

Princípios gerais da Política de Recursos Humanos Investigadores da IST-ID

O presente documento descreve os princípios gerais da política de recursos humanos investigadores da IST-ID integrados na carreira de investigadores, descrita no “Regulamento da carreira de investigação da Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e Desenvolvimento” e definida em estreita ligação com as unidades de ID e os Laboratórios Associados ligados à IST-ID.

Esta política centra-se nas componentes referentes à promoção por mérito absoluto, avaliação de desempenho e instrumentos de valorização profissional por via da avaliação de desempenho.

Nesta política aplicam-se os princípios da subsidiariedade e da especialização em relação às unidades de ID e aos laboratórios associados abrangidos por esta política de forma a serem refletidas as políticas e os padrões de referência em cada domínio científico, unidade de ID e laboratório associado, mantendo-se padrões de exigência e qualidade elevados para todos os investigadores abrangidos por esta carreira.

Quadro de investigadores em cada unidade de ID e Laboratório Associado

1. Para cada unidade de ID ou Laboratório Associado está definido um quadro de investigadores permanentes, objeto de aprovação pela direção da IST-ID com base em documento preparado pela unidade que inclui, nomeadamente, o plano de sustentabilidade financeira para a unidade de ID ou Laboratório Associado, e as correspondentes garantias da unidade de ID ou Laboratório Associado perante a direção da IST-ID.
2. Este plano estabelece como referência 20% de Investigadores Sêniores e 40% em cada uma das restantes categorias.
3. As unidades de ID ou Laboratórios Associados poderão solicitar a revisão do quadro de investigadores, sempre garantindo os compromissos assumidos anteriormente quer com os investigadores pertencentes ao seu quadro quer com as entidades financiadoras.
4. Nos primeiros três anos após a criação do quadro, as unidades de ID ou Laboratórios Associados poderão propor que os lugares desse quadro sejam ocupados por investigadores já vinculados à IST-ID (em particular, todos os que já detêm contrato permanente com a IST-ID deverão obrigatoriamente ser enquadrados neste quadro), aplicando-se a partir daí todas as normas constantes deste documento e do “Regulamento da carreira de investigação da Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e Desenvolvimento” aos integrados por esta via.

Acesso à carreira

5. O acesso à carreira é efetuado através de concurso nos termos do “Regulamento da carreira de investigação da Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e Desenvolvimento”, exceto nos casos descritos no ponto anterior.

Conversão em Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado

6. A avaliação a que se refere o número 3 do artigo 11º do Regulamento da Carreira de Investigação da IST-ID (RCIID) segue os padrões genéricos que se aplicam à avaliação do período experimental no âmbito do ECIC no IST.
7. O período de trabalho prestado ao abrigo do artigo 10º do RCIID é avaliado com base na apreciação da atividade realizada durante esse período descrita em relatório pormenorizado subscrito pelo investigador.
8. O relatório deve descrever pormenorizadamente a atividade desenvolvida e vir acompanhado de cinco cópias dos trabalhos realizados e publicados ou das suas versões digitais e de quaisquer outros elementos que este considere relevantes para apreciação daquele seu relatório curricular.
9. A avaliação incide nas seguintes dimensões:
 - a. As contribuições científicas, a sua originalidade e a sua relevância, dos pontos de vista científico, académico e de ligação à sociedade, para a unidade de ID ou Laboratório Associado e para a IST-ID;
 - b. O impacto nacional e internacional dessas contribuições;
 - c. O potencial demonstrado para futuras contribuições, para liderança nacional e reconhecimento internacional.
 - d. A reputação e visibilidade nacional e internacional do trabalho desenvolvido, incluindo a comparação, de forma genérica, com outros(as) Investigadores(as) em estados equivalentes da carreira e desenvolvendo atividade em áreas similares, quer a nível nacional quer a nível internacional.
10. Sempre que a unidade de ID ou Laboratório Associado, através da sua “Política de Recursos Humanos”, estabelecer objetivos qualitativos e quantitativos¹ e parâmetros adicionais de avaliação, alicerçados nos padrões de qualidade e de exigência do domínio científico, da unidade de ID e do Laboratório Associado, e nos perfis específicos da atividade dos investigadores² deve o relatório também explicitar e reportar os resultados conducentes a esses objetivos e parâmetros.
11. Este relatório pormenorizado deverá ser objeto de parecer circunstanciado e fundamentado por três individualidades que não apresentem conflitos de interesse relativamente ao candidato devendo dois dos investigadores ou professores estarem vinculados a uma instituição estrangeira e ocuparem as posições de topo nas carreiras respetivas e nas instituições a que estão afiliados.
12. Os pareceres circunstanciados são solicitados pelo Presidente da Unidade de ID ou Laboratório Associado aos respetivos relatores, servindo de base para a proposta da Unidade de ID ou Laboratório Associado relativamente à avaliação do período experimental do candidato. A tramitação interna que conduz à proposta da Unidade de ID ou Laboratório Associado deve ser objeto de procedimento interno da Unidade de ID ou Laboratório Associado.

