respetiva área científica e de acordo com as regras aplicáveis no âmbito da proteção de direitos de propriedade industrial, os resultados obtidos;

e) Contribuir para o desenvolvimento da atividade de investigação realizada na UPCoimbra, designadamente através da apresentação de propostas de candidaturas de projetos de investigação científica e de desenvolvimento tecnológico e social, a programas de financiamento nacionais e internacionais;

f) Contribuir para a proteção da propriedade intelectual que caiba à UPCoimbra relativamente aos 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 9.º

Vertente de transferência e valorização do conhecimento

As atividades de transferência e valorização do conhecimento abrangem, nomeadamente:

a) Projetos com empresas e outras instituições, que visem 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, solicitadas por entidades externas;

c) Estudos e debates no seio da sociedade, visando diagnosticar problemas, estudar alternativas e definir caminhos de evolução futura;

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

e) Atividades de divulgação científica, tecnológica e cultural;

f) Procura ativa de financiamento competitivo para suportar atividades de investigação da UPCoimbra e de transferência e valorização do conhecimento, nomeadamente através de candidatura a projetos;

Despacho n.º 12645/2026

g) A disseminação dos resultados de investigação, a promoção da cultura e das práticas científicas;

h) A participação em seminários, cursos de formação profissional de curta duração e outras atividades análogas;

i) A organização e a participação em iniciativas de divulgação científica e tecnológica junto da comunidade científica e para diversos públicos;

j) A organização de atividades de disseminação de resultados científicos dirigidas ao público em geral.

Artigo 10.º

Vertente de gestão científica e académica

1 — O investigador poderá, ainda, exercer cargos ou funções nos órgãos da UPCoimbra, na UOI, nas UOE em que prestem serviço e em comissões, ou realizar tarefas permanentes ou temporárias desses órgãos.

2 — As atividades de gestão científica e académica, abrangem, designadamente:

a) O exercício de cargos ou o desempenho de funções nos órgãos da UPCoimbra ou da UOI ou em comissões permanentes ou temporárias desta estrutura;

b) O exercício de cargos ou funções em órgãos de instituições de ciência e cultura, desde que devidamente autorizado pelo Reitor da UPCoimbra, ouvido o Diretor da UOI em que o investigador desempenha as suas funções;

c) A colaboração em comissões de avaliação de atividades técnica e científica, promovidas por entidades nacionais ou internacionais, no âmbito de candidaturas a projetos, bolsas ou prémios;

d) A contribuição ativa para a definição da política científica da UPCoimbra;

e) A criação e participação em redes internacionais de comunicação científica.

Artigo 11.º

Vertente de docência e formação

1 — A atividade de docência e formação aplica-se ao pessoal de investigação de carreira e ao pessoal de investigação contratado a termo, devendo estar prevista no aviso de abertura do concurso.

2 — A atividade de docência e formação abrange:

a) Predominantemente, a colaboração na docência, podendo abranger a responsabilidade por unidades curriculares nos diferentes ciclos de estudos e em cursos de pós-graduação;

b) Ministrar formação em ações ou cursos conferentes de microcredenciais, na respetiva área de especialização;

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 da alínea a) do número anterior não podem exceder um máximo de quatro horas semanais, em média anual, e a atividade a desenvolver deve ser compatível com a respetiva área científica de investigação.

4 — A prestação de funções docentes numa UOE da UPCoimbra carece de deliberação do respetivo CTC, quando da aprovação da distribuição de serviço docente, da homologação desta pelo Presidente da UOE e de prévio parecer favorável do Diretor da UOI.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 12.º

Conteúdo funcional das categorias de pessoal investigador de carreira

1 — Compete, em especial, ao investigador auxiliar, para além das funções gerais, executar, com caráter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas na missão da UPCoimbra, da UOI e ainda:

a) Participar na conceção e execução de projetos de investigação e desenvolvimento e em atividades científicas e técnicas conexas;

b) Conceber e submeter candidaturas a projetos financiados nacionais e internacionais;

c) Orientar os trabalhos desenvolvidos no âmbito dos projetos a seu cargo;

d) Acompanhar e orientar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolseiros e pelos estagiários e colaborar na sua formação;

e) Dirigir e participar em programas de formação da UPCoimbra;

f) Exercer funções de docência nos ciclos de estudos ministrados pela UPCoimbra.

2 — Compete, em especial, ao investigador principal, para além das funções gerais e das previstas no número anterior, executar, com caráter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas na missão da UPCoimbra, da UOI e ainda:

a) Concretizar projetos, através da coordenação, da execução e da orientação das equipas a eles associadas;

b) Desenvolver ações de formação no âmbito das atividades de investigação científica e desenvolvimento;

c) Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolseiros, estagiários de investigação e assistentes de investigação.

3 — Compete, em especial, ao investigador coordenador, para além das funções gerais e das previstas nos números anteriores, executar, com caráter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento, bem como as demais atividades científicas e técnicas enquadradas na missão da UPCoimbra, da UOI e ainda participar na conceção de programas de investigação e desenvolvimento, bem como na sua concretização em projetos, através da coordenação da execução e da orientação das equipas a eles associadas.

CAPÍTULO III

Do recrutamento e seleção do pessoal investigador de carreira

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Artigo 13.º

Princípios gerais e garantias

1 — Os concursos de recrutamento do pessoal investigador devem orientar-se pelos princípios:

a) Da liberdade de candidatura;

b) Da igualdade de condições e de oportunidades;

c) Da transparência;

Despacho n.º 12645/2026

d) Da imparcialidade;

e) Do mérito;

f) Da adequação das funções à especificidade de cada área científica;

g) Da desburocratização e da eficiência;

h) Da neutralidade da composição do júri;

i) Da fundamentação das decisões.

2 — Aos candidatos são reconhecidos os direitos à divulgação atempada dos métodos de seleção a utilizar e do sistema de classificação final, de aplicação de métodos e de critérios objetivos de avaliação, bem como o direito ao recurso e as garantias de imparcialidade, nos termos previstos nos artigos 69.º a 76.º do CPA.

Artigo 14.º

Transparência

A transparência dos procedimentos constantes do presente regulamento é garantida através da ampla publicitação dos mesmos, designadamente pela divulgação das necessidades de recrutamento, da composição do júri, dos requisitos de mérito absoluto, dos critérios de seleção e seriação, do sistema de avaliação e classificação final e dos fundamentos da decisão, assim como pela divulgação das principais informações relativas aos procedimentos.

Artigo 15.º

Concursos de recrutamento

1 — O recrutamento do pessoal investigador realiza-se através de concursos internacionais.

2 — Os concursos são abertos para área ou áreas científicas a especificar no aviso de abertura, e dependem da existência de vaga no mapa de pessoal na respetiva categoria e cabimento orçamental, podendo ser restringido e seu âmbito a uma ou mais subáreas científicas.

3 — A especificação da subárea não deve ser feita de forma restritiva, que estreite, em termos inadequados ou excessivos, o universo dos candidatos, sem prejuízo da efetiva correspondência às necessidades reais, objetivamente fundamentadas, que justificam a abertura dos concursos.

Artigo 16.º

Competências do Reitor

Compete ao Reitor da UPCoimbra:

a) A decisão de abrir o concurso;

b) A aprovação da área ou áreas científicas do concurso;

c) Rever os requisitos mínimos previstos nos anexos A e B ou, casuisticamente, mediante proposta do CC da UOI e atentas as especificidades da área disciplinar do concurso ou da área científica do investigador em período experimental, estabelecer requisitos mínimos diferentes e adaptados àquelas;

d) A nomeação do Júri;

e) Presidir ao júri dos concursos, com possibilidade de delegação;

f) A homologação das deliberações finais do júri;

g) A decisão final sobre a contratação.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 17.º

Competências do Conselho Científico da UOI

Compete ao CC da UOI:

a) Identificar as necessidades de recrutamento e de abertura dos respetivos concursos;

b) Apresentar a proposta de abertura dos mesmos;

c) Propor critérios ou requisitos específicos, que devem constar no aviso de abertura do concurso;

d) Propor critérios para aprovação em mérito absoluto, respeitando os requisitos mínimos previstos no Anexo A.

Artigo 18.º

Proposta de Abertura de Concurso

1 — A proposta de abertura de concurso a que se refere a alínea b) do artigo anterior deve ser instruída, designadamente, com os seguintes elementos:

a) Indicação da categoria para a qual é aberto o concurso com indicação do número de postos de trabalho a ocupar previstos no mapa de pessoal da UPCoimbra;

b) Área ou área científicas em que se insere o posto de trabalho posto a concurso;

c) Fundamentação da necessidade de abertura do concurso;

d) Descrição do perfil funcional;

e) Proposta do CC da UOI de composição do júri do concurso;

f) Proposta de aviso de abertura do concurso;

g) Informação de cabimento orçamental.

2 — A proposta é submetida ao Reitor da UPCoimbra para tomada de decisão sobre a abertura do concurso.

3 — A determinação da área ou das áreas científicas deve ser devidamente fundamentada e respeitar o disposto nos números 2 e 3 do artigo 15.º

4 — Não podem participar na deliberação para a proposta de abertura de concurso os membros do CC da UOI que reúnam as condições para serem opositor do concurso.

SECÇÃO II

Do Júri

Artigo 19.º

Nomeação do júri

1 — O júri do concurso é nomeado por despacho do Reitor da UPCoimbra, sob proposta do CC da UOI.

2 — Sem prejuízo da prévia anuência das individualidades que integram o júri, a sua colaboração deverá ser formalmente solicitada pelo Reitor da UPCoimbra ao órgão máximo da instituição ou da UO de origem.

3 — O Presidente do júri, nas suas ausências ou impedimentos, é substituído pelo vogal que for designado pelo júri na sua primeira reunião.

Despacho n.º 12645/2026

4 — A composição do júri pode ser alterada por motivos de força maior, devidamente fundamentados ou em caso de falta de quórum, sendo assumidas e dada continuidade a todas as operações já efetuadas no procedimento concursal.

Artigo 20.º

Composição do Júri

1 — A composição do júri deve obedecer às seguintes regras:

a) Ser formado por um número ímpar de investigadores e docentes de carreira, de instituições nacionais ou estrangeiras, com currículo relevante na área científica em causa, entre o mínimo de cinco e o máximo de nove membros efetivos e de, pelo menos, dois suplentes, de categoria superior àquela para a qual é aberto o concurso ou igual, em caso de concurso para investigador-coordenador;

b) Ter uma maioria de elementos externos à entidade contratante;

c) Ter, preferencialmente, elementos de entidade estrangeiras sem vínculo a entidades nacionais, salvo quando não for possível ou adequado por motivos de devidamente fundamentados;

d) Integrar maioritariamente membros da área ou das áreas científicas afins àquelas para qual é aberto o concurso.

