

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES DA ÁREA DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA

FCiências.ID - Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências

Aprovado pela Comissão Executiva (V6.3, 23-04-2025)

ÍNDICE

CONTROLO DE REVISÕES	2
LISTA DE ABREVIATURAS	2
PREÂMBULO.....	3
CAPÍTULO I – GERAL	3
ARTIGO 1º - PRINCÍPIOS E ÂMBITO DE APLICAÇÃO	3
ARTIGO 2º - INTERVENIENTES	4
ARTIGO 3º - COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO E COMISSÃO DE AVALIAÇÃO	4
ARTIGO 4º - CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO (CCA)	5
CAPÍTULO II – ARQUITETURA.....	5
ARTIGO 5º - TIPOLOGIA DOS FORMATOS DE AVALIAÇÃO	5
ARTIGO 6º - QUALIFICADORES DE DESEMPENHO.....	6
ARTIGO 7º - TIPO I	6
<i>(TRABALHADORES COM CONTRATOS NO ÂMBITO DE PROJETOS DA RESPONSABILIDADE DE OUTRO INVESTIGADOR)</i>	6
ARTIGO 8º - TIPO II	7
<i>(TRABALHADORES COM CONTRATOS NO ÂMBITO DE PROJETOS CIENTÍFICOS SOB SUA RESPONSABILIDADE)</i>	7
ARTIGO 9º - TIPO III	7
<i>(TRABALHADORES DE CARREIRA)</i>	7
ARTIGO 10º - TIPO IV	8
<i>(TRABALHADORES COM FUNÇÕES DE GESTÃO OU TÉCNICAS)</i>	8
CAPÍTULO III – PROCESSO	9
ARTIGO 11º - DOCUMENTAÇÃO	9
ARTIGO 12º - ENTREVISTA	10
ARTIGO 13º - RECURSO.....	10
ARTIGO 14º - FASES	10
ARTIGO 15º - PRAZOS.....	11
CAPÍTULO IV – SITUAÇÕES ESPECIAIS	12
ARTIGO 16º - AVALIAÇÃO DE PERÍODO EXPERIMENTAL	12
ARTIGO 17º - SITUAÇÕES ESPECIAIS	12
ARTIGO 18º - VIGÊNCIA	13
ANEXOS	14
ANEXO 1 – AVALIAÇÃO QUANTITATIVA.....	14
ANEXO 2 – AVALIAÇÃO QUALITATIVA	17

Controlo de Revisões

Versão	Alterações	Aprovação
V1	1ª Versão do Regulamento	CE – 08-06-2018
V2	Alterações cirúrgicas à V1 do Regulamento	CE – 24/10/2019
V3	Revisão do Regulamento tendo por base consulta às Unidades de I&D	CE – 13/07/2020
V4	Inclusão do modelo de ficha de avaliação como anexo.	CE – 25-01-2021
V5	Alteração substancial decorrente da constituição de carreiras na área da ciência e tecnologia, no âmbito do processo de candidaturas a Laboratórios Associados.	CE – 02-02-2023
V6.0	Alteração substancial decorrente da revisão do Regulamento Interno, do Regulamento de Carreiras e da constituição do documento "Sistemas da FCIências.ID".	CE - 4-3-2024
V6.1	Afinações decorrentes da consulta direta aos trabalhadores	CE – 18-3-2024
V6.2	Correção de pequenas inconsistências formais	CE – 5-12-2024
V6.3	Atualização dos artigos de referência no Regulamento Interno de FCIências.ID, e enquadramento do preâmbulo deste regulamento com o preâmbulo do Regulamento Interno de FCIências.ID. Definição de uma lista de abreviaturas; Integração do dever de reserva e confidencialidade das comissões de acompanhamento, avaliação e do CCA e harmonização dos procedimentos de avaliação de trabalhadores.	CE – 23-04-2025

Lista de Abreviaturas

CCA: Conselho Coordenador de Avaliação

IA: Investigador Auxiliar

CE: Comissão Executiva da FCIências.ID

IC: Investigador Coordenador

CEEC: Concurso Estímulo ao Emprego Científico Individual

IP: Investigador Principal

C&T: Ciência e Tecnologia

IR: Investigador Responsável

CG&T: Carreira de Gestão de Ciência e Tecnologia

PCA: Presidente do Conselho de Administração

CIC: Carreira de Investigação Científica

PDF: *Portable Document Format*

COM: Comunicador de Ciência

PTDC: Projetos de I&D em Todos os Domínios Científicos

EILC: Especialista de Infraestruturas Laboratoriais e Computacionais

TA: Técnico Auxiliar

EINOV: Especialista de Inovação

TI: Técnico de Investigação

GC: Gestor de Ciência

SG: Secretário-Geral

I&D: Investigação e Desenvolvimento

SNCT: Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia

UI&D: Unidade de Investigação e Desenvolvimento

Preâmbulo

Os princípios fundamentais que regem os trabalhadores da área de Ciência e Tecnologia (C&T) da FCIências.ID, incluindo a avaliação de desempenho, vêm expressos nos Artigos 25º ao 28º do seu [Regulamento Interno](#), bem como nos números 5 e 6 do seu Preâmbulo.

O presente Regulamento visa definir e operacionalizar as diversas fases, e respetivos intervenientes, do processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores da área de Ciência e Tecnologia (C&T), com contratos individuais de trabalho, garantindo que os formatos e efeitos da avaliação entrem em conta com os objetivos e financiamento dos respetivos contratos e com as especificidades dos respetivos postos de trabalho.

