



Universidade do Minho

**Comissão Especializada de Educação, Investigação
e Interação com a Sociedade (CEEIIS)**

**Questionário endereçado à comunidade
académica sobre perspetivas de carreiras
para doutorados**



Conselho Geral da Universidade do Minho



Universidade do Minho

Autores:

Ana João Gomes Rodrigues
Andrea Zille
Joana Catarina Dias Lúcio
Nuno Filipe Silva Fernandes Castro
Nuno Miguel Dias Cerca
Ricardo Alexandre Rodrigues Pires

Março de 2023



Devido às dimensões de algumas figuras, este documento é melhor visualizado a 150% de magnificação.



Índice

SUMÁRIO EXECUTIVO	1
ENQUADRAMENTO	3
CATEGORIAS DE INVESTIGADORES CONSIDERADAS NO ESTATUTO DE CARREIRA DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA (DECRETO-LEI 124/99)	3
LIMITAÇÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO INCERTO – LEGISLAÇÃO NACIONAL E REGULAMENTOS INTERNOS DA UNIVERSIDADE DO MINHO	4
RETENÇÃO DO TALENTO QUE FOI SENDO ATRAÍDO PELA UNIVERSIDADE DO MINHO AO LONGO DOS ANOS	4
ESTRUTURA DO INQUÉRITO	6
INQUÉRITO AOS/ÀS INVESTIGADORES/AS	6
INQUÉRITO AOS/ÀS DOCENTES	7
INQUÉRITO ÀS DIREÇÕES DOS CENTROS DE INVESTIGAÇÃO	7
ANÁLISE COMPARATIVA DAS RESPOSTAS	9
ANEXO 1 - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	25
INQUÉRITO AOS/ÀS INVESTIGADORES/AS	25
INQUÉRITO AOS/ÀS DOCENTES	31
INQUÉRITO ÀS DIREÇÕES DOS CENTROS DE INVESTIGAÇÃO	34
ANEXOS 2 – TOTALIDADE DOS DADOS	34
INQUÉRITO AOS/ÀS INVESTIGADORES/AS	34
INQUÉRITO AOS/ÀS DOCENTES	71
INQUÉRITO ÀS DIREÇÕES DOS CENTROS DE INVESTIGAÇÃO	79



Sumário executivo

Mais de vinte anos passados sobre a publicação do Estatuto da Carreira de Investigação Científica é natural que a comunidade Académica se interrogue sobre as suas limitações e eventual necessidade de adaptação à realidade atual. Também na Universidade do Minho o muito significativo aumento do número de Investigadores tornou esta questão mais premente. É neste contexto que o Conselho Geral da Universidade do Minho decidiu auscultar a opinião da comunidade sobre a Carreira de Investigação, e possíveis evoluções da mesma, e eventuais outras Carreiras para Doutorados, quer a nível nacional, quer a nível interno. Aproveitou-se também esta oportunidade para fazer o levantamento das condições de trabalho dos investigadores e de algumas questões conexas.

Para tal foram disponibilizados questionários online anónimos destinados aos Investigadores/as, Docentes e Diretores/as dos Centros de Investigação da Universidade do Minho. Foram recebidas 1779 respostas a este inquérito, distribuídas da seguinte forma: 1236 respostas de Investigadores/as, 517 respostas de Docentes e 26 respostas das Direções dos Centros de Investigação. Tal corresponde a taxas de resposta de 84,3% para os/as Investigadores/as doutorados (e 46,5% incluindo os investigadores/as não doutorados), 38,1% para os/as Docentes e 54,2% para as Direções de Centro inquiridas.

No que diz respeito ao caminho a seguir relativamente à estrutura da carreira de investigação na UMinho, 95% dos/as respondentes Investigadores/as concordam que a carreira de investigação necessita de uma revisão legislativa. A maioria (63%) considera que a carreira de investigação deve ser mantida separada da Carreira Docente, sendo que 53% dos/as respondentes não concorda com a possibilidade da fusão das duas carreiras. Em concordância com os dados dos investigadores/as, a ampla maioria (91%) dos/as docentes concorda com a necessidade de uma revisão legislativa da Carreira de Investigação. No entanto 55% dos respondentes Docentes consideram que as duas carreiras devem manter-se separadas.

Verifica-se nas respostas recebidas um consenso alargado em que o financiamento público é insuficiente para suportar de forma sustentada as posições necessárias no âmbito da Carreira de Investigação.

É de assinalar que 91% dos/as respondentes Investigadores/as concordam que para os/as doutorados/as que não pretendam assumir funções de liderança científica deve ser criada uma nova carreira técnica de apoio à ciência. Adicionalmente 81% dos/as respondentes concordam com a integração da posição de Investigador Júnior na Carreira de Investigação, sendo que apenas 22% dos/as respondentes consideram que a posição de Investigador Júnior deve existir apenas para contratos temporários. A população docente diverge da opinião da população investigadora em relação a este último ponto, sendo que 53% dos/as respondentes consideram que a posição de Investigador Júnior deverá apenas ser incluída como posição temporária e não de carreira. A totalidade das direções de centros respondentes considera importante ou muito importante a criação de uma posição de técnico/a



doutorado/a de gestão de ciência. 92% considera importante ou muito importante a criação da posição de técnico/a doutorado/a de comunicação em ciência, e 74% considera importante ou muito importante a criação da posição de técnico/a doutorado/a de laboratório.

Foram também incluídas perguntas sobre a avaliação de desempenho, com respostas que apontam para a pertinência da revisão das regras e processo associados, bem como sobre as condições de trabalho científico na Universidade do Minho. Os indicadores melhor valorados pelos/as Investigadores/as foram as bibliotecas (72% consideraram-nas adequadas ou muito adequadas), os laboratórios de investigação (65%) e as salas de reuniões (64%). Já os espaços de socialização (27% consideraram-nos desadequados ou muito desadequados), o acesso a equipamentos científicos (26%) e o apoio administrativo (20%) foram os indicadores menos positivos. Verificou-se maior diversidade de opiniões entre Docentes e Diretores/as de Centros de Investigação.

A comunidade de Investigadores/as da Universidade do Minho foi também auscultada relativamente a diversos aspetos da sua participação em processos eleitorais destinados à eleição de órgãos da Unidade Orgânica que integram. 74% dos/as respondentes indicou nunca ter participado (em qualquer capacidade) numa iniciativa deste tipo. Quanto aos motivos para essa não participação, pouco menos de metade dos/as respondentes indicou não ser elegível, com cerca de um quarto a indicar falta de oportunidade. Não obstante o reduzido envolvimento reportado, uma larga maioria dos/as Investigadores/as considera importante a representação deste corpo nos vários órgãos de governo da UMinho, matéria que poderá merecer reflexão por parte da Universidade.