2 — O júri é presidido pelo Reitor da UPCoimbra, desde que seja detentor de grau de doutor, ou por um investigador ou docente de carreira, por ele nomeado, de categoria superior àquela para a qual é aberto o concurso, ou igual, em caso do concurso para investigador-coordenador.

3 — O Reitor da UPCoimbra pode divulgar a Presidência do júri em Vice-Reitor da UPCoimbra que seja detentor de grau de doutor.

4 — Para além das regras definidas no n.º 1, a composição do júri deve garantir a representação equilibrada de género, salvo incumprimento devidamente justificado.

5 — Para o efeito disposto no número anterior, a proporção de pessoas de cada género na composição do júri não deve ser inferior a 40 %, arredondada, sempre que necessário, à unidade mais próxima.

6 — Os membros suplentes substituem os membros efetivos, apenas nas situações de impedimento ou de vacatura do cargo.

7 — Na constituição e funcionamento dos júris são observadas as regras do CPA, relativas a impedimentos, escusa e suspeição.

Artigo 21.º

Competência do júri

1 — Compete ao júri assegurar a tramitação do concurso desde a data da sua nomeação até à deliberação final.

2 — É da competência do júri a prática dos seguintes atos, designadamente:

a) Definir nos 8 dias úteis subsequentes à data-limite de apresentação de candidaturas, a calendarização do processo de apreciação que se propõe seguir tendo em vista o cumprimento do prazo de 90 dias de proferimento da sua decisão final, contados a partir da data-limite para a apresentação das candidaturas;

b) Proceder à fixação de parâmetros mensuráveis para cada um dos critérios de seleção e seriação fixados pelo CC da UOI e respetiva valoração e ponderação quando não expressamente previstos no aviso de abertura;

c) Decidir sobre eventuais audições públicas dos candidatos;

d) Deliberar, antes de conhecidos os candidatos, sobre as áreas científicas que devem ser consideradas afins à área para a qual foi aberto concurso;

Despacho n.º 12645/2026

e) Elaborar, no prazo máximo de 10 dias úteis após a comunicação do respetivo despacho de nomeação, a ata contendo os elementos referidos nas alíneas anteriores, a qual deverá ser remetida ao DGRH para a elaboração do aviso;

f) Deliberar fundamentadamente, por escrito, sobre a admissão e exclusão dos candidatos;

g) Aplicar os critérios definidos pelo CC da UOI para a aprovação em mérito absoluto aos candidatos admitidos;

h) Solicitar aos candidatos, sempre que entenda, a entrega de documentação complementar relacionada com o currículo apresentado;

i) Deliberar sobre a aprovação ou não aprovação dos candidatos nos métodos de seleção;

j) Proceder à ordenação final dos candidatos aprovados em mérito relativo;

k) Apreciar e responder às alegações que venham a ser oferecidas pelos candidatos, no âmbito da audiência dos interessados.

3 — O concurso é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer, na medida do possível, sobre todas as outras.

Artigo 22.º

Funcionamento do júri

1 — O júri só pode deliberar quando estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos seus vogais e quando a maioria dos vogais presentes for externa à UPCoimbra, considerando-se como válida a presença por videoconferência.

2 — As deliberações são tomadas por votação nominal, por maioria absoluta, dos membros do júri presentes na reunião, não sendo permitidas abstenções.

3 — O Presidente do júri tem voto de qualidade e apenas vota:

a) Quando seja investigador ou docente da área ou das áreas científicas para a qual ou as quais o concurso foi aberto;

b) Em caso de empate, de acordo com os critérios de desempate previamente definidos e publicitados no respetivo aviso.

4 — 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, devendo ser facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

5 — O júri deve proceder à apreciação fundamentada dos parâmetros de avaliação definidos no artigo 30.º, por escrito, em documentos por si elaborados, aprovados e integrados nas atas das suas reuniões.

6 — As reuniões do júri do concurso podem ser realizadas, em todas as fases do procedimento, presencialmente, por videoconferência ou em modelo híbrido entre as duas modalidades.

SECÇÃO III

Tramitação Procedimental

Artigo 23.º

Decisão de abertura do concurso

O concurso para recrutamento de pessoal investigador de carreira da UPCoimbra é aberto por despacho do Reitor da UPCoimbra, nos termos do disposto no presente regulamento.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 24.º

Publicitação do concurso

1 — O Aviso do concurso, na versão integral, contém, designadamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do ato que autoriza o concurso e da entidade que o realiza;

b) A área ou as áreas científicas, a categoria e a carreira para a qual se está a abrir o concurso;

c) Os requisitos de admissão e os critérios para aprovação em mérito absoluto;

d) A metodologia de seleção, bem como os critérios de seriação, avaliação, atribuição de classificação final e desempate;

e) A remuneração e as condições de trabalho;

f) A descrição do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar e a possibilidade de atribuição de serviço docente;

g) O local da prestação do trabalho, o tipo de concurso, o número de lugares a preencher e o prazo de validade;

h) A composição do júri;

i) A indicação de que a comunicação com os candidatos é realizada através de mensagem de correio eletrónico ou de plataforma própria para o efeito;

j) A entidade a quem apresentar o requerimento de candidatura, com o respetivo endereço, o prazo de entrega, a indicação da forma de apresentação e dos documentos a juntar, bem como as demais indicações necessárias à formalização da candidatura;

k) O intervalo temporal para a realização das eventuais audições públicas, quando aplicável.

2 — Os concursos são publicitados, com a antecedência mínima de 30 dias úteis em relação à data-limite de apresentação das candidaturas através da publicação de Aviso:

a) Na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato;

b) Na Bolsa de Emprego Público, no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, de forma integral;

c) No sítio eletrónico da Euraxess, nas línguas portuguesa e inglesa, de forma integral;

d) No sítio eletrónico da UPCoimbra, nas línguas portuguesa e inglesa, de forma integral.

3 — A publicação, por extrato, do aviso de abertura do concurso deve conter os seguintes elementos:

a) Identificação da entidade que realiza o procedimento;

b) Número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar;

c) Identificação da carreira, categoria e área ou áreas disciplinares para que é aberto o concurso;

d) Requisitos gerais e especiais de admissão;

e) Prazo de candidatura;

f) Referência ao local onde se encontra a publicação integral.

Artigo 25.º

Candidatos ao concurso

Podem candidatar-se aos concursos para o recrutamento de investigadores os detentores dos requisitos previstos no artigo 10.º do ECIC para cada categoria.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 26.º

Forma e prazo de apresentação das candidaturas

1 — Os elementos necessários ao requerimento de instrução da candidatura constam do Aviso de Abertura.

2 — Para efeitos de candidatura, sem prejuízo de outros que como tal sejam indicados no aviso de abertura, deverão ser sempre considerados de apresentação obrigatória os seguintes documentos:

a) Formulário de candidatura contendo grelha de pontuação, com autoavaliação do candidato, em ficheiro.xls ou equivalente;

b) Comprovativo da titularidade dos graus académicos legalmente requeridos;

c) Declaração que comprove possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata, bem como o cumprimento da vacinação obrigatória;

d) Declaração, sob compromisso de honra, de que é autêntica toda a informação e documentação incluída na candidatura, sem prejuízo da efetiva comprovação, sempre que solicitada;

e) *Curriculum* vitæ detalhado, redigido em respeito pela ordem de critérios constantes da grelha de avaliação aprovada pelo júri, datado e assinado, contendo, em anexo, documentos comprovativos das atividades ali identificadas;

f) Documento que descreva um projeto futuro de investigação que o candidato se proponha desenvolver na área científica do concurso, com as especificidades que venham a ser determinadas no Aviso de Abertura.

3 — Os candidatos a concurso que sejam detentores de habilitações obtidas em instituições de ensino superior estrangeiras devem comprovar o respetivo reconhecimento, nos termos da legislação aplicável.

4 — As candidaturas são apresentadas em suporte digital e preferencialmente através de plataforma eletrónica, nos termos estipulados no Aviso de Abertura do concurso.

5 — De acordo com o Regulamento Geral de Proteção de Dados, os dados recolhidos são tratados exclusivamente para o processamento da candidatura e contratação do candidato selecionado.

Artigo 27.º

Apresentação de documentos

1 — A comprovação dos requisitos legalmente exigidos para admissão ao concurso é realizada através de documentos apresentados aquando da candidatura.

2 — A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respetivo certificado, legalmente reconhecido para o efeito.

3 — Os documentos que instruem a candidatura devem ser apresentados em língua portuguesa ou em língua inglesa ou, quando redigidos noutra língua, ser acompanhados de tradução devidamente legalizada.

4 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão legalmente exigidos no Aviso, ou a sua apresentação fora do prazo estipulado, determina a exclusão do concurso documental.

5 — A não apresentação dos documentos relacionados com o currículo apresentado pelo candidato implica a não valoração dos elementos que deveriam comprovar.

6 — A apresentação de documento falso determina a imediata exclusão do concurso documental e a participação à entidade competente para efeitos de procedimento penal.

Despacho n.º 12645/2026

SUBSECÇÃO I

Admissão, Métodos de Seleção e Critérios de Avaliação

Artigo 28.º

Admissão dos candidatos

1 — Apenas podem ser admitidos a concurso os candidatos que reúnam os requisitos fixados no Aviso 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 bem como a aprovação em mérito absoluto tendo em conta os requisitos específicos para aprovação em mérito absoluto constantes no Aviso de Abertura.

3 — O júri delibera sobre a aprovação em mérito absoluto, com base no mérito curricular global dos candidatos na área científica do concurso e tendo ainda em conta eventuais requisitos específicos para aprovação em mérito absoluto constantes do edital.

4 — No caso de não aprovação em mérito absoluto, o júri deve proceder à audiência prévia dos candidatos não aprovados para, querendo, se pronunciarem, por escrito, no prazo de dez dias úteis.

Artigo 29.º

Métodos de seleção

1 — O método de seleção obrigatório no âmbito dos concursos ao abrigo do presente regulamento é a avaliação do percurso científico e curricular do candidato.

2 — Como métodos de seleção facultativos, podem, entre outros, ser previstos no Aviso de Abertura a elaboração de plano de investigação ou a entrevista de avaliação de competências, visando obter informações sobre competências profissionais diretamente relacionadas com o exercício da função.

3 — Quando sejam aplicados os métodos de seleção facultativos, o método da avaliação do percurso científico e curricular não pode ter uma ponderação inferior a 75 % da classificação final.

4 — Por cada entrevista de avaliação de competências é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Artigo 30.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 do 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, considerando os pesos relativos indicados no Aviso e as exigências das funções correspondentes à categoria a concurso, são obrigatoriamente considerados e ponderados os seguintes critérios:

a) O desempenho científico do candidato, com base na análise dos trabalhos constantes do currículo, designadamente dos que tenham sido selecionados pelo candidato, como mais representa-

Despacho n.º 12645/2026

tivos, 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 UPCoimbra;

b) A transferência e valorização de conhecimento;

c) Outras atividades relevantes para a missão da UPCoimbra desenvolvidas pelo candidato, tendo, em consideração, quando aplicável, designadamente, a análise da sua prática pedagógica anterior.