A avaliação é um instrumento fundamental em qualquer organização e um direito dos trabalhadores envolvidos. Para além do seu valor intrínseco, inquestionável, a avaliação dos trabalhadores da área de C&T da FCIências.ID visa ainda, de forma muito prática, identificar problemas logo que estes se manifestem, criar condições para a sua resolução em tempo útil, mitigar situações de potencial litigância, bem como identificar situações de desempenhos excecionais que, de alguma forma, possam vir a ser objeto de reconhecimento.

Alguns trabalhadores encontram-se associados a Unidades de I&D ou Laboratórios Associados (ou respetivos polos), aqui referidos coletivamente como **Unidades**, sendo financiados por estas ou por projetos de I&D. As características e a duração dos diversos contratos influenciam significativamente os formatos e efeitos da avaliação e podem simplificar os respetivos processos.

Face à existência de trabalhadores com maiores níveis de responsabilidade e de autonomia, entendeu-se que teria de ser acautelada a *eventual* intervenção da Comissão Executiva da FCIências.ID (CE) no processo de avaliação, para garantir, entre outros, um mínimo de critérios e métricas comuns entre **Unidades**, bem como para acautelar interesses institucionais, designadamente no que diz respeito à sustentabilidade da Associação.

A adesão escrupulosa aos princípios de natureza ética e deontológica tem vindo a assumir cada vez maior relevância institucional, estando a FCIências.ID fortemente comprometida na sua observância. Estes princípios são objeto do Código de Conduta, disponível no sítio da Internet da FCIências.ID, e para o qual se disponibilizou um [canal de denúncias](#).

As carreiras da área de C&T vêm definidas e contextualizadas nos seguintes documentos, onde todos os conceitos necessários para a contextualização da avaliação se encontram definidos e caracterizados:

- *Sistemas da FCIências.ID*, aqui referido como **Sistemas**.
- *Regulamento das Carreiras de Investigação Científica e de Gestão de Ciência e Tecnologia da FCIências.ID*, aqui referido como **Carreiras**.

CAPÍTULO I – GERAL

Artigo 1º - Princípios e âmbito de aplicação

1. O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da área de C&T, integrados na Carreira de Investigação Científica (CIC) ou na Carreira de Gestão de Ciência e Tecnologia (CGC&T), com contratos de duração não inferior a 12 meses.
2. Na avaliação de desempenho dos trabalhadores salvaguarda-se:
 - a. A intervenção dos Coordenadores das **Unidades** e/ou dos Investigadores Responsáveis dos projetos que financiam os contratos de trabalho (quando aplicável);
 - b. O cumprimento das normas relevantes da instituição de acolhimento das **Unidades**;
 - c. A participação da Comissão Executiva da FCIências.ID, no caso de posições de trabalhadores mais graduados ou com contrato sem termo.
3. O processo de avaliação procura acautelar:

- a. A distribuição dos trabalhadores por *Tipos* (tal como definidos no Artigo 5º) em função da natureza do seu contrato, das funções para as quais foi contratado e das especificidades do seu financiamento;
- b. A estratificação das métricas de avaliação por níveis de senioridade;
- c. A devida ponderação com o posto de trabalho definido contratualmente, sempre que aplicável;
- d. A objetividade das condições para cessação do vínculo contratual;
- e. A simplificação dos procedimentos, só sendo desencadeada uma avaliação formal em casos diferenciados (designadamente nos Tipos I e II), distinguindo-se *acompanhamento* (sem efeitos formais) e *avaliação* (com efeitos formais);
- f. A consideração de toda a atividade dos trabalhadores nos diversos enquadramentos institucionais da FCIências.ID;
- g. A afinidade possível com os formatos de avaliação de trabalhadores da área da C&T noutras instituições públicas ou privadas do Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia (SNCT);
- h. Algum paralelismo com exercícios congéneres que ocorram nos Associados da FCIências.ID, para trabalhadores com responsabilidades e categorias contratuais semelhantes;
- i. A possibilidade de qualquer trabalhador poder solicitar, justificadamente, a avaliação formal de desempenho.

Artigo 2º - Intervenientes

1. No processo de avaliação podem intervir os seguintes órgãos:
 - a. *Comissão de Acompanhamento*, para acompanhamento periódico e de acordo com um formato simplificado, procurando identificar dificuldades e/ou fazer recomendações que possam ajudar o trabalhador a afinar a sua estratégia profissional;
 - b. *Comissão de Avaliação*, responsável pela avaliação formal, com efeitos profissionais, de reconhecimento, ou mesmo contratuais;
 - c. *Conselho Coordenador da Avaliação* (CCA), como órgão de consulta e último recurso;
 - d. *Comissão Executiva* (CE) para a tramitação processual geral ou para intervenção na avaliação de posições de *Investigadores* das categorias mais elevadas em situações do Tipo III.