Mais do que apontar conclusões, o presente relatório pretende documentar as respostas recebidas por parte dos/as Investigadores/as, Docentes e Direções de Centros de Investigação, na convicção de que estas podem fornecer um importante contributo para a reflexão em curso, no País, bem como na Universidade do Minho, sobre a possível evolução da Carreira de Investigação e a criação de novas carreiras de apoio à atividade científica, no quadro das políticas de emprego científico. O inquérito e o presente relatório foram elaborados por um grupo de trabalho constituído por Investigadores e Docentes da Universidade do Minho, que foi apoiado por um grupo consultivo constituído por Ana Maria Marote, Anabela Alves, Anabela Gonçalves, António Salgado, Artur Ribeiro, Bruna Silva, Cláudia Botelho, Cristiana Abay, Diana Ferreira da Conceição, Diego Martínez, Elizabete Mercês, Filipe Teixeira Gil, Giuseppe Ballacci, Hugo Oliveira, Isabel Macedo, Jorge Ribeiro, Nídia Sousa, Pedro Domingues, Renato Gonçalves, Ricardo Vilaça, Richard Breia, Silvana Martins, Sílvia Monteiro, Sílvio Santos, Vítor Correlo Silva e Vítor Correia.



Enquadramento

A carreira científica em Portugal – Contextualização histórica

Em 1999 foi publicado pelo Governo em Diário da República o Decreto-Lei 124/99 que estabeleceu a carreira de investigação científica. Passados 23 anos estão a ser preparadas uma série de alterações que pretendem adaptar o estatuto desta carreira a uma realidade que se alterou, em alguns casos significativamente durante este período. A título de exemplo pode-se referir que a Fundação para a Ciência e Tecnologia, que aprovou 200 bolsas de pós-doutoramento em 1999, passou a aprovar, aproximadamente, 500-600 bolsas anualmente entre 2006 e 2015. Chegamos a 2022 e, das 18000 candidaturas que já foram apresentadas no âmbito dos 5 Concursos de Estimulo ao Emprego Científico (CEEC), entre 2018 e 2022, foram aprovados, aproximadamente, 1900 contratos. Estes últimos números são reveladores do elevado número de investigadores doutorados que não conseguem colocação e o respetivo contrato de trabalho (i.e. aproximadamente 90% dos candidatos aos concursos CEEC).

Embora os números indiquem que os investigadores enfrentam grandes dificuldades em conseguirem contratos de trabalho, é importante notar que ao longo dos últimos 20 anos houve um significativo aumento no número de doutorados em Portugal, largamente baseado na atribuição de bolsas de doutoramento por parte da FCT. Este investimento tem gerado resultados muito positivos, nomeadamente no reconhecimento internacional da atividade científica efetuada pelas instituições nacionais, que se reflete no aumento do número total de artigos em jornais científicos internacionais, assim como no número de publicações que reportam desenvolvimentos gerados através de colaborações internacionais (subindo de 40% para 51% entre 1999 e 2017).

Outra consequência do forte investimento feito na formação avançada de recursos humanos ao nível do doutoramento tem sido a alteração do perfil dos investigadores integrados nas várias instituições nacionais. Enquanto em 1999 a maior parte dos trabalhos de investigação eram efetuados por alunos de doutoramento, esse panorama tem vindo a alterar-se com um aumento significativo da contribuição dos investigadores doutorados para as atividades primárias de investigação. É assim importante relevar que, quando em 1999 foi criada a carreira de investigação científica, a realidade da atividade científica em Portugal era muito distinta da atualidade, havendo, desde a implementação do DL 57/2016, uma maior profissionalização da atividade científica, que resulta numa necessidade de se rever a carreira.

Categorias de investigadores consideradas no estatuto de carreira de investigação científica (Decreto-Lei 124/99)

O estatuto de carreira de investigação científica, regulado pelo Decreto-Lei 124/99, identifica dois grandes grupos de investigadores: os de carreira e os especialmente contratados. Os investigadores de carreira estão subdivididos em três grandes categorias profissionais: Investigador Coordenador, Investigador Principal e Investigador Auxiliar. No caso do pessoal especialmente contratado o número de categorias é maior: para além das categorias descritas para o pessoal de carreira, há ainda as categorias de assistente de investigação (onde o investigador tem de ter no mínimo o grau académico de mestre) e de estagiário de investigação. Tal como referido no estatuto de carreira de investigação científica, estas duas últimas posições existem para investigadores que desempenham funções de membros de equipas de projetos de investigação e desenvolvimento, ou que desenvolvem tarefas



introdutórias a atividades científicas e de desenvolvimento integradas em projetos científicos, respetivamente.

Mais recentemente, foi publicado o Decreto-Lei 57/2016 que veio introduzir o conceito de Investigador Júnior, que foi pensado para substituir as bolsas de pós-doutoramento por contratos de trabalho. No entanto, como no caso dos investigadores especialmente contratados definidos no estatuto de carreira de investigação científica, estes investigadores apenas podem ser contratados a termo certo ou incerto, o que implica que o período contratual não possa exceder os 6 anos.

Limitações dos contratos de trabalho a termo incerto – Legislação nacional e regulamentos internos da Universidade do Minho

Os bolsheiros de pós-doutoramento não têm um vínculo formal de emprego com a Universidade do Minho, situação que permitiu a retenção dos investigadores durante muitos anos seguidos, não havendo obrigatoriedade da sua integração nos quadros da Universidade. No entanto, o cenário alterou-se com a implementação dos contratos de trabalho ao abrigo do Decreto-Lei 56/2016, que contempla os investigadores que usufruíam de bolsa de pós-doutoramento ativa há três ou mais anos e que foram contratados quando o decreto-lei entrou em vigor (norma transitória), os investigadores abrangidos pelos concursos CEEC (quer individual como institucional), assim como os que são contratados por projetos de investigação. Nestes casos, o Código do Trabalho passou a reger os vínculos entre os investigadores e os seus empregadores (incluindo a Universidade do Minho), que limita a duração e o número de contratos a termo sucessivos com a mesma instituição e para as mesmas funções.

Dado o limite máximo de 6 anos para os contratos de trabalho a termo ao abrigo do DL 57/2016, seria expectável que após esse limite os investigadores vissem os seus contratos convertidos a contratos sem termo, sendo integrados na carreira de investigação (ou seja, uma estrutura com categorias, progressões salariais, escalões laterais, etc.). Contudo, no *Regulamento da Carreira, Recrutamento, Contratação e Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador em Regime de Direito Privado da Universidade do Minho* publicado em Diário da República a 27 de Outubro de 2020, há pessoal, como por exemplo os investigadores doutorados de nível inicial, que não são enquadráveis na carreira de investigação, uma vez que foi considerado que apenas investigadores nas categorias de coordenador, principal e auxiliar, é que desempenham funções permanentes (artigo 5º). No entanto, estes investigadores doutorados de nível inicial são um dos pilares fundamentais da investigação na Universidade do Minho.

Embora o decreto-lei 57/2017 contemple a obrigatoriedade das instituições públicas integrarem os investigadores com avaliações positivas ao longo dos 6 anos de contrato (artigo 6), esta situação não se aplica às universidades em regime fundacional.

Retenção do talento que foi sendo atraído pela Universidade do Minho ao longo dos anos

A Universidade do Minho enfrenta o desafio de tentar manter o talento dos seus investigadores de forma a manter a sua Excelência científica. Uma das alternativas é a integração de alguns destes investigadores na carreira docente. É de referir que, tal como detalhado no estudo publicado recentemente pelo Conselho Geral (CG) da Universidade do Minho, é previsível um elevado número de aposentações durante os próximos 4 anos, o que irá gerar um défice no número de docentes. Estas aposentações



podem ser colmatadas com a contratação de investigadores, no entanto, como se pode comprovar na Tabela 1, esta possibilidade não é suficiente para resolver o problema. Por outro lado, é importante notar que há necessidades diferentes por área científica o que dificulta esta abordagem. Finalmente, o mesmo estudo indica que a maioria dos investigadores da Universidade do Minho preferem manter-se na carreira de investigação a passar para a carreira docente.