3 — Aos critérios enunciados no n.º 2 são atribuídos fatores de ponderação dentro dos seguintes intervalos:

a) Desempenho científico: entre 60 e 80 %;

b) Transferência e valorização de conhecimento: entre 10 e 25 %;

c) Outras atividades relevantes: entre 10 e 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 da UOI, tendo em conta os seus objetivos estratégicos, a natureza do concurso e as funções a desempenhar, e constam do Aviso de Abertura do concurso.

5 — Na aplicação dos critérios referidos no n.º 2 são avaliados, designadamente, e entre outros, 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; divulgação e disseminação da ciência.

6 — A fixação dos parâmetros de avaliação estabelecidos no número anterior compete ao júri e constam do Aviso de Abertura do concurso.

Artigo 31.º

Audições públicas

1 — Sempre que entenda necessário, o júri pode promover audições públicas, em igualdade de circunstâncias para todos os candidatos aprovados em mérito absoluto.

2 — A audição pública tem por objetivo permitir ao júri esclarecer e aprofundar com o candidato os elementos documentais apresentados a concurso, considerando-se os mesmos critérios da avaliação curricular, ou a discussão, quando aplicável, de plano de investigação, sendo também relevada a interação ocorrida na audição incluindo a adequação do currículo e da experiência do candidato à política de investigação da UPCoimbra.

3 — À audição pública a que alude o número anterior podem assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente comunicados no sítio eletrónico da UPCoimbra.

4 — Os candidatos podem solicitar ao presidente do júri autorização para que a sua audição pública, caso para este método sejam aprovados, seja realizada por videoconferência, sendo necessariamente assegurada a sua natureza pública.

Despacho n.º 12645/2026

5 — O júri fixa a calendarização, em função do número de candidatos e a duração das audições públicas, que não devem exceder 30 minutos por candidato.

6 — Os elementos referidos no número anterior são comunicados aos candidatos com a antecedência mínima de 5 dias úteis em relação à data da sua realização.

7 — A audição pública deve ser ponderada através dos elementos que carrear, no quadro da aplicação dos critérios referidos no artigo anterior.

Artigo 32.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 entrevista, quando prevista como método de seleção, 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.

SUBSECÇÃO II

Seleção e Ordenação

Artigo 33.º

Avaliação e seleção

Finda a fase de admissão ao concurso, no prazo máximo de 15 dias úteis, o júri procede à aplicação dos métodos de seleção dos candidatos aprovados em mérito absoluto, mediante relatório fundamentado, no qual deve valorar cada parâmetro de avaliação através de uma apreciação qualitativa que sustente a pontuação quantitativa atribuída, tendo sempre como referência os pesos e indicadores fixados no edital do concurso.

Artigo 34.º

Ordenação dos candidatos

1 — Concluída a aplicação dos métodos de seleção, o júri procede à elaboração de uma lista de ordenação final dos candidatos, por ordem decrescente das classificações quantitativas obtidas, considerando-se aprovados os que obtiverem uma classificação final igual ou superior a 50 pontos.

2 — A classificação final dos candidatos é expressa na escala numérica de 0 a 100 pontos, obtida pela média das pontuações atribuídas por cada um dos membros do júri.

Artigo 35.º

Audiência dos interessados

1 — O projeto de ordenação final dos candidatos, bem como as exclusões do procedimento e a não admissão em mérito absoluto, ocorridas nos termos do presente Regulamento, são objeto de audiência dos interessados, a realizar no prazo de 10 dias úteis.

2 — As pronúncias que venham a ser apresentadas pelos candidatos são apreciadas e respondidas pelo júri, no prazo de 10 dias úteis.

3 — Findo o prazo de audiência sem que nenhum candidato se pronuncie, o projeto de decisão é convertido em decisão final, não havendo lugar a nova reunião do júri.

4 — Caso existam pronúncias apresentadas pelos candidatos e se delas resultar alteração da ordenação dos candidatos, realizar-se-á nova audiência prévia.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 36.º

Notificações

As notificações previstas no presente regulamento são efetuadas, no prazo máximo de três dias úteis, preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico com recibo de entrega e leitura.

Artigo 37.º

Decisão final e homologação

1 — O prazo para a tomada da decisão final do júri não pode ser superior a 90 dias seguidos, 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 restantes deliberações do júri, deve ser enviada, ao Reitor da UPCoimbra, para homologação, no prazo máximo de três dias úteis após a conclusão do procedimento.

3 — O Reitor da UPCoimbra apenas pode recusar a homologação com fundamento em desconformidade com a lei, com o presente Regulamento ou com o Aviso de Abertura do concurso.

4 — Os candidatos são notificados, no prazo máximo de três dias úteis, do ato de homologação das deliberações finais do júri.

5 — A lista de ordenação final, após homologação, é disponibilizada no sítio eletrónico da UPCoimbra.

Artigo 38.º

Competência para a contratação

1 — Compete ao Reitor da UPCoimbra a decisão final de contratação.

2 — 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.

Artigo 39.º

Publicação

A contratação de investigadores ao abrigo do ECIC é objeto de publicação:

a) Na 2.ª série do *Diário da República*;

b) No sítio eletrónico da UPCoimbra.

Artigo 40.º

Cessação do procedimento concursal

1 — O concurso cessa com a ocupação das vagas constantes do Aviso de Abertura ou quando as mesmas não possam ser ocupadas por inexistência de candidatos ou insuficiência do seu número.

2 — O concurso pode ainda cessar por ato do Reitor da UPCoimbra, devidamente fundamentado, respeitados os princípios gerais da atividade administrativa, bem como os limites legais, regulamentares e concursais.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 41.º

Conservação e eliminação de documentos

1 — A documentação apresentada pelos candidatos é anonimizada, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, quando a sua eliminação não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo concurso de recrutamento, podendo, na falta da referida solicitação, ser eliminada passado cinco anos após homologação da lista de ordenação final, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Caso estejam em causa fins de arquivo de interesse público, fins de investigação científica ou histórica ou fins estatísticos, pode conservar-se a documentação contendo dados pessoais, desde que sejam adotadas medidas técnicas e organizativas adequadas a garantir os direitos do titular dos dados, designadamente a informação da sua conservação, conforme definido na conjugação do artigo 31.º com o n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.

3 — A documentação apresentada pelos candidatos respeitante aos procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser anonimizada, destruída ou restituída após a execução de decisão jurisdicional não suscetível de recurso.

4 — As atas e as listas de classificação final serão conservadas permanentemente.

CAPÍTULO IV

Do contrato de trabalho do pessoal investigador

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Artigo 42.º

Modalidade de vinculação

1 — Os contratos de trabalho são celebrados ao abrigo do presente regulamento respeitando os termos previstos no ECIC e, subsidiariamente, na LGTFP.

2 — O pessoal de investigação de carreira celebra contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com base no artigo 15.º do ECIC e, nas situações dos investigadores especialmente contratados, a termo resolutivo certo, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da LGTFP dos artigos 35.º a 38.º do ECIC.

Artigo 43.º

Estatuto reforçado de estabilidade no emprego

Os investigadores principais e os investigadores-coordenadores, contratados por instituições de ensino superior, beneficiam, nos termos do RJIES, de um estatuto reforçado de estabilidade no emprego (*tenure*), que se traduz na garantia da manutenção do posto de trabalho, na mesma categoria e carreira, ainda que em instituição de ensino superior diferente, nomeadamente no caso de reorganização da instituição de ensino superior a que pertencem que determine a cessação das respetivas necessidades.

SECÇÃO II

Contratação de pessoal investigador de carreira

Artigo 44.º

Período experimental

1 — Com a contratação de investigadores por tempo indeterminado, inicia-se o período experimental, nos termos do ECIC.

Despacho n.º 12645/2026

2 — O período experimental é de cinco anos para a categoria de investigadora auxiliar e de três anos para as categorias de investigador principal e de investigador-coordenador.

Artigo 45.º

Avaliação do período experimental

1 — Durante o quinquagésimo primeiro mês do período experimental, no caso dos investigadores auxiliares, e durante o vigésimo sétimo mês do período experimental, no caso dos investigadores principais e coordenadores, o investigador apresenta ao CC da UOI um relatório da atividade desenvolvida durante o período compreendido entre a data de início do contrato e a data da entrega do relatório, organizado de forma a explicitar separadamente os elementos relevantes para a avaliação de cada um dos critérios definidos no artigo 47.º, ou definidos ao abrigo do n.º 4 do mesmo artigo, se existirem, tendo ainda em conta o seu n.º 5, se aplicável.

2 — O incumprimento do prazo estabelecido no número anterior, por motivo que seja imputável ao investigador, é fundamento bastante para a não manutenção do contrato.

3 — Compete ao CC da UOI proceder à avaliação do período experimental, que terá centralmente em conta os elementos constantes do relatório mencionado no n.º 1 do presente artigo, bem como os elementos adicionais que entenda relevantes, por forma a verificar, através da aplicação dos critérios definidos no artigo 47.º, se o candidato atingiu o patamar definido no artigo 46.º

4 — Na avaliação do período experimental apenas poderão ser avaliados os elementos factuais ocorridos e comprovadamente válidos até ao termo do quinquagésimo primeiro mês ou vigésimo sétimo mês do período experimental, devendo o investigador igualmente abster-se de incluir no seu relatório quaisquer elementos que não cumpram esses mesmos requisitos.

5 — É ainda obrigatoriamente tida em consideração, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 24.º do ECIC, caso esteja disponível, a avaliação do desempenho do investigador, efetuada em conformidade com o disposto no artigo 23.º do ECIC.

6 — O CC da UOI pode solicitar, a relatores individuais ou a uma comissão constituída para o efeito, a elaboração de parecer fundamentado acerca do desempenho do investigador durante o período em apreço, com vista a informar a sua decisão, podendo o Presidente do ao CC da UOI, se assim o entender, solicitar outros pareceres.

7 — Os relatores ou membros da comissão referidos no número anterior, devem pertencer à(s) área(s) científica(s) e caso pertençam à carreira de investigação científica, devem ser detentores de categoria igual ou superior, e equiparada no caso de pertencerem à carreira docente, à do investigador em avaliação, desde que, em qualquer caso, não se encontrem em período experimental.

8 — No caso de não haver UPCoimbra investigadores ou docentes da área(s) científica(s) do interessado, o parecer referido no n.º 6 pode ser elaborado por especialistas, investigadores ou professores da(s) mesma(s) área(s) científica(s) de outras instituições de investigação ou de ensino superior, nacionais ou estrangeiros.

9 — Os relatores individuais ou os membros da comissão não deverão ter publicações em comum com o investigador em avaliação, nos últimos cinco anos, ou quaisquer situações que possam determinar a existência de conflito de interesses, que o ao CC da UOI ou o seu Presidente considerem relevantes.

