

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DOS INVESTIGADORES DA FCiências.ID - Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências

Comissão Executiva / Conselho de Administração (V1, 8-6-2018)

ÍNDICE

PREÂMBULO.....	1
CAPÍTULO I – GERAL	1
ARTIGO 1º - ÂMBITO	1
ARTIGO 2º - PERÍODO DE AVALIAÇÃO	2
ARTIGO 3º - NATUREZA	2
ARTIGO 4º - CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO	2
CAPÍTULO II – AVALIAÇÃO	2
ARTIGO 5º - FASES	2
ARTIGO 6º - PROCESSO	3
ARTIGO 7º - RELATÓRIO DE PROGRESSO.....	3
ARTIGO 8º - ENTREVISTA	3
ARTIGO 9º - CLASSIFICAÇÃO	4
ARTIGO 10º - RECURSO.....	4
ARTIGO 11º - AVALIAÇÃO DE PERÍODO EXPERIMENTAL	4
ARTIGO 12º - SITUAÇÕES ESPECIAIS	5
ARTIGO 13º - VIGÊNCIA	5

Preâmbulo

Os princípios fundamentais que regem os investigadores da FCIências.ID, incluindo a avaliação de desempenho, vêm expressos no Artigo 26º do seu Regulamento Interno.

O presente Regulamento visa definir e operacionalizar as diversas fases e intervenientes do processo de avaliação de desempenho dos Investigadores com contratos individuais de trabalho no âmbito do DL 57/2016 (alterado pela Lei 57/2017), associados a projectos de investigação científica e tecnológica ou de gestão e comunicação de ciência e tecnologia.

CAPÍTULO I – GERAL

Artigo 1º - Âmbito

1. Estão sujeitos a avaliação de desempenho todos os investigadores com contrato com a FCIências.ID.
2. A avaliação de desempenho dos Investigadores salvaguarda:
 - a. a intervenção dominante dos Coordenadores das Unidades de Investigação e/ou dos responsáveis de projectos que financiam os respectivos contratos, nos termos da lei aplicável;

- b. o cumprimento das normas relevantes da instituição de acolhimento das unidades de I&D.

Artigo 2º - Período de avaliação

1. A avaliação é anual, por ciclos de 12 meses, iniciando-se no mês de celebração do contrato, sem prejuízo do disposto no nº 2.
2. Nos casos em que esteja contratualmente prevista a existência de um período experimental:
 - a. Este terá a duração prevista no nº 2 do Artigo 112º do Código de Trabalho – a saber, de 30 dias no caso de contratos a termo com duração previsivelmente superior a 6 meses.
 - b. A avaliação do período experimental seguirá um procedimento simplificado, nos termos do Artigo 11º do presente Regulamento.
 - c. Nos casos em que o período experimental seja avaliado positivamente, a avaliação anual normal do investigador ocorrerá nos termos do presente Regulamento.

Artigo 3º - Natureza

1. A avaliação incide sobre as seguintes vertentes:
 - a. Produção científica / *deliverables*, de acordo com o programa de trabalhos do respectivo projecto científico e no quadro da estratégia da unidade.
 - b. Outros aspectos da actividade do investigador na unidade (tais como desenvolvimento de sistemas e equipamentos, actividades de *outreaching*, entre outras).
 - c. Entrevista.
3. A classificação decorrente da avaliação baseia-se numa escala associada aos seguintes qualificadores de desempenho:
 - a. Insuficiente
 - b. Suficiente
 - c. Bom
 - d. Excelente