Tabela 1 - Relação entre aposentações previstas na Universidade do Minho e posições de investigadores contratados a termo incerto, por unidade orgânica.

Investigadores doutorados contratados a termo não integrados na carreira (dados 2019)		
	Previsão de número de docentes a atingir a idade de reforma até 2025	
Escola de Arquitetura, Arte e Design	0	1
Escola de Ciências	36	62
Escola de Direito	2	1
Escola de Economia e Gestão	9	0
Escola de Engenharia	49	127
Escola de Letras, Artes e Ciências Humanas	10	9
Escola de Medicina	0	55
Escola de Psicologia	8	29
Escola Superior de Enfermagem	2	0
Instituto de Ciências Sociais	17	18
Instituto de Educação	32	6
Instituto de Investigação I3Bs	0	55

Fonte: Corpo Docente da Universidade do Minho: Caracterização Demográfica e Estratégias de Rejuvenescimento, Conselho Geral da UMinho, 2020

Neste contexto de retenção de talento, é ainda importante referir que há vários Laboratórios Associados e unidades de investigação integrados na Universidade do Minho que têm financiamento atribuído para contratos sem termo de investigadores doutorados. No entanto, embora esta alternativa possa contribuir para reter alguns investigadores e manter alguma da capacidade instalada da atividade de investigação, não é suficiente para resolver o problema na sua globalidade.

Este problema não é específico da Universidade do Minho, tendo uma abrangência nacional. Durante algum tempo que se tem discutido a possibilidade de implementar diversas estratégias. Uma opção seria a de incluir uma nova categoria na carreira que seja equivalente ao investigador doutorado de nível inicial, tornando-a uma posição permanente. Neste caso, esta categoria seria para integrar investigadores que de momento não tenham funções de liderança de equipas de investigação, mas permitiria no futuro aceder a categorias superiores com esse conteúdo funcional. Outra alternativa é a criação de uma carreira de Técnico Superior em Ciência que seria uma forma de promover o emprego de doutorados em atividades que não têm sido contempladas pela legislação nacional. Neste caso, seria expectável integrar pessoal que exerça funções predominantemente técnicas, como por exemplo: atividades práticas de alguma complexidade, mas de rotina laboratorial; atividades de comunicação e divulgação de ciência; apoio à escrita de projetos científicos.



Estrutura do inquérito

A estrutura do inquérito reflete o objetivo central do Conselho Geral da Universidade do Minho de averiguar a opinião da comunidade académica sobre a possível estrutura de uma carreira de investigação na Universidade. No entanto, aproveitou-se também esta oportunidade para fazer outro tipo de levantamento sobre as condições de trabalho dos investigadores, mantendo o questionário conciso e focado nas questões mais relevantes.

Os inquéritos anónimos online enviados a comunidade da Universidade do Minho, entre 5 de setembro e 17 de outubro de 2022, são caracterizados por um conjunto de questões fechadas algumas de tipo unívoco (Número ou resposta Sim/Não) outras utilizando uma escala de 5 ou 7 valores em forma de palavras (Ex: discordo totalmente, discordo parcialmente, sem opinião, concordo parcialmente, concordo totalmente).

O inquérito assenta em amostras representativas de 48 diretores dos centros, 2660 Investigadores (dos quais 300 doutorados) e 1357 docentes, com recurso ao método de amostragem probabilística.

Os resultados apresentados neste documento respeitam exclusivamente às questões fechadas, sendo que as restantes respostas servirão de base para uma análise de caracterização a desenvolver posteriormente.

Foram preparadas três diferentes versões do inquérito, cada uma destinada a diferentes populações-alvos da Universidade do Minho:

- i) Questionário direcionado para os Investigadores (disponível em português e em inglês, contendo 34 questões);
- ii) Questionário direcionado para os Docentes (contendo 18 questões);
- iii) Questionário direcionado para as Direções dos Centros (contendo 11 questões).

Cada um dos três questionários estava por sua vez dividido em blocos de perguntas diferentes. De seguida são reportados os diferentes blocos por cada um dos três questionários. As perguntas por extenso poderão ser encontradas no Anexo II.

Inquérito aos/às investigadores/as

Bloco 1 - Série de perguntas destinadas a caracterização demográfica da amostra e a recolher informações relevantes sobre a situação profissional de investigadores (13 perguntas);

Bloco 2 – Pretende averiguar as condições de trabalho em investigação do ponto de vista dos investigadores (1 pergunta);



Bloco 3 – No âmbito do questionário direcionado para os Investigadores foi dedicado um bloco de perguntas (6 perguntas) sobre a representatividade institucional dos investigadores nos vários órgãos de governo da Universidade do Minho (participação em processos eleitorais, candidaturas a órgãos de governo, etc.);

Bloco 4 – Este bloco de perguntas pretende averiguar a perceção dos investigadores (6 perguntas) sobre a carreira de investigação (separação de carreiras, regulamentação e avaliação);

Bloco 5 - Um bloco de perguntas direcionado exclusivamente aos investigadores sobre as oportunidades de carreira para doutorados (5 Perguntas);

Bloco 6 – Um bloco de perguntas com a finalidade de sondar a comunidade académica sobre a eventualidade da criação de carreiras próprias na Universidade do Minho do ponto de vista dos investigadores (3 perguntas).

Inquérito aos/às docentes

Bloco 1 - Série de perguntas destinadas a caracterização demográfica da amostra e a recolher informações relevantes sobre a caracterização dos docentes (7 perguntas);

Bloco 2 – Pretende averiguar as condições de trabalho em investigação do ponto de vista dos docentes (1 pergunta);

Bloco 3 – No âmbito do questionário direcionado para os docentes foram postas questões sobre o tipo de perfil de investigador e a composição da equipa de investigação (2 perguntas);

Bloco 4 – Este bloco de perguntas pretende averiguar a perceção dos docentes (5 perguntas) sobre a carreira de investigação (separação de carreiras, regulamentação e avaliação);

Bloco 5 – Um bloco de perguntas com a finalidade de sondar a comunidade académica sobre a eventualidade da criação de carreiras próprias na Universidade do Minho do ponto de vista dos docentes (3 perguntas).

Inquérito às direções dos centros de investigação

Bloco 1 - Série de perguntas destinadas a caracterização demográfica da amostra e a recolher informações relevantes sobre a caracterização dos centros (2 perguntas);

Bloco 2 – Pretende averiguar as condições de trabalho em investigação do ponto de vista dos diretores dos centros de I&D (1 pergunta);

Bloco 3 – No âmbito do questionário direcionado para as direções dos Centros foram postas questões com o intuito de sondar a posição das direções do centro em relação às modalidades de contratação dos investigadores e a retenção destes nos centros (3 perguntas);



Bloco 4 – Um bloco de perguntas com a finalidade de sondar a comunidade académica sobre a eventualidade da criação de carreiras próprias na Universidade do Minho do ponto de vista das direções dos centros de I&D (4 perguntas);

Bloco 5 – O último bloco foi dedicado a uma questão de resposta aberta, exclusivamente para os diretores dos centros, para eventuais comentários. Foi escolhido manter os comentários só para os diretores tendo em conta a dimensão da amostra (neste caso de 48 elementos) que ainda permitia uma análise aprofundada de eventuais comentários personalizados.