Artigo 46.º

Patamar para manutenção do contrato

Deve ser mantido o contrato por tempo indeterminado aos investigadores que, durante o período experimental, em cumprimento do plano de atividades, contribuíram com uma atividade científica e tecnológica capaz de afirmar, de forma inequívoca, a UPCoimbra como instituição de nível internacional, tendo em conta patamares adequados à categoria e área(s) científica(s) para que foram contratados, participaram com elevada qualidade em outras atividades relevantes para a missão da UPCoimbra e demonstraram ainda potencial para continuar a contribuir para a UPCoimbra a esse nível.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 47.º

Critérios de avaliação

1 — Para efeitos de avaliação da atividade desenvolvida durante o período experimental serão, até ao final do primeiro trimestre de execução do contrato, definidos planos de atividades e comunicados por escrito aos investigadores os critérios de avaliação específica fixados pelo CC da UOI.

2 — A definição de critérios de avaliação pelo CC da UOI deverá respeitar os critérios mínimos constantes do Anexo B e ter em conta os seguintes fatores:

a) Formação e orientação científica ou tecnológica de investigadores, docentes e técnicos, bem como a criação de equipas de investigação;

b) Orientação de dissertações de mestrado ou de doutoramento;

c) Formação e participação em redes nacionais ou internacionais de investigação de referência;

d) Participação em painéis de avaliação internacionais;

e) Prémios científicos e organização de eventos científicos internacionais;

f) Reconhecimento internacional por pares;

g) Comunicação de ciência para vários públicos;

h) Promoção das diferentes vertentes da Ciência Aberta;

i) Colaboração na missão da UPCoimbra, designadamente em funções de gestão, transferência e valorização do conhecimento e atividades letivas.

3 — Na elaboração do parecer previsto no artigo 45.º, n.º 6, são sempre considerados, para além dos fatores e dos critérios previstos no número anterior, a qualidade do trabalho científico e tecnológico desenvolvido no período abrangido pelo relatório e os resultados alcançados, designadamente a contribuição na publicação de trabalhos científicos e tecnológicos relevantes com impacto académico e para a sociedade, o cumprimento, com êxito, de contratos de investigação e desenvolvimento, o registo de direitos de propriedade industrial, o desenvolvimento de atividades de transferência e translação para a sociedade e, ainda, a atualização profissional.

4 — Caso o investigador não domine a língua portuguesa no momento da sua contratação a UPCoimbra promoverá as condições necessárias para a sua aprendizagem ao longo do período experimental, não constituindo o não cumprimento de tal obrigação motivo suficiente para a cessação do contrato.

Artigo 48.º

Manutenção ou cessação do contrato

1 — A manutenção ou cessação do contrato é decidida pelo Reitor da UPCoimbra, sob proposta fundamentada e aprovada por maioria absoluta dos membros do CC da UOI em efetividade de funções, de categoria igual ou superior e que não se encontrem em período experimental, podendo o Reitor da UPCoimbra solicitar clarificações e aprofundamentos das fundamentações que entender necessárias.

2 — Após deliberação favorável, o Reitor da UPCoimbra procede à manutenção do contrato por tempo indeterminado, sendo o tempo de serviço decorrido no período experimental contado, para todos os efeitos legais, na carreira e na categoria em causa.

3 — No caso de se decidir pela cessação do contrato, o CC da UOI deverá promover, antes da submissão da proposta de decisão ao Reitor da UPCoimbra, a audiência dos interessados, nos termos previstos no artigo 121.º e seguintes do CPA.

4 — Caso não ocorra pronúncia do interessado, o CC da UOI submete a proposta de decisão ao Pre-Reitor da UPCoimbra, sendo o despacho de cessação comunicado ao interessado, e cessando a relação contratual após um período suplementar de seis meses, do qual o investigador pode prescindir.

Despacho n.º 12645/2026

5 — Do despacho que preveja a cessação do contrato cabe impugnação judicial.

6 — A decisão é comunicada ao investigador até 90 dias antes do termo do período experimental.

7 — No caso da cessação do contrato, em caso de incumprimento, total ou parcial, do prazo estipulado no número anterior, a UPCoimbra fica obrigada a pagar ao investigador uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de antecedência em falta quando haja cessação da relação contratual.

SECÇÃO III

Regimes de prestação de serviço

Artigo 49.º

Regime de prestação de serviço

1 — Os regimes de prestação de serviço são:

a) Dedicação exclusiva;

b) Tempo integral.

2 — Os investigadores exercem as suas funções, em regra, em regime de dedicação exclusiva, podendo, mediante manifestação de vontade, e obtida a autorização do Reitor da UPCoimbra, exercê-las em regime de tempo integral.

3 — Em ambos os regimes, a duração semanal do trabalho corresponde à estabelecida para a generalidade dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 50.º

Dedicação exclusiva

1 — O investigador em regime de dedicação exclusiva não pode exercer qualquer outra função ou atividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal.

2 — Não prejudica a prestação de serviço em regime de dedicação exclusiva a perceção de remunerações decorrentes de:

a) Direitos de autor;

b) Direitos de propriedade industrial;

c) Realização de seminários, conferências, palestras, cursos de formação profissional de curta duração e outras atividades análogas;

d) Ajudas de custo e despesas de deslocação;

e) Prestação de serviço docente em instituição diferente da UPCoimbra quando, com autorização prévia do Reitor da UPCoimbra, se realize sem prejuízo do exercício de funções durante o período normal de serviço e não exceda, em média anual, um total de quatro horas semanais de atividade letiva;

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 de que o Estado português faça parte;

g) Participação em júris de concursos, exames ou avaliações de outra entidade e em comissões de avaliação;

h) Participação em órgãos consultivos de entidade diferente daquela a que pertença, desde que com autorização do Reitor da UPCoimbra;

Despacho n.º 12645/2026

i) Exercício de funções consultivas ou de gestão, bem como detenção do respetivo capital, em empresas em fase de arranque (startups), ou de funções consultivas em empresas derivadas (spin-offs), que tenham sido constituídas em resultado da investigação realizada, mediante autorização prévia da entidade contratante e por períodos renováveis de um ano, até um limite de cinco anos, nos termos do Regulamento de Empresas Spin-Off da UPCoimbra;

j) Exercício de atividades, quer no âmbito de contratos entre a UPCoimbra e outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, quer no âmbito de projetos financiados por qualquer uma dessas entidades, desde que se trate de atividades da responsabilidade da UPCoimbra e que os encargos com as correspondentes remunerações sejam satisfeitos através de receitas provenientes dos referidos contratos ou subsídios, nos termos dos regulamentos em vigor, designadamente do Regulamento de Prestação de Serviços Especializados da UPCoimbra.

3 — Salvo nos casos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 1, em que basta mera comunicação à UPCoimbra, e sem prejuízo do disposto no artigo 56.º, a acumulação com outras funções, públicas ou privadas, requeridas por investigadores em regime de tempo integral ou dedicação exclusiva, carece sempre de autorização do Reitor da UPCoimbra, informada com o parecer do Diretor da UOI.

4 — Para efeitos do presente Regulamento, consideram-se cursos breves os cursos de duração inferior a vinte e duas horas, até um máximo de cinco cursos por ano ou de 105 horas por ano.

5 — A comprovação do cumprimento do regime de dedicação exclusiva é efetuada mediante declaração sob compromisso de honra, a apresentar anualmente pelo investigador sem prejuízo da UPCoimbra, em caso de dúvida fundamentada, acionar o mecanismo de fiscalização e cruzamento de dados junto das entidades públicas competentes, nos termos da LGTFP.

Artigo 51.º

Tempo integral

1 — Entende-se por regime de tempo integral aquele que corresponde à duração semanal do trabalho fixada para os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

2 — A duração do trabalho a que se refere o número anterior compreende o exercício de todas as funções do investigador em regime de dedicação exclusiva.

3 — O regime de tempo integral permite o exercício de função ou atividade remunerada, pública ou privada, autónoma ou subordinada, sujeita ao cumprimento do regime relativo à acumulação de funções, previsto na LGTFP, designadamente nos artigos 21.º a 24.º

4 — Os investigadores que optem pelo regime de tempo integral auferem um montante correspondente a dois terços do valor do nível remuneratório que aufeririam no regime de dedicação exclusiva.

Artigo 52.º

Transição entre regimes

1 — O investigador exerce as suas funções, em regra, em regime de dedicação exclusiva, sem prejuízo de as poder exercer em regime de tempo integral.

2 — O investigador pode optar pelo exercício de funções num dos regimes previstos no número anterior, bem como a passagem de um para outro desses regimes, implicando esta passagem um período mínimo de permanência de um ano no regime para o qual se transita.

3 — A mudança de regime é solicitada por requerimento do investigador dirigido ao Reitor da UPCoimbra, dele devendo dar conhecimento ao Diretor da UOI.

4 — A mudança do regime de tempo integral para o regime de dedicação exclusiva pressupõe a apresentação por parte do investigador de declaração de renúncia a outras atividades remuneradas, públicas ou privadas, incluindo o exercício de profissão liberal e opera-se a partir do dia 1 do mês de janeiro do ano seguinte.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 53.º

Obrigações específicas da atividade de investigação

1 — Os investigadores estão obrigados à indicação da sua afiliação institucional à UPCoimbra e/ou à UOI em todas as suas publicações, de acordo com as normas em vigor.

2 — Os investigadores 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 Repositório Institucional da UPCoimbra;

b) Assegurar o acesso aberto às publicações académicas e outros resultados, sempre que possível;

c) Depositar ou referenciar dados de investigação no repositório de dados da UPCoimbra.

3 — Apenas as publicações com indicação da afiliação institucional à UPCoimbra e/ou à UOI serão referenciadas nos relatórios de atividades no âmbito dos processos de avaliação do período experimental.

Artigo 54.º

Dispensa da prestação de serviço

1 — Os investigadores podem, sem perda de qualquer dos seus direitos, solicitar dispensa de serviço, por um ano, no termo de cada sexénio de serviço, a fim de realizarem outras tarefas de valorização pessoal, profissional e interesse público noutras entidades nacionais ou estrangeiras.

2 — Quando não houver prejuízo para a UPCoimbra e para a UOI, os investigadores podem gozar a dispensa de serviço prevista no número anterior em períodos de seis meses por cada triénio de serviço.

3 — As dispensas previstas nos números anteriores dependem de:

a) Requerimento do interessado, a apresentar no prazo de seis meses anteriores ao início do período de dispensa;

b) Parecer favorável do CC da UOI;

c) Decisão do Reitor da UPCoimbra.

4 — Os resultados do trabalho desenvolvido são apresentados ao CC da UOI nos dois anos imediatos ao do gozo da dispensa, sob pena de reposição dos vencimentos auferidos durante a dispensa.