Artigo 3º - Comissão de Acompanhamento e Comissão de Avaliação

1. A composição das Comissões de Avaliação ou de Acompanhamento depende do **Tipo** da avaliação e encontra-se definida no Capítulo II.
2. Cabe a todos os avaliadores e relatores envolvidos:
 - a. Declarar logo que possível quaisquer conflitos de interesse que possam afetar a sua qualidade de “avaliador”, os quais serão analisados pelo coordenador da **Unidade**, ou pela CE nos casos em que este se encontre envolvido;
 - b. Tratar com confidencialidade todas as informações a que tenham acesso durante o processo de acompanhamento e/ou avaliação.
3. Cabe à Comissão de Avaliação, nomeadamente:
 - a. Analisar a documentação submetida pelo trabalhador;

- b. Proceder à avaliação e dá-la a conhecer ao trabalhador antes da entrevista;
- c. Marcar e conduzir a entrevista com o trabalhador;
- d. Produzir o relatório de avaliação, com a proposta de classificação final do trabalhador;
- e. Recomendar eventuais medidas específicas de reconhecimento de mérito ou de penalização.

Artigo 4º - Conselho Coordenador da Avaliação (CCA)

1. O CCA é o órgão de coordenação do sistema de avaliação dos trabalhadores da área de C&T da FCIências.ID.
2. O CCA é constituído pelo Presidente do Conselho de Administração (PCA), que preside, e pelos Coordenadores das **Unidades**.
 - a. O PCA pode delegar a presidência de uma reunião do CCA num dos seus membros;
 - b. Nos casos de ausência, falta ou impedimento do Coordenador de Unidade, este poderá fazer-se substituir por um membro da Comissão Executiva da sua Unidade, por si designado para cada ciclo de avaliação;
 - c. O CCA reúne com um quórum de 2/3 dos seus membros;
 - d. Na convocatória pode ser logo fixada uma segunda data e/ou hora para o caso de o CCA não poder reunir-se por ocasião da primeira data marcada, por falta do quórum exigido na alínea anterior, contanto que entre as duas medeie, pelo menos, 30 minutos.
3. Cabe ao CCA, nomeadamente:
 - a. Avaliar as situações de conflito de interesse que sejam reportadas, propondo solução;
 - b. Avaliar e propor decisão sobre os recursos apresentados pelos trabalhadores;
 - c. Produzir recomendações em matérias de avaliação que lhe sejam solicitadas pela CE.
4. O CCA reúne extraordinariamente a pedido do PCA.
5. As decisões do CCA sobre matérias de avaliação são tomadas por maioria dos presentes, tendo o PCA voto de qualidade.
6. Os membros do CCA obrigam-se a tratar com confidencialidade as deliberações do órgão e as informações complementares a que tenham acesso, não divulgando quaisquer informações para fora deste órgão, exceto em caso de decisão expressa de divulgação tomada pelo CCA.
7. Nas reuniões do CCA participa, sem direito a voto, o Secretário-Geral da FCIências.ID, ou alguém por si indicado, que secretaria.

CAPÍTULO II – ARQUITETURA

Artigo 5º - Tipologia dos formatos de avaliação

1. Face à natureza da atividade, à tipologia dos contratos de trabalho e à forma de financiamento, consideram-se quatro tipos de situações com formatos de avaliação distintos:
 - a. **Tipo I** – Trabalhadores com funções científicas e tecnológicas, **contratados a termo** no âmbito de **projetos da responsabilidade de outro investigador**, e diretamente financiados por tais projetos (tais como, por exemplo, PTDC ou prestações de serviço);
 - b. **Tipo II** - Trabalhadores com funções científicas e tecnológicas, **contratados a termo** no âmbito de programas de financiamento, com **projetos científicos sob sua responsabilidade**, ou cobertos por um

contrato-programa com a FCIências.ID (tais como, contratos no âmbito do Concurso Estímulo ao Emprego Científico Individual ou projetos internacionais);

- c. **Tipo III** - Trabalhadores com funções científicas e tecnológicas com **contratos sem termo**, enquadrados na Carreira de Investigação Científica ou na Carreira de Gestão de Ciência & Tecnologia (nas categorias de Especialista de Inovação, Especialista de Infraestruturas Laboratoriais e Computacionais e Comunicador de Ciência);
 - d. **Tipo IV** – Trabalhadores da CGC&T com **funções de gestão ou técnicas**, seja qual for o tipo de contrato (categorias de Gestor de Ciência, Técnico de Investigação e Técnico Auxiliar).
2. O tipo de avaliação de cada trabalhador bem como o semestre em que se iniciam os ciclos de avaliação, são definidos no momento da contratação.

Artigo 6º - Qualificadores de desempenho

1. A avaliação integra, em geral, uma componente quantitativa e outra qualitativa, combinadas linearmente, com os seguintes pesos, os quais são variáveis consoante o Tipo:

	Tipo I	Tipo II	Tipo III	Tipo IV
Quantitativa	0%	50%	40%	0%
Qualitativa	100%	50%	60%	100%

2. A classificação final é expressa até às décimas e deve ser reduzida ao intervalo [0.0, 5.0].
3. Para efeitos de avaliação, consideram-se os seguintes qualificadores de desempenho:
- Abaixo das expetativas [0.0 – 1.9]
 - Inconsistente [2.0 – 2.9]
 - Competente [3.0 – 3.9]
 - Muito Competente [4.0 – 4.4]
 - Excede as melhores expetativas [4.5 – 5.0]

Artigo 7º - Tipo I

(Trabalhadores com contratos no âmbito de projetos da responsabilidade de outro investigador)

1. Estes trabalhadores são objeto de **acompanhamento anual** por uma Comissão de Acompanhamento, que fará:
 - a. Análise crítica do cumprimento do plano de trabalhos;
 - b. Recomendações ao trabalhador.
2. A Comissão de Acompanhamento é nomeada pelo Coordenador da **Unidade** e é constituída pelo IR do projeto financiador (que preside) e pelo coordenador do grupo ou linha temática, ou por outro elemento - caso o IR seja também o coordenador do grupo ou linha temática da **Unidade** em que o projeto se integra.
3. A Comissão de Acompanhamento ou o trabalhador podem solicitar à CE a avaliação formal imediata.
4. A Comissão de Acompanhamento analisa a documentação recebida do trabalhador e, sempre que necessário, realiza uma entrevista, com registo sucinto em ficha de acompanhamento.
5. Na eventualidade de avaliação, a *Comissão de Avaliação* tem a mesma composição da *Comissão de Acompanhamento*.