Análise comparativa das respostas

Auscultados/as os/as **investigadores/as** quanto às **condições de trabalho na UMinho** (qualidade das infraestruturas, apoio técnico/administrativo e acesso a equipamentos, entre outros indicadores), a opinião geral foi de que as mesmas são adequadas ou muito adequadas (Figura 1). Os indicadores melhor valorados foram as bibliotecas (72% consideraram-nas adequadas ou muito adequadas), os laboratórios de investigação (65%) e as salas de reuniões (64%). Já os espaços de socialização (27% consideraram-nos desadequados ou muito desadequados), o acesso a equipamentos científicos (26%) e o apoio administrativo (20%) foram os indicadores a suscitar mais queixas.

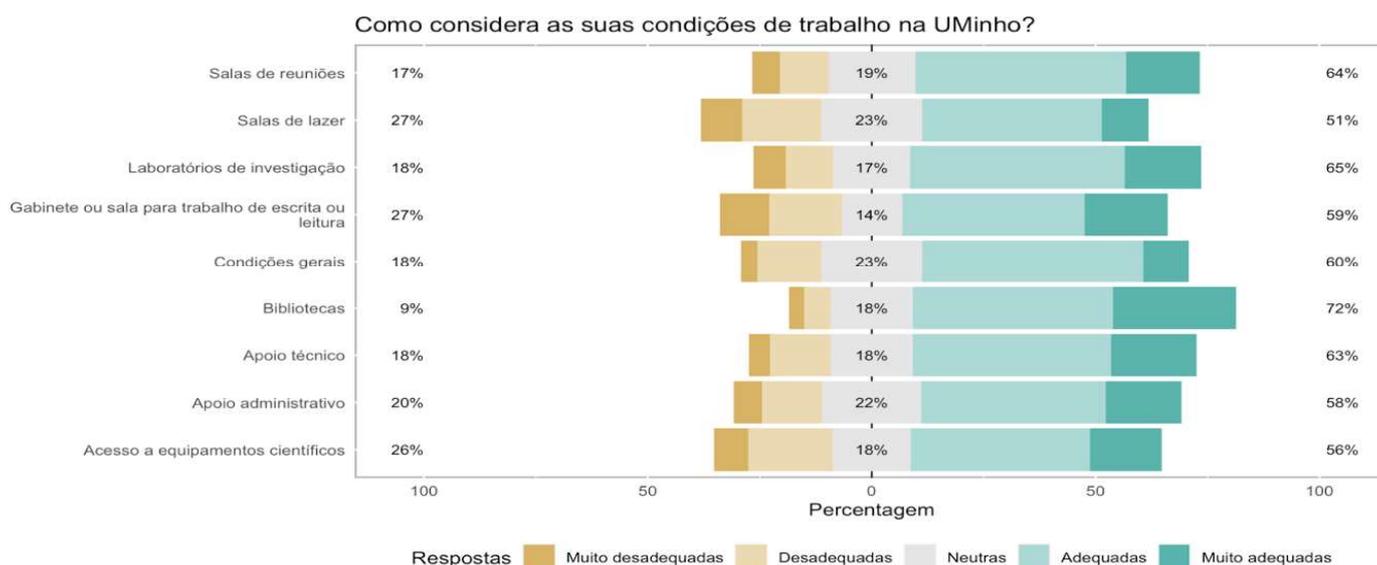


Figura 1 - Avaliação dos/as respondentes investigadores/as quanto às condições de trabalho na UMinho.

A população **docente** distribuiu-se de forma mais desigual na resposta à mesma questão, conforme legível na Figura 2.

Considerando a globalidade dos dados recolhidos junto das **direções dos centros de I&D** dos vários domínios, os indicadores melhor valorados são as bibliotecas (62%), as salas de reuniões (48%) e os laboratórios de investigação (44%) (Figura 3). Os indicadores com pior avaliação são o gabinete ou sala de trabalho para investigadores/as não doutorados/as (64%), o gabinete ou sala de trabalho para investigadores/as doutorados/as (48%), e o apoio técnico e as condições gerais (42%). As direções dos centros no domínio das Ciências Sociais e Humanas (CSH) fazem uma avaliação tendencialmente negativa, com oito em dez dos indicadores avaliados a receber avaliação neutra ou negativa (condições desadequadas ou muito desadequadas). As direções dos centros no domínio das Ciências Exatas e de Engenharia (CEE) e no domínio das Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente (CNSA) fazem avaliações



dísparos para os vários indicadores avaliados, em linha com os dados globais (os dados detalhados por domínio científico podem ser encontrados no Anexo II) .

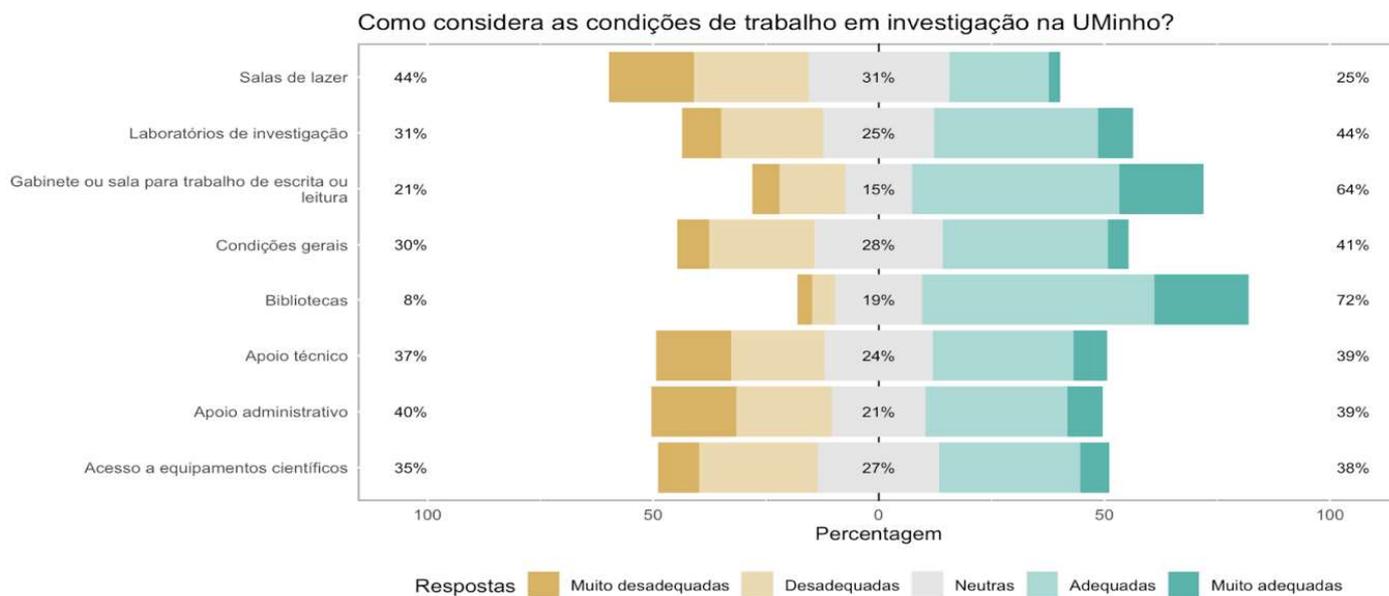


Figura 2 - Distribuição dos/as respondentes docentes quanto às condições de trabalho na UMinho.