¹ Estes objectivos podem incluir uma componente de resultados directamente ligados à tipologia da actividade e devem ser definidos antes do início dos contratos correspondentes (por exemplo, no caso de actividade exclusivamente científica, objectivos de publicações, citações, financiamento angariado, estudantes supervisionados, etc, de acordo com padrões relevantes para a área correspondente)

² Perfis indicativos possíveis incluem gestão de ciência, comunicação de ciência, *R&D infrastructure manager*, *group leader*, *research engineer*, etc.

13. Os documentos completos, incluindo documentos preparados pelo candidato, pareceres, e proposta de decisão da Unidade de ID ou Laboratório Associado serão objeto de deliberação da direção da IST-ID, ouvidas as estruturas internas da IST-ID estabelecidas para o efeito.

Promoção

14. A promoção na carreira é efetuada por mérito absoluto.
15. Dado o impacto que a decisão de promoção tem no futuro da instituição, a médio e longo prazo, cada proposta para promoção deve ser apenas apresentada e analisada quando esta decisão é aquela que melhor serve os interesses da unidade de ID ou Laboratório Associado e da IST-ID. Este é o critério principal que se sobrepõe a todos os restantes critérios e que deve prevalecer na análise.
16. A consideração para **promoção a investigador principal** deve ser efectuada apenas quando o investigador demonstrou, desde o seu recrutamento como Investigador Auxiliar, e, em particular desde a sua contratação permanente, resultados apreciáveis na sua actividade científica, reconhecimento internacional nas comunidades de investigação ou profissionais com maior impacto nas respectivas áreas do conhecimento, demonstrando potencial para ser um profissional de referência.
17. Estes resultados devem ser suportados por evidências tangíveis que demonstrem que o candidato realizou contribuições significativas e de qualidade na sua actividade e demonstrou uma elevada probabilidade de poder continuar a contribuir de forma sustentada para a sua unidade de ID ou Laboratório Associado, em particular em termos de angariação de financiamento capaz de suportar uma fração apreciável do seu salário. As evidências e os resultados devem suportar a conclusão de que a promoção a investigador principal é o que melhor serve os interesses da unidade de ID ou Laboratório Associado e da IST-ID.
18. A consideração para **promoção a investigador sénior** deve ser efectuada apenas quando o currículo profissional do investigador for de elevado mérito, demonstrando, especialmente, actividade relevante de Investigação, formação ou orientação avançadas e a autoria de trabalhos científicos de qualidade reconhecida, e demonstrando inequivocamente liderança científica e visão estratégica. Esta liderança é demonstrada através de, nomeadamente, a coordenação de projetos científicos e tecnológicos, orientação de teses de doutoramento concluídas, publicações ou patentes internacionais de mérito reconhecido, reconhecimento internacional nas comunidades de investigação com maior impacto nas respectivas áreas do conhecimento, uma perspectiva abrangente da área científica em que desenvolve o seu trabalho, e serviço significativo à IST-ID.
19. O candidato a promoção a **investigador sénior** deve ainda demonstrar uma elevada probabilidade de poder continuar a contribuir de forma sustentada para a unidade de ID e o Laboratório Associado em particular em termos de angariação de financiamento capaz de suportar a quase totalidade do seu salário. As evidências e os resultados devem suportar a conclusão de que a promoção do investigador é o que melhor serve os interesses da unidade de ID ou Laboratório Associado e da IST-ID.