Artigo 8º - Tipo II

(Trabalhadores com contratos no âmbito de projetos científicos sob sua responsabilidade)

1. Estes trabalhadores são objeto de **acompanhamento anual** por uma Comissão de Acompanhamento, que fará:
 - a. Análise crítica do cumprimento do plano de trabalhos e da integração do trabalhador na vida da **Unidade** e seus contextos de ação;
 - b. Recomendações ao trabalhador.
2. A Comissão de Acompanhamento é constituída:
 - a. Pelo Coordenador da **Unidade** (que preside, podendo delegar) e por um investigador sénior da área, por si escolhido;
 - b. No caso de Investigadores Principais e de Investigadores Coordenadores, integra ainda a Comissão de Acompanhamento um elemento nomeado pela CE, que deverá assegurar a equidade possível e a harmonização de critérios entre **Unidades**.
3. A Comissão de Acompanhamento analisa a documentação recebida do trabalhador e, sempre que necessário, realiza uma entrevista, com registo em ficha de acompanhamento.
4. A Comissão de Acompanhamento ou o trabalhador podem solicitar à CE a avaliação formal imediata.
5. A Comissão de Acompanhamento deve recomendar à CE a avaliação formal do trabalhador sempre que detete:
 - a. Situações de manifesto incumprimento ou de grandes dificuldades de execução;
 - b. Situações de mérito excecional que poderiam ser objeto de valorização, se financiáveis.
6. Na eventualidade de avaliação, a *Comissão de Avaliação* tem a mesma composição da *Comissão de Acompanhamento*.

Artigo 9º - Tipo III

(Trabalhadores de Carreira)

1. Estes trabalhadores são objeto de **acompanhamento** e de **avaliação, bienais**, iniciando-se com o acompanhamento no final do primeiro ano de contrato e a avaliação no final do segundo ano de contrato, alternadamente.
2. A *Comissão de Acompanhamento*:
 - a. É constituída pelo Coordenador da **Unidade** (que preside), por um investigador sénior da área, por si escolhido, e um elemento indicado pela CE;
 - b. Tem como objetivos:
 - i. Analisar o estado do cumprimento dos objetivos contratuais e os principais indicadores quantitativos;
 - ii. Analisar as formas de integração na vida da **Unidade** e/ou da FCIências.ID e respetivos contextos de ação;
 - iii. Fazer recomendações ao trabalhador tendo em vista melhorar a sua estratégia científica e/ou profissional e institucional e/ou corrigir situações problemáticas;
 - iv. Fazer uma proposta de avaliação formal imediata à CE, caso se constatem incumprimentos graves ou fragilidades relevantes.

- c. Analisa a documentação recebida do trabalhador e, sempre que necessário, realiza uma entrevista, com registo em ficha de acompanhamento.
3. *A Comissão de Avaliação:*
- a. Tem a mesma composição da *Comissão de Acompanhamento*;
 - b. No caso de Investigadores Principais, de Investigadores Coordenadores, de Especialistas de Inovação, de Especialistas de Infraestruturas Laboratoriais e Computacionais e de Comunicadores de Ciência, a *Comissão de Avaliação* integra ainda mais um elemento da CE, ou indicado por esta, e um elemento designado pelo CCA;
 - c. Tem como objetivos:
 - i. Avaliar o cumprimento das funções definidas no Posto de Trabalho;
 - ii. Avaliar o desempenho científico e/ou profissional;
 - iii. Definir objetivos para o período bienal seguinte;
 - iv. Propor à CE eventuais formas de reconhecimento por mérito excecional ou, no caso oposto, a instauração de processo disciplinar.
4. Na avaliação de trabalhadores não doutorados, aplicam-se os mesmos princípios e formatos, com as devidas adaptações aos níveis de exigência e de qualificação exigidos para a respetiva categoria.

Artigo 10º - Tipo IV

(Trabalhadores com funções de gestão ou técnicas)

1. Estes trabalhadores são objeto de **avaliação anual** que incide sobre:
 - a. Análise crítica do cumprimento das funções contratuais e da integração na vida da **Unidade** e/ou da FCIências.ID e respetivos contextos de ação;
 - b. Eventuais recomendações.
2. *A Comissão de Avaliação* é constituída:
 - a. Pelo coordenador da **Unidade**, ou **IR do projeto financiador**, e por um investigador sénior (ou chefe direto) por este nomeado;
 - b. No caso de trabalhadores com contrato sem termo, pertence ainda à Comissão de Avaliação um elemento indicado pela CE ou, no caso de Gestores de Ciência, pelo SG da FCIências.ID.
3. A Comissão de Avaliação avalia a documentação recebida, realiza uma entrevista com o trabalhador e elabora uma ficha de avaliação que inclua:
 - a. Proposta de classificação;
 - b. Recomendações, por exemplo, de definição de objetivos para o período seguinte ou de alterações à caracterização do posto de trabalho (com incidência contratual), ou de alterações de enquadramento;
 - c. Identificação de eventuais ações de formação que o trabalhador deva frequentar;
 - d. Propor à CE eventuais formas de reconhecimento por mérito excecional ou, no caso oposto, a instauração de processo disciplinar.