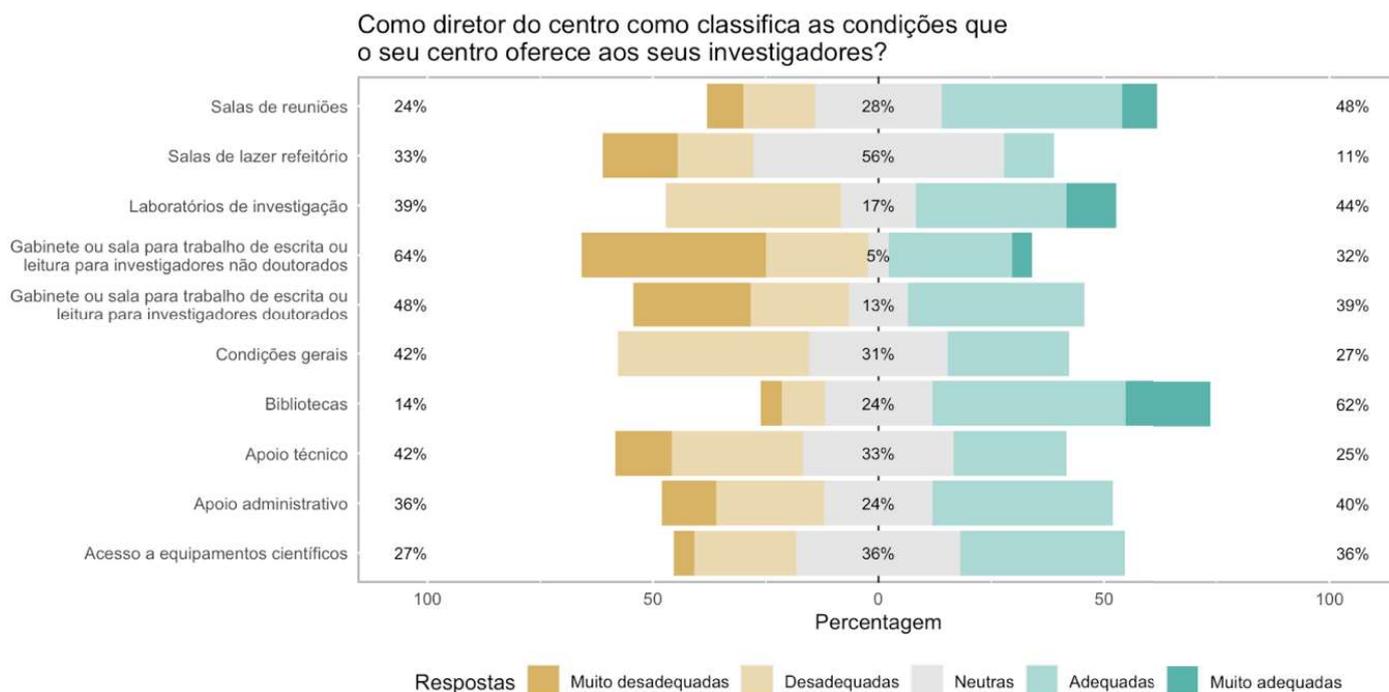


Figura 3 - Distribuição dos/as diretores de centro quanto às condições de trabalho na UMinho.



A comunidade de **investigadores/as** UMinho foi auscultada relativamente a diversos aspetos da sua **participação em processos eleitorais** destinados à eleição de órgãos da UO que integram. 74% dos/as respondentes indicou nunca ter participado (em qualquer capacidade) numa iniciativa deste tipo (Figura 4). Quanto aos motivos para essa não participação, pouco menos de metade dos/as respondentes indicou não ser elegível, com cerca de um quarto a indicar falta de oportunidade (Figura 5). 93% dos/as respondentes indicou nunca ter integrado uma lista candidata, referindo como motivações novamente, e em proporções idênticas à questão anterior, a não elegibilidade e a falta de oportunidade (Figura 6).

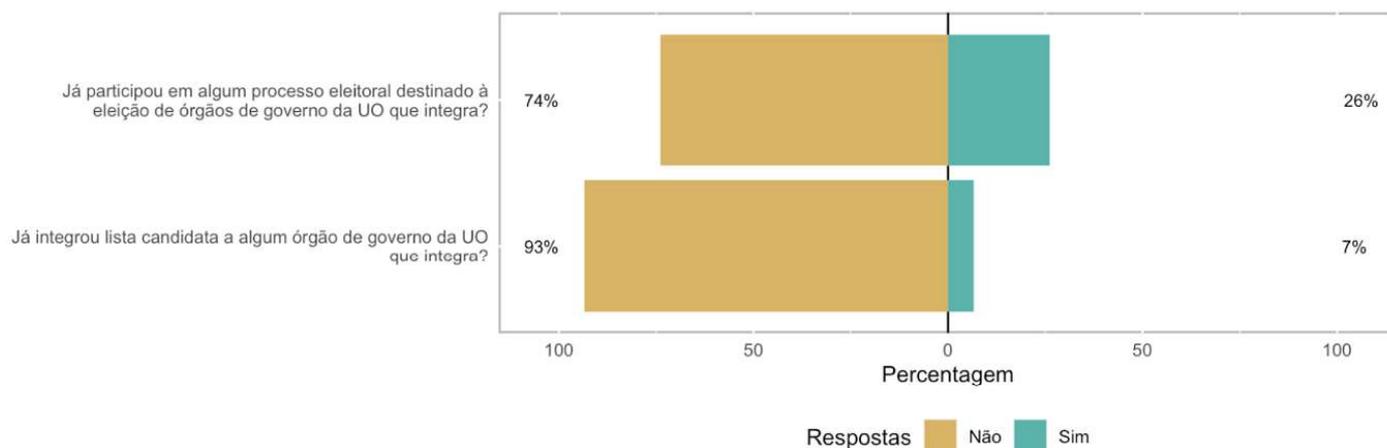


Figura 4 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto à participação em processo eleitoral na UO de pertença.