Artigo 4º - Conselho Coordenador da Avaliação

1. O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) é constituído pelo Presidente do Conselho de Administração (PCA) da FCIências.ID – que preside - e pelos Coordenadores das unidades de investigação legalmente representadas pela FCIências.ID em que prestem serviço investigadores contratados pela FCIências.ID.
2. O CCA reúne sempre extraordinariamente a pedido do PCA.
3. Nas reuniões do CCA participa, sem direito a voto, o Secretário-Geral da FCIências.ID, ou alguém por si indicado, que secretaria.
4. As decisões do CCA sobre matérias de avaliação são soberanas, desde que tomadas por um mínimo de 5 dos seus membros.
5. Cabe ao CCA, nomeadamente:
 - a. Dar parecer sobre as revisões Regulamento de Avaliação dos Investigadores da FCIências.ID.
 - b. Avaliar os recursos apresentados pelos investigadores.
 - c. Produzir recomendações em matérias em que a Comissão Executiva da FCIências.ID o entenda consultar.

CAPÍTULO II – AVALIAÇÃO

Artigo 5º - Fases

1. O processo de avaliação é constituído pelas seguintes fases:

- a. Constituição da Comissão de Avaliação.
- b. Elaboração de um relatório de progresso pelo Investigador.
- c. Análise do relatório de progresso pela Comissão de Avaliação.
- d. Entrevista e estabelecimento de objectivos para o período seguinte.
- e. Recomendação, ao Conselho de Administração da FCIências.ID, da classificação a atribuir.
- f. Recurso, no caso de recusa dos resultados da avaliação pelo investigador.
- g. Homologação da decisão pelo Conselho de Administração da FCIências.ID.

Artigo 6º - Processo

1. O Coordenador da unidade de I&D e os investigadores responsáveis pelo contrato, se aplicável, determinam a composição de uma Comissão de Avaliação até ao último dia de cada ciclo anual.
2. O relatório de progresso – elaborado nos termos do Artigo 7º - é entregue pelo Investigador durante a última semana de cada ciclo anual, por email (Avaliação-Investigadores@fciencias-id.pt).
3. A Comissão de Avaliação deve analisar o relatório de progresso no prazo máximo de 2 semanas após a sua entrega pelo Investigador, gerando um relatório de avaliação, e propondo a data da entrevista.
4. Os serviços da FCIências.ID dão conhecimento do relatório de avaliação ao investigador e asseguram a data da entrevista.
5. A entrevista – nos termos do Artigo 8º - deve ter lugar na semana seguinte à emissão do relatório de avaliação.
6. As recomendações da Comissão de Avaliação, incluindo a classificação final do investigador, devem ser homologadas pelo Coordenador da Unidade de I&D (caso este não faça parte da Comissão de Avaliação) e entregues aos serviços da FCIências.ID, na semana seguinte à da entrevista, que dele dão conhecimento ao investigador.
7. Caso não concorde com os resultados da avaliação, o investigador pode recorrer, nos termos do Artigo 10º.
8. Ultrapassados os prazos da fase de recurso, o Conselho de Administração homologa os resultados da avaliação e decide sobre as recomendações da Comissão de Avaliação ou do CCA, consoante os casos.

Artigo 7º - Relatório de progresso

1. O relatório de progresso descreve sinteticamente a actividade do investigador, os resultados obtidos e a forma como se integrou na vida da unidade de I&D na prossecução do seu plano estratégico.
2. O relatório de progresso deve incidir sobre:
 - a. Execução do programa de trabalhos incluindo justificações para os principais desvios;
 - b. Indicadores de desempenho e de inovação (ficha-tipo);
 - c. Eventual proposta de revisão de aspectos específicos do programa de trabalhos e dos indicadores de realização para o período seguinte;
 - d. Iniciativas tomadas (tais como, por exemplo, candidaturas, serviços, orientações, *outreaching*, ...)
3. O relatório de progresso não deverá exceder 10000 caracteres (com espaços).

Artigo 8º - Entrevista

1. A entrevista com o investigador tem como objectivos:
 - a. Clarificar o conteúdo do relatório de progresso e sua relação com os resultados previstos.
 - b. Rever os objectivos e indicadores para o ano seguinte.
 - c. Identificar eventuais medidas correctivas de natureza científica relevantes para a acção ou para a actividade do investigador.
2. Na penúltima avaliação anual antes da finalização previsível do projecto científico que financia o investigador, devem ser esclarecidos inequivocamente os respectivos critérios de conclusão, sempre que aplicável.