CAPÍTULO III – PROCESSO

Artigo 11º - Documentação

1. Deve ser entregue a mesma documentação nos processos de acompanhamento e de avaliação:

	TIPO I	TIPO II	TIPO III	TIPO IV
Ficheiro-tipo com indicadores quantitativos (Anexo 1).	-	SIM	SIM	-
Relatório-tipo com o estado da execução do plano de trabalhos do projeto financiador (sucessos, dificuldades, cumprimento de objetivos, ...)	SIM (até 2 páginas)	SIM	-	-
Documento livre, com informação relevante para a avaliação qualitativa (Anexo 2)	OPCIONAL	SIM (até 5 páginas)	SIM (até 10 páginas)	-
Relatório anual, formato livre, com informação relevante para análise do cumprimento dos objetivos previstos no plano /posto de trabalho.	-	-	-	SIM (máximo 1 página) O que fez? Com quem fez? Sistemas / equipamentos que operou ou se responsabilizou? Ações de formação necessárias?
Questionário geral de atitudes e competências, por categoria, respondido pelo trabalhador (autoavaliação), chefia e, eventualmente, por 3 a 5 investigadores que mais interajam com o trabalhador.	-	-	-	SIM

2. Os documentos devem seguir com rigor a estrutura definida no [Anexo 1](#) e no [Anexo 2](#).
3. Nos casos em que a Comissão de Acompanhamento recomende a passagem imediata à fase de avaliação, o trabalhador terá a oportunidade de rever e voltar a submeter os documentos.
4. Os indicadores quantitativos devem ser estruturados na forma de um mesmo ficheiro de folha de cálculo, que deve ser mantido atualizado durante o contrato do trabalhador.
5. Na vertente de produção científica, apenas serão consideradas as publicações já registadas no Sistema Integrado de Gestão de Referências comum à FCUL e à FCIências.ID, sistema BIBLIOS, à data da avaliação.
6. Nos processos de avaliação do Tipo IV, o relatório anual e o questionário integram-se ambos na avaliação qualitativa, devendo, para efeitos da classificação final do trabalhador, ser valorizados em 60% e 40%, respetivamente.
7. O questionário referido no número 6 é composto por:
- Nos casos definidos na alínea a), nº 2, do artigo 10º: Autoavaliação (peso de 15%), avaliação do Coordenador da UI&D/IR do Projeto (peso 50%) e avaliação de investigador sénior (35%);
 - Nos casos definidos na alínea b), nº 2, do artigo 10º: Autoavaliação (peso de 15%), avaliação do Coordenador da UI&D/IR do Projeto (peso 50%), avaliação de investigador sénior (15%) e avaliação do SG ou do elemento nomeado pela CE (peso de 20%).

Artigo 12º - Entrevista

1. A entrevista com o trabalhador, caso exista, tem como objetivos, entre outros:
 - a. No caso de *acompanhamento*:
 - i. Clarificar o conteúdo da documentação entregue, eventualmente;
 - ii. Identificar eventuais dificuldades associadas ao programa de trabalhos, à orientação ou ao enquadramento;
 - iii. Fazer recomendações de melhoria do desempenho, das atitudes ou relativas à integração do trabalhador;
 - iv. Em casos de especial melindre ou gravidade, ou pelo contrário, em situações de especial mérito, recomendar à CE o início imediato da avaliação.
 - b. No caso de *avaliação*:
 - i. Clarificar o conteúdo da documentação entregue, eventualmente;
 - ii. Avaliar a atividade anterior face aos objetivos contratuais ou do plano de trabalhos;
 - iii. Rever os objetivos e indicadores para o período seguinte;
 - iv. Discutir eventuais medidas de natureza científica relevantes para o aperfeiçoamento da execução do plano de trabalhos, cumprimento de objetivos ou atitudes;
 - v. Na última avaliação anual antes da finalização previsível do contrato de trabalho devem ser esclarecidos inequivocamente com o trabalhador os respetivos critérios de conclusão, sempre que aplicável;
 - vi. Da entrevista pode resultar de imediato:
 1. Aceitação pelo trabalhador da sua avaliação, com a assinatura da ficha de avaliação, ou
 2. Indicação à Comissão de Avaliação de recusa do resultado da avaliação ou da intenção de pronúncia em sede de audiência prévia.

Artigo 13º - Recurso

1. No caso de recusa do resultado da avaliação através de recurso, deve o trabalhador, por escrito, apresentar à CE as razões da sua discordância.
2. A pedido da CE, o CCA deve pronunciar-se sobre o recurso, ouvindo, caso considere necessário, os membros da Comissão de Avaliação e/ou o próprio trabalhador.
3. A homologação da decisão do CCA é feita pela CE.