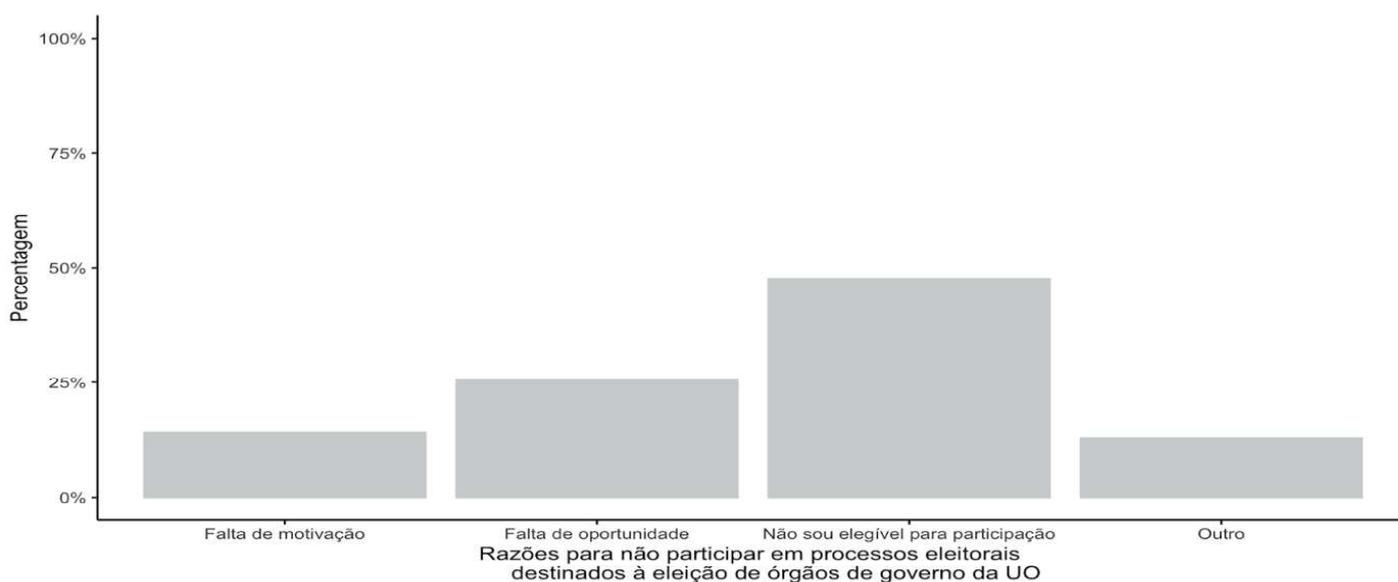


Figura 5 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as sem participação em processo eleitoral na UO de pertença quanto à razão para a não participação à eleição de órgãos de governo da UO.

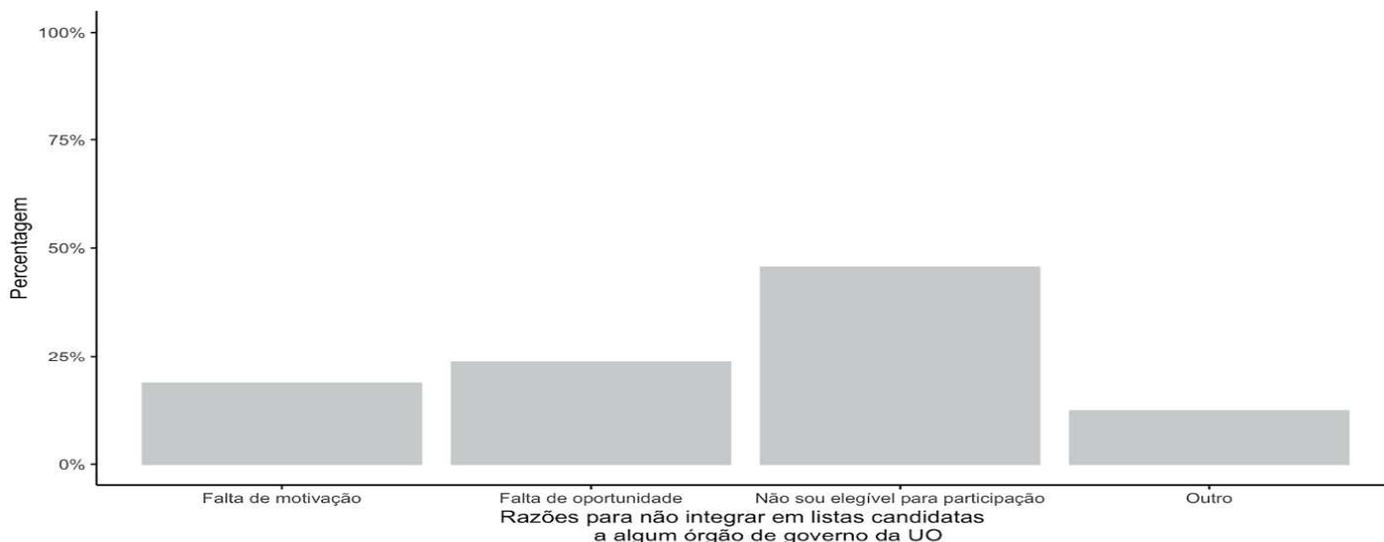


Figura 6 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as sem participação em processo eleitoral na UO de pertença quanto à razão para não integração em listas candidatas a algum órgão de governo da UO.

Não obstante o fraco envolvimento reportado, uma larga maioria dos/as investigadores/as considera importante a representação do pessoal investigador nos vários órgãos de governo da UMinho (Figura 7). O Conselho Científico da UO de pertença é aquele em que a maior percentagem de respondentes (93%) considera ser importante ou muito importante a participação de investigadores/as, logo seguidos da direção do(s) centro(s) de investigação (91%) e do Conselho da UO (90%). Destacando-se a evidente tendência para a valorização da representação do pessoal investigador em todos os órgãos de governo indicados, são globalmente baixas as percentagens de resposta do tipo “Nada importante” ou “Pouco importante”: os órgãos em que os/as respondentes consideram menos relevante a participação do pessoal investigador são a Reitoria (com 5% dos/as respondentes a considerar esta participação nada ou pouco importante) e, *ex-aequo*, a Presidência da UO, o Conselho Pedagógico e o Senado Académico (4%).

Quanto à situação atual, isto é, o **nível de representatividade efetivo do pessoal investigador nos vários órgãos de governo da UMinho** (Figura 8), é na direção do(s) centro(s) de investigação que os/as respondentes investigadores/as consideram haver uma maior paridade, com 45% a indicar que os/as investigadores/as estão bem ou muito bem representados/as. Seguem-se o Conselho Científico da UO (44%) e o Conselho da UO (39%). Por sua vez, é na Reitoria (40%), no Senado Académico (32%) e no Conselho Geral (29%) que os/as respondentes consideram que o pessoal investigador está menos (mal ou muito mal) representado.



Figura 7 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto à importância atribuída à representação do pessoal investigador em órgãos de governo da UMinho

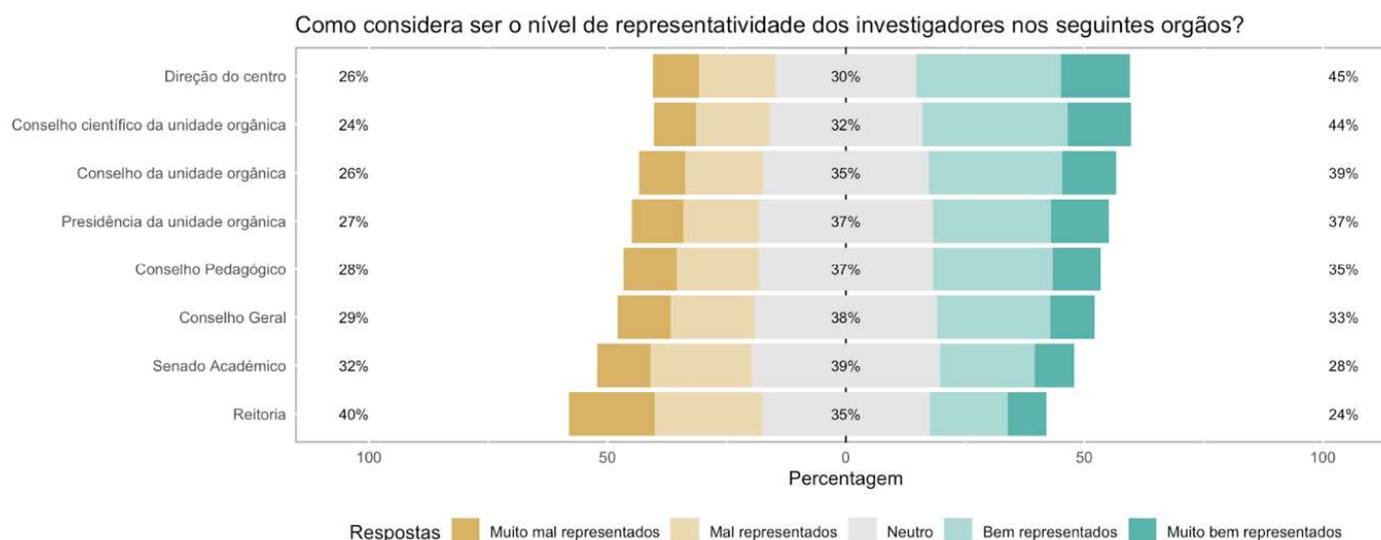


Figura 8 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto à atual representatividade do pessoal investigador em órgãos de governo da UMinho.