Artigo 55.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 56.º

Colaboração entre instituições de ensino superior

1 — A colaboração entre instituições de ensino superior relativa à prestação de serviço por investigadores depende da celebração de protocolo institucional, outorgado pelos respetivos dirigentes máximos.

2 — Em execução do protocolo referido no número anterior, a acumulação de funções por investigador da UPCoimbra é sempre objeto de autorização prévia do Reitor, após parecer do Diretor da UOI.

Despacho n.º 12645/2026

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 5.º, o parecer previsto no número anterior só pode ser favorável se, cumulativamente, as funções a acumular:

a) Não gerem conflito de interesses com os deveres do investigador enquanto trabalhador da UPCoimbra;

b) Não sejam concorrentes com as atividades desenvolvidas na instituição;

c) Não colidam com o horário de trabalho praticado na UPCoimbra, nos termos da lei.

4 — A prestação de serviço docente ou de investigação noutras instituições por investigadores em regime de dedicação exclusiva ou de tempo integral depende ainda de acordo escrito individual, a celebrar antes do início de cada ano letivo ou semestre, onde se identifique o investigador, a duração, a carga horária semanal e os custos envolvidos.

5 — Os montantes remuneratórios devidos ao investigador são processados pela UPCoimbra, com a retenção dos overheads previstos no protocolo.

SECÇÃO IV

Da Cessação do Contrato de Trabalho

Artigo 57.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Os contratos de trabalho previstos no presente Regulamento cessam nos termos previstos na LGTFP e, supletivamente, nos termos do CT.

2 — A decisão de despedimento por facto imputável ao investigador é antecedida de procedimento disciplinar, nos termos previstos na LGTFP e, supletivamente, nos termos do CT, cabendo a decisão de instauração daquele procedimento ao Diretor da UOI.

CAPÍTULO V

Pessoal investigador especialmente contratado

Artigo 58.º

Investigadores especialmente contratados

Para além das categorias enunciadas no artigo 6.º do presente Regulamento, podem, ainda, ser recrutados:

a) Investigadores doutorados visitantes;

b) Investigadores doutorados convidados;

c) Investigadores doutorandos;

d) Assistentes de investigação.

Artigo 59.º

Investigadores Doutorados Visitantes

1 — Os investigadores doutorados visitantes são recrutados de entre investigadores doutorados, vinculados a entidades nacionais ou estrangeiras, ou reformados ou aposentados de entidades estrangeiras, cuja colaboração se revista de interesse e necessidade para a UPCoimbra.

Despacho n.º 12645/2026

2 — Os investigadores doutorados visitantes são admitidos por convite, de entre individualidades de reconhecida competência e assinalável prestígio na área ou nas áreas científicas a que o recrutamento se destina.

3 — O convite deve ser:

a) Fundamentado num relatório proposto por, pelo menos, dois investigadores ou docentes de carreira da área ou das áreas científicas a que o recrutamento se destina;

b) Aprovado por maioria simples dos membros em efetividade de funções do CC da UOI, de categoria igual ou superior e que não se encontrem em período experimental;

c) Autorizado, de igual modo, pelo órgão legal e estatutariamente competente a que alude a alínea anterior.

4 — Os investigadores doutorados visitantes desempenham as funções correspondentes às da categoria da carreira de investigação para a qual, de acordo com o respetivo conteúdo funcional e de entre as categorias enunciadas no artigo 6.º, forem contratados, designando-se, conforme o caso, investigadores auxiliares visitantes, investigadores principais visitantes ou investigadores-coordenadores visitantes.

5 — Os investigadores doutorados visitantes são admitidos na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo prazo máximo de três anos, não renovável, com fundamento na execução de serviço determinado, precisamente definido e não duradouro, e auferem a remuneração correspondente à categoria da carreira de investigação para a qual, de entre as categorias enunciadas no artigo 6.º, forem contratados.

6 — A duração dos contratos de trabalho celebrados ao abrigo do presente artigo não é contada para o cômputo da duração do período experimental exigido para a contratação, por tempo indeterminado, com vista ao exercício de funções de investigador ou de docente.

7 — É aplicável aos investigadores doutorados visitantes na UPCoimbra o disposto no artigo 11.º do presente Regulamento.

8 — No âmbito de acordos de colaboração de que a UPCoimbra seja parte, ou no quadro da colaboração voluntária de docentes ou investigadores de outras instituições nacionais, ou internacionais, os investigadores doutorados visitantes podem ser contratados sem remuneração.

9 — As atividades que investigadores reformados ou aposentados podem executar e os termos da sua execução encontram-se regulados no artigo 40.º do ECIC.

Artigo 60.º

Contratação de Investigadores Doutorados Convidados

1 — Os investigadores doutorados convidados são contratados para atividades exclusivamente associadas à execução de projetos de investigação, e o contrato cessa no término do projeto, não excedendo o prazo de três anos, sendo os encargos remuneratórios assegurados, preferencialmente, através de acordos ou contratos de financiamento de projetos de investigação ou de prestação de serviços especializados celebrados pela UPCoimbra.

2 — Os investigadores doutorados convidados são selecionados de entre titulares do grau de Doutor que cumpram os seguintes critérios:

a) Serem detentores de um currículo científico, tecnológico, cultural ou artístico no domínio da área científica, tecnológica e/ou artística em causa e de qualidade compatível com a categoria para a qual forem contratados;

b) Terem um perfil e formações adequadas às atividades associadas aos projetos de investigação em causa;

Despacho n.º 12645/2026

c) Cumprirem os indicadores estipulados pelo CC da UOI para a aprovação do mérito absoluto para a contratação dos investigadores de carreira;

d) Outros critérios estabelecidos pela entidade financiadora.

3 — Os investigadores doutorados convidados desempenham as funções correspondentes às da categoria da carreira de investigação para a qual, de acordo com o respetivo conteúdo funcional e de entre as categorias enunciadas no artigo 3.º do ECIC, forem contratados, designando-se, conforme o caso, investigadores auxiliares convidados e investigadores principais convidados ou investigadores—coordenadores convidados.

4 — A proposta de seleção e contratação de investigadores doutorados convidados pode ser efetuada por Investigadores Responsáveis por projetos de investigação ou pelo Diretor da UOI, e deve ser:

a) Acompanhada pelo curriculum vitæ dos doutorados selecionados e respetivos certificados de habilitações académicas;

b) Fundamentada em parecer emitido por dois investigadores ou docentes de carreira de categoria igual ou superior da área ou das áreas científicas a que o recrutamento se destina;

c) Aprovada por maioria simples dos membros do CC da UOI, em efetividade de funções, de categoria igual ou superior e que não se encontrem em período experimental;

d) Autorizada pelo Reitor.

5 — Os investigadores doutorados convidados são admitidos na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo prazo máximo de três anos, não renovável, com fundamento na execução de serviço determinado, precisamente definido e não duradouro, e auferem a remuneração correspondente à da categoria da carreira de investigação para a qual, de entre as categorias enunciadas no artigo 6.º, forem contratados.

Artigo 61.º

Contratação de Investigadores Doutorandos

1 — Para o desenvolvimento de atividades de investigação científica conducentes à obtenção do grau de Doutor, pode a UPCoimbra contratar investigadores doutorandos.

2 — Os investigadores doutorandos são selecionados de entre titulares do grau de mestre ou do grau de licenciado que estejam a frequentar, ou venham a frequentar até à data da outorga do contrato, um ciclo de estudos de Doutoramento na área ou nas áreas científicas a que se destina a contratação.

3 — A seleção dos investigadores doutorandos realiza-se através de concurso, de acordo com as normas respeitantes às bolsas de investigação (BI) do Regulamento de Bolseiros de Investigação da UPCoimbra, com as devidas adaptações, e ainda de acordo com eventuais critérios estabelecidos por entidade financiadora que suporte a respetiva contratação.

4 — Em alternativa aos concursos referidos no número anterior, o recrutamento poderá ocorrer na sequência de concursos ao abrigo de programas ou redes internacionais, realizados de acordo com as regras fixadas pelas entidades financiadoras.

5 — A proposta de contratação é da responsabilidade do investigador responsável por projeto que suporte a contratação ou do Diretor da UOI, devendo ser autorizada pelo Reitor da UPCoimbra.

6 — Os investigadores doutorandos são contratados pelo prazo máximo de quatro anos, não renovável, com fundamento na execução de serviço determinado, precisamente definido e não duradouro, sendo que o contrato cessa com o términus do projeto.

7 — A duração dos contratos de trabalho celebrados ao abrigo do presente artigo pode suspender-se, nos dias de licença, nomeadamente por motivos de parentalidade, e de dispensa, nos termos da LGTFP, e demais legislação aplicável, quando o financiamento assim o permita e mediante acordo entre o investigador e a UPCoimbra.

Despacho n.º 12645/2026

8 — A remuneração é a prevista para a categoria de Assistente de Investigação, nos termos do Decreto-Lei n.º 408/89, de 18 de novembro, ou a que for devida se a investigação for realizada no âmbito de um projeto financiado pela União Europeia ou por outras organizações internacionais de que Portugal seja membro, desde que autorizado nos termos da legislação aplicável.

Artigo 62.º

Contratação dos Assistentes de Investigação

1 — As atividades de investigação podem ser asseguradas, a título excecional, por pessoal especialmente contratado, designado por assistente de investigação, a quem cabe participar, desenvolver e executar projetos de investigação e desenvolvimento, sob orientação de um investigador Doutorando ou Doutorado.

2 — Os Assistentes de Investigação são selecionados de entre titulares do grau de mestre ou grau de licenciado que cumpram os seguintes critérios:

a) Serem detentores de um currículo científico, tecnológico, cultural ou artístico no domínio da área científica, tecnológica e/ou artística em causa e de qualidade compatível com a categoria de assistente de investigação;

b) terem um perfil e formações adequadas às atividades associadas aos projetos de investigação em causa;

c) cumprirem os indicadores estipulados pelo CC da UOI para a aprovação do mérito absoluto;

d) outros critérios estabelecidos pela entidade financiadora.

3 — A proposta de seleção e contratação de assistentes de investigação pode ser efetuada por Investigadores Responsáveis por projetos de investigação ou pelo Diretor da UOI, e deve ser:

a) Acompanhada pelo curriculum vitæ dos mestres ou licenciados selecionados e respetivos certificados de habilitações académicas;

b) Fundamentada em parecer emitido por dois investigadores ou docentes de carreira da área ou das áreas científicas a que o recrutamento se destina;

c) Aprovada por maioria simples dos membros do CC da UOI, em efetividade de funções;

d) Autorizada pelo Reitor.

4 — Os Assistentes de Investigação são contratados pelo prazo máximo de dois anos, não renovável, com fundamento na execução de serviço determinado, precisamente definido e não duradouro.