Artigo 14º - Fases

1. O *acompanhamento* segue as seguintes fases:
 - a. Constituição da Comissão de Acompanhamento pelo coordenador da **Unidade**;
 - b. Elaboração da documentação identificada no Artigo 11º, pelo trabalhador;

- c. Análise da documentação pela Comissão de Acompanhamento e preparação da entrevista, se aplicável;
 - d. Entrevista, opcional, incluindo eventuais análises críticas ou recomendações, com produção de ficha de acompanhamento, e seu envio para a FCIências.ID;
 - e. Informação à FCIências.ID ou eventual recomendação à CE de avaliação imediata do trabalhador.
2. A *avaliação* segue as seguintes fases:
- a. Constituição da Comissão de Avaliação;
 - b. Elaboração da documentação identificada no nº 1, do Artigo 11º, pelo trabalhador, ou atualização da documentação entregue na fase de acompanhamento;
 - c. No caso de trabalhadores da Carreira de Investigação Científica, podem solicitar-se pareceres a relatores da área científica do trabalhador, preferencialmente externos à **Unidade**;
 - d. Comunicação ao trabalhador, pela Comissão de Avaliação, do relatório de avaliação e correspondente proposta de classificação;
 - e. Marcação da entrevista;
 - f. Entrevista com os seguintes objetivos:
 - i. Clarificação de aspetos constantes da documentação referida no Artigo 11º, que possam ser considerados relevantes para a avaliação;
 - ii. Confirmação ou alteração de objetivos para o período seguinte, consoante o Tipo.
 - g. Comunicação ao trabalhador da proposta de classificação final, podendo este aceitar ou comunicar que irá usar o seu direito de audiência prévia;
 - i. No caso de ter sido usado o direito de audiência prévia, deve a Comissão de Avaliação reunir novamente para analisar a pronúncia apresentada e comunicar a sua decisão ao trabalhador.
 - h. A Comissão de Avaliação faz recomendação justificada à CE da classificação a atribuir;
 - i. Eventual recurso ao CCA pelo trabalhador, no caso em que este recuse os resultados da avaliação;
 - j. Em caso de recurso, análise do recurso pelo CCA e produção da proposta da decisão final;
 - k. Homologação da classificação final pela CE;
 - l. Informação da classificação ao trabalhador pelos serviços da FCIências.ID.
3. A recusa não justificada de entrega da documentação do artigo 11º terá como consequências:
- a. Em caso de *acompanhamento*: passagem imediata à fase de avaliação;
 - b. Em caso de *avaliação*: classificação automática de *Insuficiente*.

Artigo 15º - Prazos

1. O processo de *acompanhamento* ou de *avaliação* tem início com a entrega da documentação pelo trabalhador durante a última semana antes do início do período em que se inicia a avaliação, por *correio eletrónico*.
2. A Comissão de *Acompanhamento* ou de *Avaliação* envolvida deve concluir o processo no prazo máximo de 30 dias úteis após a submissão da documentação por parte do trabalhador, salvo no caso de situações previstas no Capítulo IV, incluindo:
 - a. Análise da documentação;

- b. Comunicação ao trabalhador da proposta de avaliação (Anexo 3) e realização da entrevista;
 - c. Envio para a FCIências.ID da ata da entrevista, incluindo documentação de suporte e classificação proposta, na semana seguinte à entrevista, que dela dará conhecimento ao trabalhador, no prazo de 3 dias úteis após a reunião de homologação da CE.
3. Em caso de discordância da *avaliação*:
- a. O trabalhador pode pronunciar-se em sede de audiência prévia, no prazo máximo de 5 dias úteis, contados a partir da data de notificação;
 - b. A Comissão de Avaliação deve reunir novamente, no prazo máximo de 10 dias úteis, para analisar e informar a FCIências.ID da proposta de classificação final da Comissão de Avaliação ao trabalhador;
 - c. Caso o trabalhador não concorde com a decisão da Comissão de Avaliação, pode recorrer para o CCA, no prazo máximo de cinco dias úteis após receção da informação de decisão da Comissão de Avaliação, nos termos do Artigo 13º;
 - d. Ultrapassado o prazo de recurso ou de intervenção do CCA, a CE homologa os resultados da avaliação e decide sobre quaisquer recomendações que tenham sido feitas pela Comissão de Avaliação ou pelo CCA, se necessário ouvindo os intervenientes que entender.

CAPÍTULO IV – SITUAÇÕES ESPECIAIS

Artigo 16º - Avaliação de período experimental

1. Nos casos em que esteja contratualmente prevista a existência de um período experimental, com a duração prevista no Código de Trabalho (na sua redação em vigor à data do contrato de trabalho) será seguido o seguinte procedimento simplificado:
 - a. A avaliação e a decisão final terão lugar na última semana que antecede o termo do período experimental;
 - b. O Coordenador da **Unidade** e/ou o IR do projeto que financia o respetivo contrato (ou um segundo investigador integrado da **Unidade** no caso de coincidência de posições), avaliam a atividade do trabalhador durante o período experimental, e comunicam-lhe presencialmente os resultados da avaliação em reunião expressamente convocada para o efeito, e da qual deverá ser lavrada ata;
 - c. Os resultados da avaliação são traduzidos em termos de “avaliação positiva” ou “avaliação negativa”;
 - d. Em caso de avaliação negativa, a ata deve incluir um parecer substantivo em que sejam claramente apresentadas as razões dessa avaliação;
 - e. A CE analisará o parecer e tomará as decisões finais, podendo:
 - i. Pedir esclarecimentos suplementares e/ou
 - ii. Efetivar a denúncia do contrato de trabalho.