No que diz respeito ao **caminho a seguir relativamente à estrutura da carreira de investigação na UMinho** (Figura 9), 95% dos/as respondentes **investigadores/as** concordam que a carreira de investigação necessita de uma revisão legislativa. A maioria (63%) considera que a carreira de investigação deve ser mantida separada da carreira docente, sendo que 53% dos/as respondentes não concorda com a possibilidade da fusão das duas carreiras. Apenas 22% considera que a carreira de



investigação está devidamente regulada e atualizada, e 21% que a mesma está devidamente implementada nas instituições de ensino superior.

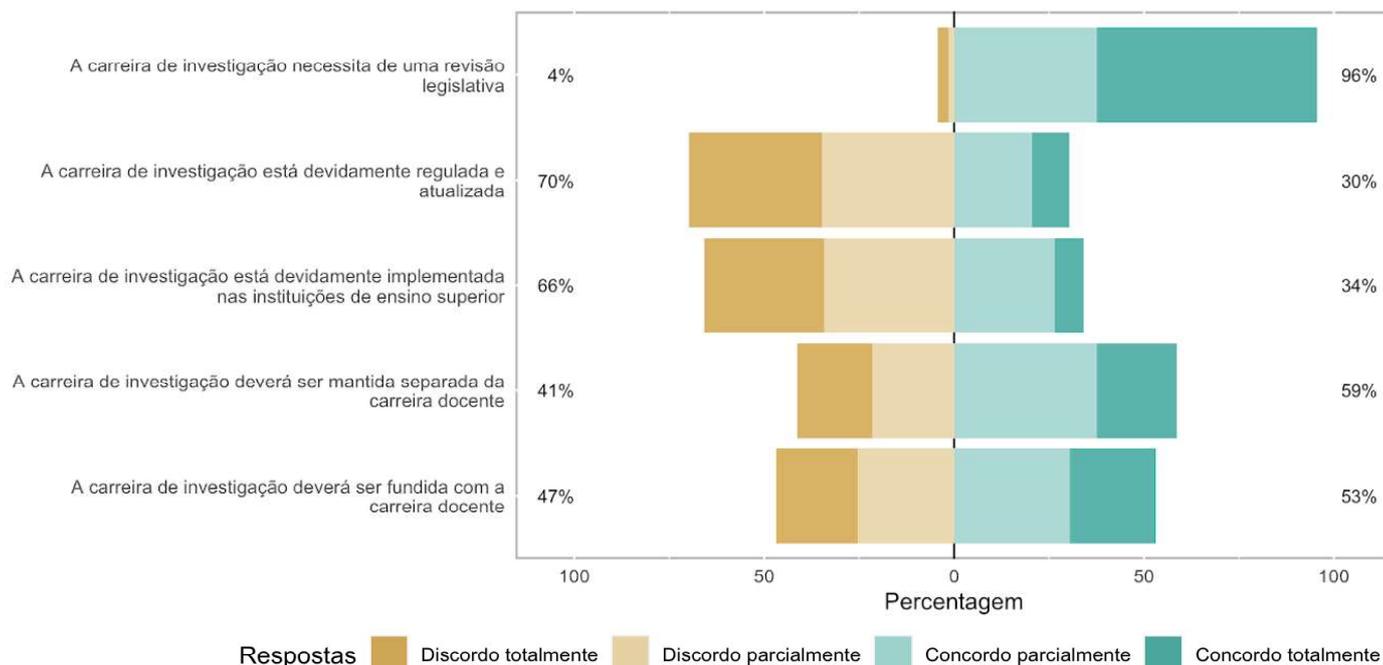


Figura 9 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto à possível estrutura da carreira de investigação na UMinho.

Em concordância com os dados dos investigadores, a ampla maioria (91%) dos/as **docentes** concorda com a necessidade de uma revisão legislativa da carreira de investigação. No entanto, e quanto à possível fusão ou separação entre as carreiras docente e de investigação, as opiniões dos/as respondentes docentes dividem-se, com 55% a concordar com a ideia de que a carreira docente e a carreira de investigação devem manter-se separadas (Figura 10).

Quanto ao **financiamento das carreiras de investigação** (Figura 11), 86% dos/as respondentes **investigadores/as** discordam da existência de financiamento público suficiente para garantir as posições de carreira de investigação. No que diz respeito à forma como este financiamento deve ser assegurado, 91% dos/as respondentes concordam que devem seguir-se os moldes do financiamento da carreira docente, isto é, uma combinação de receitas provenientes do orçamento de Estado, propinas, projetos e outras receitas próprias. Não obstante, 81% dos/as respondentes consideram que o financiamento das carreiras de investigação deve provir maioritariamente do orçamento de Estado, sob a forma de transferência direta para as instituições. A possibilidade deste financiamento ser assegurado essencialmente através da captação de financiamento competitivo de projetos de investigação divide opiniões, com 58% dos/as respondentes a favor e 42% contra.