20. A decisão de considerar, em cada ano, a promoção por mérito absoluto de investigadores de uma determinada unidade de ID ou Laboratório Associado é precedida de pedido fundamentado à direcção da IST-ID e correspondente autorização, tendo em conta, nomeadamente, o plano de carreiras e o quadro próprio da unidade de ID ou Laboratório Associado correspondente (em particular relativamente aos alvos de posições de carreira em cada nível) e a sua sustentabilidade financeira.
21. A tramitação é semelhante à da conversão em Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado com as seguintes alterações:
- A unidade de ID ou Laboratório Associado, através da sua “Política de Recursos Humanos”, deve estabelecer objetivos qualitativos e quantitativos e parâmetros adicionais para a promoção por mérito absoluto alicerçados nos padrões de qualidade e de exigência do domínio científico, da unidade de ID e do Laboratório Associado, e nos perfis específicos da atividade dos investigadores³;
 - O relatório de promoção para investigador principal deverá ser objeto de parecer circunstanciado e fundamentado por pelo menos três individualidades de reconhecido mérito que não apresentem conflitos de interesse relativamente ao candidato, devendo pelo menos dois dos investigadores ou professores estarem vinculados a instituições estrangeiras e ocuparem as posições de topo nas carreiras respetivas e nas instituições a que estão afiliados.
 - O relatório de promoção para investigador sénior deverá ser objeto de parecer circunstanciado e fundamentado por pelo menos cinco individualidades de reconhecido mérito que não apresentem conflitos de interesse relativamente ao candidato, devendo pelo menos quatro dos investigadores ou professores estarem vinculados a instituições estrangeiras e ocuparem as posições de topo nas carreiras respetivas e nas instituições a que estão afiliados.

Avaliação de Desempenho

22. Todos os investigadores abrangidos pelo “Regulamento da carreira de investigação da Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e Desenvolvimento” deverão ser objeto de avaliação de desempenho trienal.
23. Esta avaliação reporta-se aos resultados obtidos no período trienal específico sendo baseada em relatório semelhante a que se refere o número 8 supra.
24. Sempre que a unidade de ID ou Laboratório Associado, através da sua “Política de Recursos Humanos”, estabelecer objetivos qualitativos e quantitativos e parâmetros adicionais de avaliação, alicerçados nos padrões de qualidade e de exigência do domínio científico, da unidade de ID e do Laboratório Associado, e nos perfis

³ Perfis indicativos possíveis incluem gestão de ciência, comunicação de ciência, *R&D infrastructure manager*, *group leader*, *research engineer*, etc.

específicos da atividade dos investigadores⁴ deve o relatório também explicitar e reportar os resultados conducentes a esses objetivos e parâmetros.

25. O relatório deverá ser objeto de parecer circunstanciado e fundamentado (solicitado através de modelo uniforme que descreve os padrões expectáveis da IST-ID e da unidade de ID ou Laboratório Associado) por duas individualidades, que não apresentem conflitos de interesse relativamente ao candidato, em categoria superior.
26. Os pareceres circunstanciados são solicitados pelo Presidente da Unidade de ID ou Laboratório Associado aos respetivos relatores, servindo de base para a proposta da Unidade de ID ou Laboratório Associado relativamente à avaliação de desempenho do candidato, que deverá ser expressa em quatro níveis. A tramitação interna que conduz à proposta da Unidade de ID ou Laboratório Associado deve ser objeto de procedimento interno da Unidade de ID ou Laboratório Associado.
27. Os documentos completos da avaliação de desempenho de cada unidade de ID ou Laboratório Associado serão objeto de deliberação da direção da IST-ID, ouvidas as estruturas internas da IST-ID definidas para o efeito.
28. A decisão de considerar, em cada triénio, a progressão dos investigadores em termos de escalões como resultado da avaliação de desempenho é precedida de pedido fundamentado à direção da IST-ID e correspondente autorização tendo em conta, nomeadamente, o plano de carreiras e o quadro próprio da unidade de ID ou Laboratório Associado (em particular relativamente aos alvos de posições de carreira em cada nível), a sua sustentabilidade financeira e a existência de investigadores em condições de progressão *i.e.* investigadores que tenham obtido em dois triénios consecutivos a avaliação máxima no âmbito do processo de avaliação de desempenho.

⁴ Perfis indicativos possíveis incluem gestão de ciência, comunicação de ciência, *R&D infrastructure manager*, *group leader*, *research engineer*, etc.