3. Da entrevista deve ainda resultar:
 - a. Aceitação pelo avaliado da sua avaliação, ou:
 - b. Recusa da avaliação.

Artigo 9º - Classificação

1. São avaliados separadamente, com classificações de 1 (mínimo), 2, 3, 4, 5 (máximo):
 - a. A produção científica / *deliverables*, de acordo com o programa de trabalhos do respectivo projecto científico e no quadro da estratégia da unidade - 70%.
 - b. Outros aspectos da actividade do investigador na unidade (tais como desenvolvimento de sistemas e equipamentos, actividades de *outreaching*, entre outras) – 20%.
 - c. Desempenho do investigador na entrevista – 10%.
2. A classificação final, expressa em décimas, resulta das ponderações indicadas no nº 1, dando origem aos qualificadores de desempenho identificado no nº 2 do Artigo 3º:
 - a. Insuficiente [< 2.5]
 - b. Suficiente [$2.5 - 3.9$]
 - c. Bom [$4.0 - 4.4$]
 - d. Excelente [$4.5 - 5.0$]
3. Classificações de “Insuficiente” durante dois ciclos anuais de avaliação consecutivos, constituem razão suficiente para uma recomendação de despedimento por justa causa, através da instauração de processo disciplinar e nos termos definidos no Código de Trabalho.
4. Classificações de “Excelente” durante três ciclos anuais de avaliação consecutivos, constituem razão suficiente para uma recomendação de promoção.

Artigo 10º - Recurso

1. No caso de recusa do resultado da avaliação deve o trabalhador, por escrito, apresentar à Comissão Executiva as razões da sua discordância, no prazo máximo de 5 dias úteis contados a partir da data da entrevista.
2. O CCA deve pronunciar-se sobre o recurso - ouvindo, caso considere necessário, os membros da Comissão de Avaliação - num prazo máximo de 1 mês.
3. A homologação da decisão do CCA é feita pela Comissão Executiva na primeira reunião posterior à decisão do CCA.

Artigo 11º - Avaliação de período experimental

1. Nos casos em que esteja contratualmente prevista a existência de um período experimental, será seguido o seguinte procedimento simplificado:
 - a. A avaliação e a decisão final terão lugar entre o 23º e o 30º dia (incluído) do período experimental.
 - b. O Coordenador da unidade de Investigação e o Investigador Responsável do projecto que financia o respectivo contrato (ou um segundo investigador integrado da unidade no caso de coincidência de posições), avaliam a actividade do investigador durante o período experimental, e comunicam os resultados da avaliação ao investigador numa reunião expressamente convocada para o efeito, da qual deverá ser lavrada acta.
 - c. Os resultados da avaliação são traduzidos em termos de “avaliação positiva” ou “avaliação negativa”.
 - d. Em caso de avaliação negativa, a acta deve incluir um parecer substantivo em que sejam claramente apresentadas as razões da avaliação negativa.
 - e. A Comissão Executiva da FCIências.ID analisará o parecer e tomará as decisões finais, em termos de:
 - i. pedido de esclarecimentos suplementares aos avaliadores, e/ou
 - ii. reunião com o investigador, e/ou

iii. efectivação da denúncia do contrato de trabalho.

Artigo 12º - Situações especiais

1. Nos casos em que o investigador se tenha encontrado em situação de baixa, paternidade ou outro motivo legalmente atendível, e em que a prestação de trabalho no ano avaliado se tenha reduzido de pelo menos 20%, o calendário da avaliação será atrasado de um período igual ao da ausência.
2. Situações especiais não previstas no número anterior, devem ser objecto de informação à Comissão Executiva, através do Coordenador da unidade de I&D.

Artigo 13º - Vigência

1. Este Regulamento entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da FCiências.ID.