Artigo 17º - Situações especiais

1. Nos casos em que o trabalhador se tenha encontrado em situação de baixa durante mais de 6 meses no período em avaliação - por doença, parentalidade ou outro motivo legalmente atendível - e em que a prestação de trabalho no período em avaliação se tenha reduzido por esse motivo, manter-se-á o resultado da avaliação do período precedente.

2. Nos casos de ausências inferiores a 6 meses, mas já de duração significativa não cobertos no nº 1, as comissões de avaliação e/ou de acompanhamento ajustarão os respetivos critérios de forma proporcional.
3. Situações não cobertas neste regulamento devem ser objeto de informação à CE, cabendo-lhe a análise e decisão final, sempre que aplicável.

Artigo 18º - Vigência

1. O presente regulamento entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da FCIências.ID.
2. Os trabalhadores já contratados pela FCIências.ID poderão optar, através de declaração formal, em ser avaliados nos termos do presente regulamento já na avaliação do período em curso. Caso contrário, e para tais trabalhadores, o presente regulamento será aplicado apenas no período de avaliação seguinte.

ANEXOS

ANEXO 1 – Avaliação quantitativa

NOTA: A informação **quantitativa** poderá vir a ser objeto de modelos em formato Excel, distintos para as duas carreiras e, no caso da CGC&T, por categoria. Enquanto tais modelos não existirem, a documentação apresentada deve seguir obrigatoriamente a estrutura indicada.

A - CARREIRA DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA

1. Produção científica

- Bibliometria – h-Scopus / Citações / Documentos / Data
- Documentos – URL para a *query* em folha de cálculo (ou ficheiro PDF) gerado pelo BIBLIOS com resultados ajustados ao investigador e período em avaliação:

CAMPO	Artigos	Conferências	Relatórios de projeto	Livros	Capítulos de livros	Patentes
Título	X	X	X	X	X	X
Autores	X	X	X	X	X	X
Nº de autores	X	X	X	X	X	X
Revista	X					
DOI	X	X (se aplicável)				
Designação da Conferência, data e local		X				
URL da conferência		X				
Editor				X	X	
ISBN				X	X	
Projeto				X	X	
Tipo (EU/INT/PT)						X
Data de pedido						X
Data de aceitação						X

2. Projetos ou Contratos de prestação de Serviços (logo que possível, URL para o FUNDUS)

- Financiador
- Programa do financiador (se projeto)
- Título
- Anos - de submissão / de aceitação
- Status - aceite / submetido / rejeitado
- Intervenção - IR / co-IR / Membro da equipa
- Valor total do projeto/serviço
- Valor para a FCIências.ID

3. Financiamento assegurado como IR no período em avaliação

- Total apenas para a FCIências.ID
- Componente livre do financiamento FCIências.ID, que permita pagar salários, próprios ou de terceiros.

4. Supervisão

CAMPO	PhD	MSc	Pós-docs
Instituição	X	X	X

Curso	X	X	
Alunos - número	X	X	
Aluno - nome	X	X	
Outros orientadores	X	X	
Título	X	X	X
Ano de entrada	X		X
Data da defesa	X	X	

5. Divulgação científica / Marketing científico

- Documentos - Título / Autores / Revista / ISSN / Data / URL
- Eventos - Título / Local / Data / Nº de participantes / Função / Observações
- Comunicação social (CS) - Título / Autores / Órgão de CS / Data / URL
- Visitas organizadas - Para quem / Data / Local / Responsável / Observações / Resultados

6. Reconhecimento

- Avaliação de projetos e/ou bolsas - Instituição / Programa / Data / Observações
- Júris - Instituição / Grau / Qualidade (arguente, vogal) / Data
- Revistas - avaliação de artigos – Revista / ISSN / Quartil / Ano / Nº de avaliações
- Revista - editor – Revista / Quartil / ISSN / Ano / Qualidade
- Conferências científicas - Nome / Data e local / Qualidade (organização, comissão científica, ...)
- Palestras convidadas - Instituição / Data / Título
- Prémios - Best Paper Awards / outros

7. Diversos

- Formação - Instituição / Disciplinas / Responsabilidade / Ano letivo / Qualidade / Nº horas totais
- Iniciativas empresariais - Observações
- Atividades de gestão na Unidade - Observações
- Diversos - Observações

B - CARREIRA DE GESTÃO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA

EINOV – Especialista de Inovação

- 1. Documentos com propostas estratégicas de ação do EINOV entregues à Unidade**
 - Autores / Título / Data
- 2. Contactos e protocolos com potenciais financiadores / utilizadores / stakeholders**
 - Com quem / Política pública / Data / Tipo de sessão / ***
- 3. Propostas de projeto/serviços submetidas**
 - A quem / Valor / Política pública / Duração da ação proposta / ***
- 4. Projetos ganhos com forte intervenção do EINOV**
 - Financiador / Tema / Política pública / Valor / Intervenção do EINOV / ***
- 5. Outros**

EILC – Especialista de Infraestruturas Laboratoriais e Computacionais

- 1. Geração de documentos estratégicos para a Unidade (planos de ação, ...)**
 - Plano de Qualidade / Acreditação
 - Plano de aquisições / Manutenção preventiva / Calibrações / ***
 - Atualizações de SO / Módulo de SW / Interfaces / ***
 - Formação e treino
- 2. Geração de propostas fundamentadas à Unidade**
 - O quê / Porquê / Como / Quando / Valor / Para quê?