5 — A duração dos contratos de trabalho celebrados ao abrigo do presente artigo pode suspender-se, nos dias de licença, nomeadamente por motivos de parentalidade, e de dispensa, nos termos da LGTFP e demais legislação aplicável, quando o financiamento assim o permita e mediante acordo entre o investigador e a entidade contratante e o contrato cessa com o términus do projeto.

6 — A remuneração dos Assistentes de Investigação é a prevista para a categoria no Decreto-Lei n.º 408/89, de 18 de novembro.

7 — A duração dos contratos de trabalho celebrados ao abrigo do presente artigo não é contada para o cômputo da duração do período experimental exigido para a contratação por tempo indeterminado com vista ao exercício de funções de investigador ou de docente.

Artigo 63.º

Regime de prestação de serviço

1 — O pessoal investigador especialmente contratado exerce as suas funções, em regra, em regime de dedicação exclusiva, sem prejuízo de as poder exercer em regime de tempo integral ou de tempo parcial.

2 — Não prejudica a prestação de serviço, em regime de dedicação exclusiva, a perceção de remunerações decorrentes das atividades previstas nos números 2 a 8 do artigo 50.º

Despacho n.º 12645/2026

CAPÍTULO VI

Da avaliação de desempenho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 64.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente regulamento estabelece o regime de avaliação do desempenho aplicável aos investigadores de carreira da UPCoimbra, nos termos dos artigos 23.º e seguintes do ECIC.

2 — O regulamento aplica-se a todos os investigadores integrados na carreira de investigação científica da UPCoimbra, independentemente da sua área científica e categoria.

3 — A avaliação do desempenho abrange as atividades de investigação científica, desenvolvimento tecnológico, inovação, transferência de conhecimento, formação avançada, gestão de ciência e outras atividades relevantes para o cumprimento da missão da UPCoimbra.

Artigo 65.º

Objetivo

1 — O sistema de avaliação estabelecido pelo presente regulamento visa, em geral, reconhecer o mérito científico, promover a qualidade da atividade de investigação, apoiar o desenvolvimento profissional dos investigadores e contribuir para a concretização dos objetivos estratégicos da UPCoimbra.

2 — A avaliação do desempenho dos investigadores visa, em especial:

a) Promover a qualidade e a relevância da atividade científica desenvolvida pelos investigadores de carreira da UPCoimbra;

b) Reconhecer e valorizar o mérito individual, incentivando a excelência, a inovação e o impacto da investigação;

c) Contribuir para o desenvolvimento profissional contínuo dos investigadores, através da identificação de áreas de melhoria e da definição de metas de desempenho;

d) Assegurar a transparência e a equidade nos processos de avaliação, garantindo critérios objetivos e procedimentos claros;

e) Alinhar a atividade científica com os objetivos estratégicos da UPCoimbra, promovendo a interdisciplinaridade, a internacionalização e a transferência de conhecimento;

f) Decidir, de forma justa e equitativa, sobre a progressão na carreira, atribuição de incentivos e afetação de recursos.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a avaliação do desempenho é diferenciada em função da categoria de cada investigador, de acordo com o estabelecido na lei.

Artigo 66.º

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 23.º do ECIC, a avaliação do desempenho dos investigadores de carreira subordina-se aos seguintes princípios gerais:

a) Universalidade, visando a aplicação do regime de avaliação de desempenho a todos os investigadores da UPCoimbra;

b) Flexibilidade, prevendo a adequação da avaliação ao perfil do investigador, em função das suas especificidades, relativas a cada vertente de avaliação;

Despacho n.º 12645/2026

c) Previsibilidade, assegurando que a revisão das regras de avaliação tenha lugar apenas dentro dos prazos previamente estabelecidos;

d) Equidade, assegurando o tratamento justo e imparcial, respeitando as especificidades das áreas científicas e da área de atuação dos investigadores;

e) Transparência, assegurando que todas as disposições e critérios utilizados para avaliação sejam claros e atempadamente conhecidos por avaliados e avaliadores, garantindo o acesso à informação relevante por parte dos avaliados;

f) Obrigatoriedade, garantindo o envolvimento e responsabilidade de todos os intervenientes na execução do processo de avaliação;

g) Melhoria contínua, a avaliação deve ser orientada para o desenvolvimento profissional, identificando oportunidades de formação, capacitação e progressão na carreira.

Artigo 67.º

Imparcialidade e transparência

1 — Cabe UPCoimbra proceder à divulgação atempada dos parâmetros e instrumentos, bem como dos critérios para as menções qualitativas a aplicar no processo de avaliação do desempenho dos investigadores de carreira.

2 — No final de cada triénio de avaliação, a UPCoimbra promove a divulgação do resultado global da avaliação do desempenho dos investigadores, com referência ao número de menções qualitativas obtidas de Excelente, Muito Bom, Bom e Inadequado.

3 — Para além do previsto no número anterior, são objeto de publicitação institucional pelos meios internos considerados mais adequados:

a) A atribuição da menção qualitativa de Excelente;

b) As menções qualitativas e a respetiva quantificação, quando fundamentam a mudança de posicionamento remuneratório.

4 — O processo de avaliação está sujeito ao regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 69.º a 76.º do CPA.

Artigo 68.º

Contagem de prazos

Salvo disposição em sentido contrário, todos os prazos relativos ao procedimento de avaliação são contados nos termos do CPA.

Artigo 69.º

Notificações

Todas as notificações relativas ao processo de avaliação são realizadas exclusivamente por correio eletrónico, utilizando os endereços institucionais.

SECÇÃO II

Avaliação

Artigo 70.º

Vertentes da avaliação

A avaliação dos investigadores tem por base o conteúdo funcional da categoria do investigador, de acordo com o disposto no ECIC, e incide sobre as seguintes vertentes:

a) Investigação e desenvolvimento, de caráter obrigatório;

Despacho n.º 12645/2026

b) Extensão, transferência, disseminação, comunicação e valorização do conhecimento;

c) Gestão científica e académica;

d) Atividades de docência e formação.

Artigo 71.º

Periodicidade

1 — A avaliação dos investigadores é, em regra, trienal e o respetivo processo tem lugar no período compreendido entre os meses de janeiro e junho.

2 — A avaliação reporta-se ao desempenho dos três anos civis anteriores.

3 — Quando o investigador iniciar funções durante o triénio em avaliação, a pontuação final reporta-se ao número de anos civis contados desde essa ocorrência, salvo se o período de avaliação for inferior a um ano, caso em que se procede a avaliação por ponderação curricular.

Artigo 72.º

Avaliação final do triénio

1 — A avaliação do desempenho assenta sobre o relatório de atividades do investigador, de acordo com as orientações e as diretrizes a aprovar pelo CC, o qual deve prever, entre outros, a inclusão dos resultados dos inquéritos pedagógicos, aplicados anualmente aos estudantes, se apurados.

2 — A classificação final da avaliação do desempenho é expressa em menções qualitativas, com base na pontuação global obtida a partir dos parâmetros de avaliação e respetivos coeficientes de ponderação, definidos no Anexo C, de acordo com a seguinte correspondência:

a) Menção de Excelente, corresponde à atribuição da classificação de 3 pontos por ano civil e da classificação final trienal de 9 pontos, com um total igual ou superior a 85 pontos na ponderação das vertentes e coeficientes aplicados;

b) Menção de Muito Bom, corresponde à atribuição da classificação de 2 pontos por ano civil e da classificação final trienal de 6 pontos, com um total igual ou superior a 70 pontos e inferior a 85 pontos na ponderação das vertentes e coeficientes aplicados;

c) Menção de Bom, corresponde à atribuição da classificação de 1 ponto por ano civil e da classificação final trienal de 3 pontos, com um total igual ou superior a 50 pontos e inferior a 70 pontos na ponderação das vertentes e coeficientes aplicados;

d) Menção de Inadequado, corresponde à atribuição da classificação de 0 pontos por ano civil, com um total inferior a 50 pontos e a uma classificação final trienal de 0 pontos na ponderação das vertentes e coeficientes aplicados.

3 — No caso dos investigadores titulares de órgãos de gestão em regime de tempo parcial, a avaliação resulta da adequação dos critérios a que se refere o número anterior, à percentagem remanescente de investigador.

SECÇÃO III

Efeitos da avaliação

Artigo 73.º

Âmbito

1 — A avaliação do desempenho positiva dos investigadores é condição indispensável para:

a) A confirmação da contratação por tempo indeterminado, findo o período experimental;

b) A alteração do posicionamento remuneratório na categoria.

Despacho n.º 12645/2026

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a avaliação é sempre considerada de forma global e agregada, não relevando o valor particular de cada vertente de avaliação.

3 — A atribuição de duas avaliações consecutivas com a menção de Inadequado durante um período de seis anos na avaliação do desempenho implica a instauração, pelo órgão legal e estatutariamente competente, de processo disciplinar especial de averiguações, nos termos da LGTFP e do disposto no artigo 53.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

4 — A recusa de participação no processo de avaliação determina:

a) A impossibilidade de obter dispensa da prestação de serviço nos termos do artigo 22.º do ECIC;

b) A atribuição de uma avaliação do desempenho com a menção de Inadequado.

Artigo 74.º

Encargos com remunerações

1 — O montante máximo dos encargos financeiros que, em cada ano económico, pode ser afetado à alteração do posicionamento remuneratório é fixado por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da tutela setorial, publicado no *Diário da República*, em percentagem da massa salarial total do pessoal investigador da UPCoimbra.

2 — Na elaboração do orçamento anual da UPCoimbra, devem ser contempladas dotações previsionais adequadas às eventuais alterações do posicionamento remuneratório dos investigadores, cabendo ao Reitor fixar, para a UOI, o montante anual máximo alocado aos encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório, tendo em conta o disposto no número anterior e as disponibilidades orçamentais da instituição.

Artigo 75.º

Alteração do posicionamento remuneratório

1 — É obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um investigador, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido, durante um período de três anos consecutivos, a menção de Excelente.

2 — É ainda obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um investigador tenha avaliação positiva durante um período de oito anos consecutivos, ou de nove anos consecutivos quando os ciclos de avaliação decorram a cada três anos.

3 — A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se ao dia 1 de janeiro do ano seguinte ao término do período de avaliação.

4 — Os pontos remanescentes ao valor necessário para alteração do posicionamento remuneratório revertem para o novo período de avaliação, salvo no caso previsto de exceções expressamente previstas na lei e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O investigador pode ainda, através do mecanismo de acumulação de pontos, alterar de posicionamento remuneratório, tendo em conta a seguinte pontuação por cada ano completo de avaliação:

a) Excelente — 3 pontos;

b) Relevante — 2 pontos;

c) Adequado -1 ponto;

d) Inadequado — 0 pontos.

6 — O investigador, através do mecanismo de acumulação de pontos, pode alterar de posicionamento remuneratório quando atingir 10 pontos acumulados, mediante a existência de disponibilidade orçamental para alterações remuneratórias facultativas.

Despacho n.º 12645/2026

7 — No caso da disponibilidade orçamental referida no número anterior não permitir a alteração de posição remuneratório de todos os investigadores que tenham obtido pelo menos 10 pontos, são aqueles ordenados por ordem decrescente de pontuação acumulada e, em caso de empate, sucessivamente pelo mais baixo índice de posicionamento remuneratório e pela maior antiguidade na UPCoimbra.

8 — Após a ocorrência de alteração do posicionamento remuneratório, seja por mudança de escalão ou de categoria na carreira de Investigação Científica, subtraem-se dez pontos ao valor acumulado, relevando os pontos remanescentes para uma nova alteração de posicionamento remuneratório.

SECÇÃO IV

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 76.º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

a) O avaliado;

b) Os avaliadores;

c) O CC da UOI;

d) O Reitor da UPCoimbra.

Artigo 77.º

Avaliado

1 — Nos termos das disposições legais e regulamentares aplicáveis, constituem direitos do avaliado:

a) A avaliação do desempenho enquanto fator de desenvolvimento profissional;

b) A garantia de acesso aos meios e condições necessários ao seu desempenho;

c) A garantia de acesso aos meios de impugnação graciosa e contenciosa da avaliação final.

2 — É dever do avaliado, facultar a informação que lhe seja solicitada e assegurar a sua participação e responsabilização no processo de avaliação do desempenho.

Artigo 78.º

Avaliadores

1 — Para a avaliação do triénio, para efeitos de emissão de proposta avaliativa sobre o relatório de atividades e o preenchimento do formulário, o CC da UOI designa dois avaliadores, que deverão ser investigadores ou professores da área científica do avaliado, preferencialmente de reconhecido mérito internacional, de categoria igual, equivalente ou superior, que não se encontrem em período experimental, podendo recorrer-se à colaboração de peritos externos.

2 — Nos últimos cinco anos, os avaliadores não podem ter publicações ou outras atividades de investigação em coautoria com o avaliado, nem ter desenvolvido com este qualquer atividade suscetível de originar um conflito de interesses.

3 — No prazo de 10 dias úteis, os avaliadores devem emitir uma proposta com avaliação quantitativa, numa escala de 0 a 100 pontos, a qual deverá ser fundamentada, em caso de discordância com o resultado da autoavaliação, e será submetida à apreciação do CC da UOI.

4 — A ausência ou o impedimento dos avaliadores não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o CC da UOI pronunciar-se sobre as formas de substituição de cada avaliador.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 79.º

Competências do CC da UOI

Ao CC da UOI compete:

a) Definir as linhas de orientação e estabelecer as diretrizes do processo de avaliação do desempenho dos investigadores;

b) Preparar e coordenar todo o processo de avaliação e divulgá-lo por avaliados e avaliadores;

c) Elaborar proposta de grelha de avaliação concretizadora dos parâmetros definidos no Anexo D;

d) Nomear os avaliadores;

e) Aprovar o modelo de registo das avaliações a utilizar pelos avaliadores;

f) Estabelecer a calendarização do processo;

g) Elaborar proposta de avaliação a submeter à homologação do Reitor da UPCoimbra;

h) Apreciar a pronúncia dos interessados em sede de audiência prévia;

i) Emitir parecer sobre as reclamações interpostas sobre a homologação dos resultados da avaliação;

j) Pronunciar-se sobre todos os assuntos relacionados com a avaliação dos investigadores que lhe sejam submetidos pelo Reitor da UPCoimbra.

Artigo 80.º

Competências do Reitor da Universidade Politécnica de Coimbra

1 — Compete ao Reitor da UPCoimbra:

a) Aprovar a grelha de avaliação concretizadora dos parâmetros definidos no Anexo D;

b) Superintender o processo de avaliação do desempenho, de acordo com os princípios e as regras definidas na lei e no presente regulamento;

c) Assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação do desempenho, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;

d) Homologar as avaliações do desempenho;

e) Decidir sobre as reclamações.

2 — As funções do Reitor são suscetíveis de delegação em Vice-Reitor da UPCoimbra.

SECÇÃO V

Processo de avaliação

Artigo 81.º

Fases

O processo de avaliação dos investigadores compreende as seguintes fases:

a) Autoavaliação;

b) Avaliação;

Despacho n.º 12645/2026

c) Audiência prévia;

d) Homologação;

e) Reclamação.

Artigo 82.º

Autoavaliação

1 — A autoavaliação é obrigatória e visa envolver o avaliado no processo de avaliação bem como identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 — Para efeitos do número anterior, o avaliado deve submeter um relatório detalhado sobre o período em avaliação, organizado de acordo com a grelha constante do Anexo D, no prazo de 60 dias após o seu término.

3 — O relatório referido no número anterior deve conter a informação considerada pertinente para a avaliação, identificando os pontos fortes e as áreas de melhoria evidenciados, bem como as necessidades detetadas e as expectativas de carreira.

4 — A falta de entrega do relatório ou dos demais elementos obrigatórios nos prazos estipulados implica a atribuição automática da classificação final trienal de 0 pontos e a menção de Inadequado, com todos os efeitos legais daí decorrentes.

Artigo 83.º

Avaliação

1 — Os avaliadores registam as respetivas avaliações em formulário a disponibilizar pelo CC da UOI, com os seguintes elementos:

a) Desempenho do avaliado em relação a cada vertente de avaliação e os respetivos parâmetros;

b) Classificação quantitativa, parcelar e global e respetiva fundamentação.

2 — Na determinação da proposta de classificação quantitativa, os avaliadores deverão utilizar os coeficientes de ponderação previstos no Anexo C, no sentido mais favorável ao avaliado.

3 — Se entenderem justificado, os avaliadores poderão apresentar propostas de plano de ação visando a melhoria do desempenho do investigador.

Artigo 84.º

Fixação dos resultados provisórios da avaliação

Recebidas as propostas de avaliação dos avaliadores, o CC da UOI procede, fundamentadamente, à fixação dos resultados provisórios da avaliação, assegurando a coerência e uniformidade na aplicação de métodos e critérios de avaliação e a equidade na distribuição das menções de desempenho por categoria.

Artigo 85.º

Audiência prévia

1 — Após tomar conhecimento do resultado da avaliação, o avaliado dispõe de 10 dias úteis para exercer o direito de pronúncia, em sede de audiência dos interessados.

2 — Cabe ao CC da UOI, apreciando a eventual pronúncia do interessado, formular a proposta final de classificação e submetê-la ao Reitor da UPC, para efeitos de homologação.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 86.º

Homologação e notificação

1 — A homologação dos resultados de avaliação do desempenho é da competência do Reitor da UPCoimbra, assegurando um justo equilíbrio na distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho.

2 — O Reitor da UPCoimbra deve proferir decisão no prazo de 20 dias úteis após a receção das avaliações.

3 — Após homologação das avaliações, é dado conhecimento aos avaliadores e procede-se à notificação dos avaliados.

Artigo 87.º

Reclamação

1 — Após a notificação do ato de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de 10 dias úteis para interpor reclamação para o Reitor da UPCoimbra.

2 — A decisão sobre a reclamação, devidamente fundamentada, é proferida no prazo de 15 dias úteis e é precedida de parecer do CC da UOI.

3 — Os membros do CC da UOI que tenham exercido a função de avaliador no respetivo procedimento, não podem participar na deliberação que aprova o parecer referido no número anterior.

Artigo 88.º

Recurso

Da homologação ou, existindo subsequente reclamação, da decisão desta, cabe impugnação judicial nos termos gerais de direito.

SECÇÃO VI

Regime excecional de avaliação

Artigo 89.º

Regimes excecionais de avaliação

1 — A avaliação por ponderação curricular pode ser requerida quando o avaliado:

a) Durante o período a que se reporta a avaliação, tenha exercido atividades que apresentem uma forte componente atípica em relação às vertentes de avaliação previstas no artigo 5.º;

b) Durante o período a que se reporta a avaliação, tenha usufruído de equiparação a bolseiro, ou licença sem remuneração por período igual ou superior a um ano, ou dispensa especial de serviço.

2 — A avaliação por ponderação curricular é obrigatória quando o avaliado desempenhe funções de investigação há menos de um ano.

3 — A avaliação dos investigadores titulares de órgãos de gestão em regime de tempo parcial, nos termos previstos por despacho do Reitor da UPCoimbra, é efetuada de acordo com o n.º 3 do artigo 72.º

4 — Na falta de prestação das atividades previstas no n.º 3 do artigo 7.º, durante um período superior a três meses, decorrente de situações excecionais, como doença e parentalidade, dispensa especial de serviço, entre outras, o investigador poderá requerer ao CC da UOI, de forma fundamentada, que no período a que se reporta a avaliação de desempenho, a pontuação obtida nas diversas componentes seja corrigida proporcionalmente de forma a ter em conta o impedimento.

Despacho n.º 12645/2026

5 — Caso o impedimento seja igual ou superior a 18 meses, seguidos ou interpolados, (tendo como referência o triénio), a avaliação é realizada através de ponderação curricular, sob requerimento do interessado.

6 — Na avaliação por ponderação curricular prevista no número anterior, as referências e metas de desempenho exigidas nas diferentes vertentes do presente regulamento são reduzidas proporcionalmente ao tempo de serviço efetivamente prestado no triénio.

7 — O exercício de funções em órgãos dirigentes da UPCoimbra e das UOE é considerado para efeitos de avaliação de desempenho na carreira, sempre que os detentores do cargo forem investigadores da UPCoimbra.

8 — Para todos os cargos de gestão que a lei prevê que sejam exercidos em regime de dedicação exclusiva, será considerada apenas a vertente Gestão Científica e Académica, sem prejuízo de poderem requerer ao CC da UOI que seja também efetuada a avaliação das restantes vertentes, através de ponderação curricular.

Artigo 90.º

Ponderação curricular

1 — A avaliação por ponderação curricular traduz-se na avaliação sumária do relatório de atividades dos investigadores de uma ou mais vertentes de avaliação previstas no artigo 7.º, n.º 3, circunscrito ao período em avaliação.

2 — A ponderação curricular é solicitada pelo investigador, até o dia trinta e um de janeiro do ano civil imediato ao triénio a que a mesma respeita, em requerimento fundamentado dirigido ao CC da UOI, o qual deve ser acompanhado de relatório de atividades, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções e atividades desenvolvidas no período requerido, bem como de outra documentação que o investigador considera relevante para avaliação e permita aos avaliadores fundamentar a proposta de avaliação.

3 — A classificação final resultante da ponderação curricular é expressa numa das seguintes menções qualitativas: Excelente, Muito Bom, Bom ou Inadequado.

4 — A avaliação através da ponderação curricular realiza-se por aplicação do Procedimento de Avaliação de Investigadores por Ponderação Curricular da UPCoimbra.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 91.º

Normas transitórias

1 — Mantém-se em vigor, com as necessárias adaptações, até à integral conclusão dos contratos vigentes na data de entrada em vigor da presente lei e dos procedimentos em curso, os artigos 7.º, 8.º, 39.º e 40.º do ECIC, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril.