- 3. Instalação / Atualização de novos sistemas/infraestruturas**
 - Obras / Segurança / Logística / Treino / ***
- 4. Gestão corrente de sistemas/infraestruturas**
 - Consumíveis / Reparações / Logísticas de acesso / Segurança / ***
 - Calibrações / Intercalibrações laboratoriais / Testes / ***
 - Reparações
- 5. Desenvolvimento de novas capacidades/funções**
 - Quais / Porquê / Para quê / Quanto tempo / ***
- 6. Apoio a utilizadores internos e externos**
 - Quem / Quanto tempo / Tipo de apoio / ***
- 7. Outros**

COM – Comunicador de Ciência

- 1. Geração de documentos para a Unidade (planos de ação, ...)**
 - Públicos
 - Formatos
 - Relatórios de eventos / Iniciativas anteriores / Análise crítica
- 2. Sessões organizadas**
 - Para quem / Para quê / Quando / Onde / Quantos / Custos
- 3. Sites desenvolvidos**
 - O quê / Visitantes / Custos / ***
- 4. Flyers criados**
 - O quê / Validade / Custos / ***
- 5. Iniciativas Ciência Cidadã**
- 6. Visitas à Unidade / Visitas externas**
 - Quem / Quando / A quem / Objetivo / Resultado / ***
- 7. Nas Notícias**
 - TV / Rádio / Imprensa / ***
- 8. Outros**

Nas seguintes três categorias (GC, TI e TA) a informação sistemática seguinte, que deve ser apresentada caso se aplique, serve de suporte à avaliação qualitativa, não sendo objeto de avaliação autónoma:

GC – Gestor de Ciência

- 1. Interações: Coordenador / FCIências.ID / Parceiros / Mundo / Investigadores**
- 2. Documentos preparados**
- 3. Outros**

TI – Técnico de Investigação

- 1. Sistemas/equipamentos que operou/pelos quais era responsável**
- 2. Investigadores e clientes com quem colaborou (a fazer o quê)**
- 3. Formandos que treinou (quem / o quê / período)**
- 4. Novos desenvolvimentos**
- 5. Intervenção na logística**
- 6. Outros**

TA – Técnico Auxiliar

- 1. Sistemas / Equipamentos que operou**

2. Investigadores e clientes com quem colaborou (a fazer o quê)
3. Novos desenvolvimentos em que interveio
4. Intervenção na logística dos sistemas/laboratório
5. Outros

ANEXO 2 – Avaliação qualitativa

ELEMENTOS FUNDAMENTAIS

Apenas nos casos de tipo I, II e III:

1. Principais contributos, 2 a 5 (científicos / tecnológicos / institucionais) durante o período de avaliação
2. Avaliação de alguns indicadores de desempenho face às médias da área e/ou **Unidade**

Apenas no caso de tipo III:

1. Análise das atividades diretamente decorrentes do Posto de Trabalho
2. Proposta de eventuais objetivos para o biénio seguinte
3. Eventuais sugestões para alteração das características do Posto de Trabalho (adenda contratual)

Apenas no caso de tipo IV:

1. Sistemática das principais ações que se possam apresentar através de listagens, tais como as identificadas na parte final do Anexo 1

ELEMENTOS DE VALORIZAÇÃO ADICIONAL

1. Intervenção transversal / abrangente nos diversos contextos científicos e institucionais de ação da unidade (gestão, extensão, dinamização, formação, ...)
2. Nível de alinhamento (*compliance*) com os objetivos associados ao **Posto de Trabalho** contratual
3. Relação / integração no programa estratégico da **Unidade**
4. Impacto da saída do trabalhador da **Unidade** ou FCIências.ID (lideranças científicas, eficácia financeira, ...)
5. Outros, identificados pelo trabalhador de acordo com a sua realidade profissional

ANEXO 3 - Modelo de Ficha de Avaliação para as Comissões

		EVALUATION FORM			
		MONITORING FORM			
RESEARCHER					
CATEGORY					
RESEARCH UNIT					
HEAD/SUPERVISOR					
TYPE					
EVALUATION PERIOD - Beginning date					
EVALUATION - Ending date					
EVALUATION #					
PANEL MEETING DATE					
CLASSIFICATION	0,0				
#	ITEM	WEIGHT	TOTAL [1, 2, 3, 4, 5]	COMMENTS	
1	Qualitative assessment <i>Scientific outputs and/or deliverables, according to the work plan(s) of the project(s) the researcher is affected to and/or in the framework of the Research Unit scientific strategy</i>	100%			
2	Quantitative assessment <i>Other aspects of the researcher's activity within the Research Unit, if applicable (such as systems and equipment development, outreaching activities, etc.)</i>	0%			
			0,0		
PANEL RECOMMENDATIONS					
CLASSIFICATION, OBJECTIVES DEFINITION AND/OR ACTIVITIES CONCLUSION CRITERIA					
PROPOSAL FOR IMMEDIATE EVALUATION					
INTERVIEW DATE					
	1	2	3		
NAME					
AFFILIATION					
SIGNATURE					
RESEARCHER'S SIGNATURE			Date		
I confirm that the interview has taken place and I was informed about the results of the evaluation		Please choose one			
I agree with the results of the evaluation		Please choose one			
NOTE: Please fill in the light orange cells and sign the document					