2 — Para efeito de alteração do posicionamento remuneratório, não tendo sido avaliados nos termos do disposto artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 124/99, nem sido iniciado o respetivo procedimento, aos investigadores em funções há mais de seis meses à data de entrada em vigor do presente Regulamento, será realizada a avaliação que abrange o período compreendido entre o início das suas funções em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e o início do primeiro ciclo de avaliação, ou seja, janeiro de 2026.

3 — A avaliação referida no número anterior será realizada através de ponderação curricular, por aplicação de uma grelha de avaliação curricular adaptada às condições vigentes nesses anos, proposto pelo CC da UOI e aprovada pelo Reitor da UPCoimbra.

Despacho n.º 12645/2026

4 — No caso de investigadores que tenham sido avaliados favoravelmente por relatório curricular nos termos do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril, a alteração da posição remuneratória regular-se-á pelo disposto na legislação aplicável.

5 — Os procedimentos de avaliação em curso, iniciados nos termos do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril, serão concluídos pelo regime ali previsto.

6 — A avaliação obtida será aplicada a cada um dos ciclos, com duração de três anos que sejam apurados para reconstituir o período com omissão de avaliação.

7 — No prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente Regulamento, a CC da UOI reunirá tendo em vista o exercício das competências previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 do artigo 79.º relativas ao ciclo de avaliação 2026-2028.

Artigo 92.º

Acesso aos documentos e proteção de dados pessoais

1 — Sem prejuízo da publicitação das fases procedimentais previstas na lei e no presente regulamento, os procedimentos concursais e de avaliação do desempenho têm caráter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação ser arquivados no processo individual do investigador.

2 — O acesso à documentação de cada opositor a concurso ou à documentação relativa à avaliação de investigadores é regulado pelo CPA e pela legislação relativa ao acesso a documentos administrativos, subordinando-se aos seguintes princípios:

a) A documentação que contenha unicamente apreciações de natureza funcional é de acesso livre e generalizado;

b) Os documentos nominativos que contenham apreciação ou juízo de valor ou informação abrangida pela reserva da intimidade da vida privada são objeto de comunicação parcial sempre que seja possível expurgar a informação relativa à matéria reservada;

c) É facultado o acesso às atas dos órgãos responsáveis pelas diversas fases procedimentais a quem demonstre ter interesse direto, pessoal e legítimo no procedimento, designadamente para fins de impugnação administrativa ou contenciosa.

3 — Os intervenientes no processo de avaliação garantem o cumprimento integral do disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, na sua redação vigente — Regulamento Geral de Proteção de Dados — e demais legislação aplicável, no que se refere ao tratamento de dados pessoais, ficam sujeitos ao dever de sigilo sobre informação reservada, salvaguardando os direitos dos seus titulares, nos termos legais, e ao dever de não colocar à disposição de terceiros, os dados pessoais a que tenham acesso no âmbito da sua intervenção no procedimento de avaliação.

Artigo 93.º

Resolução alternativa de litígios

Para além das garantias previstas no presente regulamento, poderá o interessado recorrer a arbitragem administrativa caso a UPCoimbra se tenha previamente vinculado a centro de arbitragem institucionalizado com competências em matéria administrativa.

Artigo 94.º

Casos omissos e dúvidas

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na aplicação do presente regulamento serão resolvidos em conformidade com o ECIC e demais legislação aplicável por despacho do Presidente do IPC.

Despacho n.º 12645/2026

Artigo 95.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

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

ANEXO A

Requisitos mínimos de qualificação em mérito absoluto para elaboração de Edital de Abertura de Concurso

O Edital deve prever que o candidato cumpra pelo menos três dos seguintes indicadores:

Indicador	Quantidade		
	Investigador auxiliar	Investigador principal	Investigador coordenador
1 — Artigos publicados em revistas científicas indexadas na Scopus e/ou Web of Science, classificadas no 1.º quartil (Q1), como primeiro autor, ou autor de correspondência, ou autor com comprovativo de colaboração significativa; indicadores equiparáveis para as áreas das artes, nos últimos cinco anos	≥ 3	≥ 15	≥ 20
2 — Valor (x) de índice de h (Scopus)	x ≥ 6	x ≥ 18	x ≥ 25
3 — Participação em projetos de investigação científica, de investigação aplicada ou técnicos, com financiamento, validados por Sistema Científico Nacional ou Internacional, ou indicadores equiparáveis para as áreas das artes, nos últimos cinco anos	≥ 2	≥ 5	≥ 8
4 — Coordenação em projetos de investigação científica, de investigação aplicada ou técnicos, com financiamento, validados por Sistema Científico Nacional, ou indicadores equiparáveis para as áreas das artes	Não Aplicável	≥ 2	≥ 4
5 — Coordenação em projetos de investigação científica, de investigação aplicada ou técnicos, com financiamento, validados por Sistema Científico Internacional, ou indicadores equiparáveis para as áreas das artes		≥ 1	≥ 2
6 — Participação em prestações de serviço ou noutras atividades, nomeadamente, de gestão e comunicação de ciência, transferência de conhecimento para a sociedade, nos últimos cinco anos ([1])	≥ 1	≥ 3	≥ 5

([1]) Integra participações como avaliador de projeto técnico-científico internacional ou nacional; responsável pela elaboração ou membro de equipa de Plano/Projeto/Estudo ou projeto de transferência de conhecimento e tecnologia para entidades externas no âmbito de protocolos, projetos institucionais ou prestações de serviços especializados); inovação na área disciplinar (ex.: concessão de patentes ou de modelos de utilidade, registo de direitos de autor; transmissão ou licenciamento de patentes, modelos de utilidade ou design; criação de spinoff (na sequência de projeto ou prestação de serviços); atividades de divulgação científica que não publicação de artigos científicos (ex.: participação e coordenação de iniciativas de divulgação científica e tecnológica, levando em consideração a natureza e os resultados alcançados por estas, efetuadas junto da comunicação social, do setor público, do meio empresarial e de outras organizações da sociedade civil).

ANEXO B

Critérios mínimos para avaliação do período experimental

(cinco anos para Investigador Auxiliar; três anos para Investigadores Principal e Coordenador)

Indicador (durante o período experimental)	Quantidade		
	Investigador auxiliar	Investigador principal	Investigador coordenador
1 — Artigos publicados em revistas científicas indexadas na Scopus e/ou Web of Science, classificadas no 1.º quartil (Q1), como primeiro autor, ou autor de correspondência, ou autor com comprovativo de colaboração significativa; indicadores equiparáveis para as áreas das artes, durante o período experimental	≥ 12	≥ 12	≥ 15
2 — Submissão de candidaturas de projetos financiados nacionais/internacionais	x ≥ 5	x ≥ 6	x ≥ 9

Despacho n.º 12645/2026

Indicador (durante o período experimental)	Quantidade		
	Investigador auxiliar	Investigador principal	Investigador coordenador
3 — Membro de projeto financiado	≥ 3	≥ 3	≥ 3
4 — Responsável projeto financiado nacional	≥ 1	≥ 1	≥ 2
5 — Responsável projeto financiado internacional	Não Aplicável	≥ 1	≥ 1
6 — Participação em prestações de serviço ou noutras atividades, nomeadamente, de gestão e comunicação de ciência, transferência de conhecimento para a sociedade	≥ 5	≥ 6	≥ 9
7 — Orientação ou coorientação, de estudantes de mestrado/doutoramento	≥ 5	≥ 6	≥ 6
8 — Membro de júri de provas de doutoramento/mestrado (excluindo orientadores)	≥ 2	≥ 2	≥ 3
9 — Execução do plano de atividades acordado no início do período experimental (%)	≥ 95	≥ 95	≥ 95

ANEXO C

Coeficiente de ponderação das vertentes de avaliação

Categoria	Coeficiente (%)			
	Investigação e desenvolvimento	Transferência e valorização do conhecimento	Gestão científica e académica	Docência e formação
Investigador coordenador	50-70	0-45	0-45	0-45
Investigador principal	60-80	0-35	0-35	0-35
Investigador auxiliar	70-80	0-25	0-25	0-25

ANEXO D

Referencial para elaboração da grelha de avaliação

Vertente	Parâmetro
Investigação e desenvolvimento	a) Produção científica ou cultural, nomeadamente publicação e edição de livros, publicação de capítulos de livro artigos científicos em revistas de atas de conferências, particularmente de cariz internacional, com arbitragem e revisão científica; b) Coordenação e participação em projetos, nacionais e internacionais, particularmente com financiamento competitivo; c) Submissão de candidaturas de projeto dos diversos programas de financiamento competitivo; d) Criação artística e produção cultural designadamente realização de exposições; e) Prémios de reconhecimento científico artístico cultural e menções relevantes.
Transferência, disseminação, comunicação e valorização do conhecimento	a) Organização de eventos científicos; b) Apresentação de comunicações orais e posters em congressos internacionais; c) Patentes e outros direitos de propriedade industrial; d) Registo de direitos de autor e de direitos conexos; e) Contratos de prestação de serviços, consultoria, peritagens e outros previstos no regime de prestação de serviço em vigor na UPCoimbra; f) Constituição de startups e spin-offs;

Despacho n.º 12645/2026

Vertente	Parâmetro
	g) Contratos de licenciamento ou de cedência de direitos de propriedade intelectual, outro tipo de conhecimento e/ou de tecnologia; h) Realização de competições, internacionais e nacionais, olimpíadas e Semanas de Ciência e Tecnologia; i) Organização de e participação em eventos de divulgação científica; j) Cargos que traduzem o reconhecimento do impacto da UPCoimbra na sociedade.
Gestão científica e académica	a) Exercício de cargos em órgãos de gestão da UPCoimbra e/ou de unidades de I&D, de unidades orgânicas de ensino, de unidades orgânicas de apoio ou nos serviços de ação social, entre outros cargos ou funções; b) Participação em júris em concursos de contratação de pessoal e de procedimentos de aquisição de bens e serviços.
Docência e formação	a) Produção de material didático-pedagógico, designadamente publicações e edições de livros para o ensino superior, aplicações informáticas e protótipos experimentais; b) Participação em júris de provas académicas; c) Acompanhamento e orientação de estudantes de 1.º, 2.º e 3.º ciclos de formação, particularmente estudantes de doutoramento; d) Lecionação e coordenação de unidades curriculares/ cursos de pós-graduação/micro-credenciais/BIPs; e) Outras atividades relacionadas com atividades de docência e formação, nomeadamente, através da coordenação de programas conjuntos internacionais, da coordenação e participação em programas de inovação curricular, da coordenação e participação em ações de formação e participação em programas de mobilidade docente e de internacionalização.

320051514

Despacho n.º 12645/2026