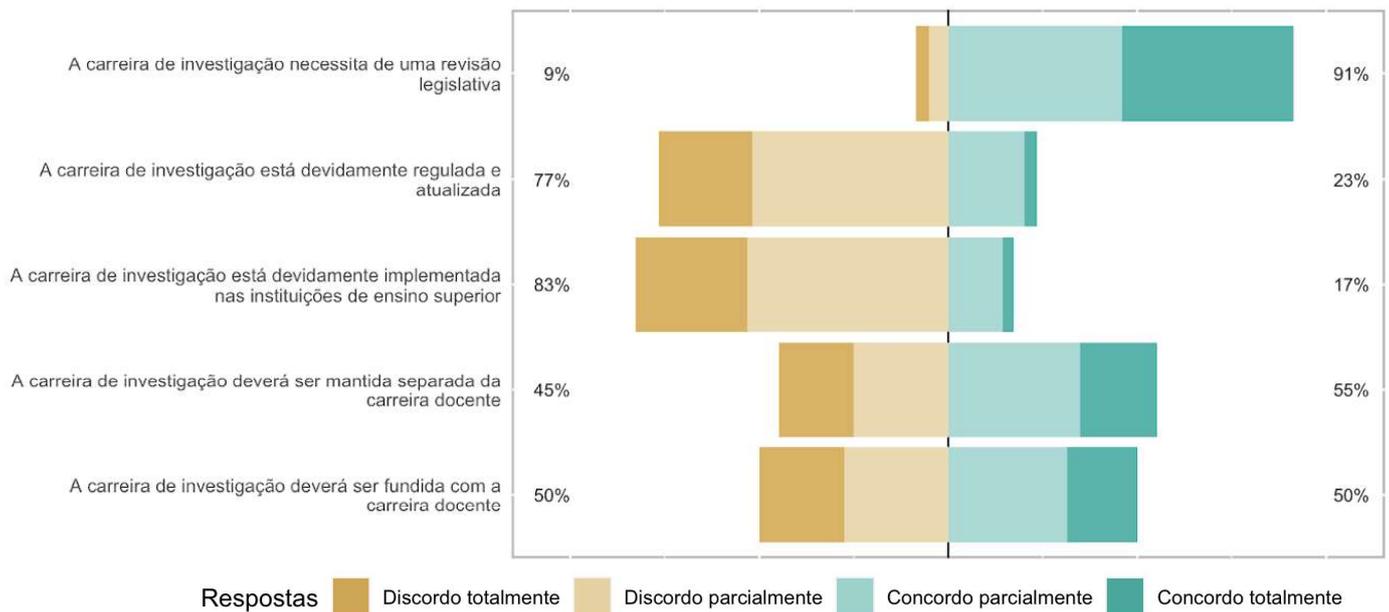


Figura 10 - Distribuição dos/as respondentes docentes quanto à possível estrutura da carreira de investigação na Uminho.

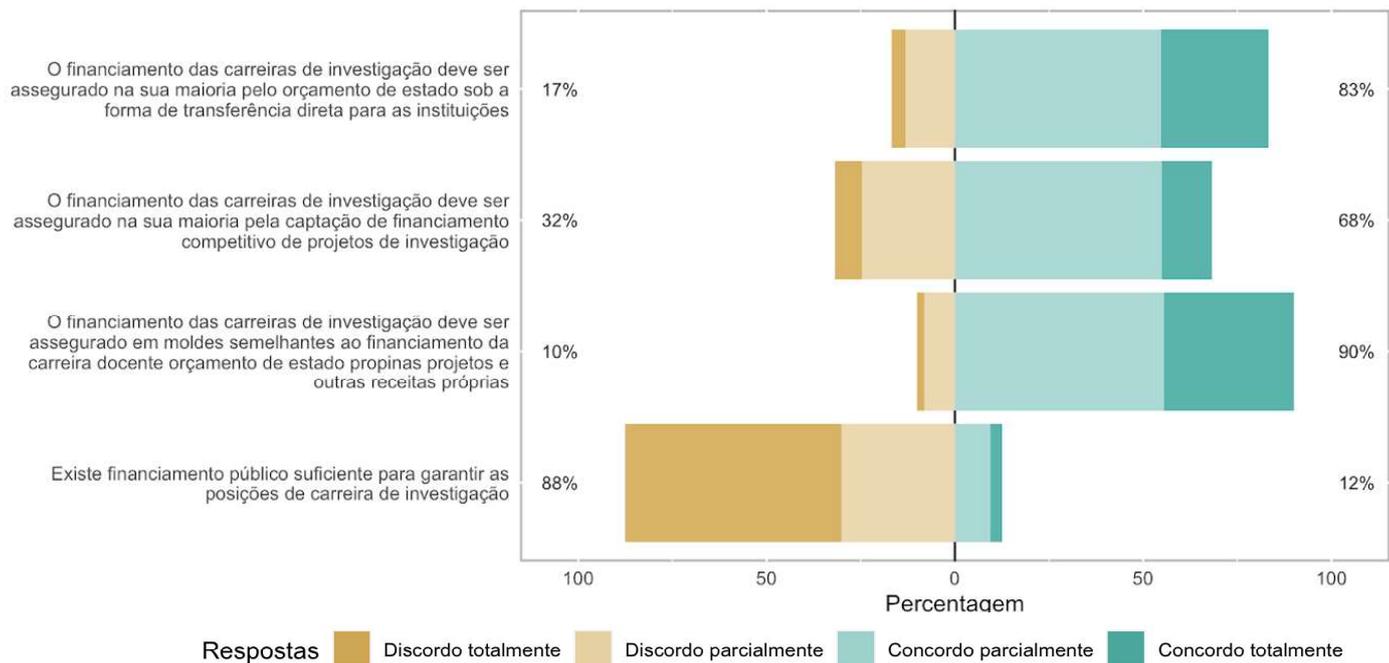


Figura 11 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto ao possível financiamento das carreiras de investigação na UMinho.



As respostas da população **docente** seguem a mesma tendência acima identificada (ver anexo II). Inquiridos/as quanto a **possíveis vias dentro da carreira de investigação** (Figura 12), 91% dos/as respondentes **investigadores/as** concordam que, para os/as doutorados/as que não pretendam assumir funções de liderança científica, deve ser criada uma nova carreira técnica de apoio à ciência, com possibilidade de progressão. Já 81% dos/as respondentes concordam com a integração da posição de Investigador júnior (para investigadores/as sem funções de liderança de equipas) na carreira de investigação, com possibilidade de progressão horizontal e vertical. Em linha, apenas 22% dos/as respondentes consideram que a posição de Investigador júnior deve existir apenas para contratos temporários.

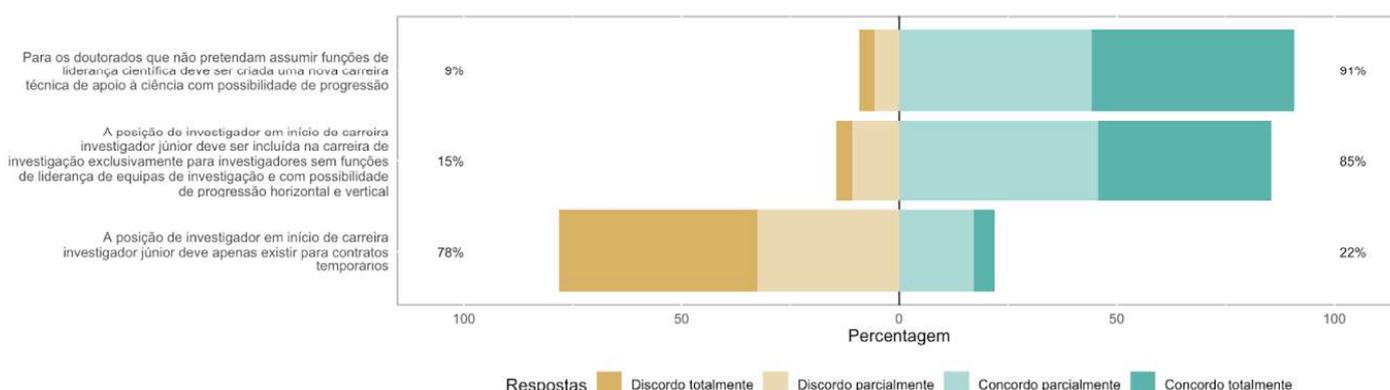


Figura 12 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto a possíveis vias dentro da carreira de investigação na UMinho.

A população **docente** diverge da opinião da população investigadora apenas quanto ao último cenário apresentado, sendo que 53% dos/as respondentes consideram que a posição de Investigador júnior deverá apenas ser incluída como posição temporária, e nunca de carreira, como representado na Figura 13.

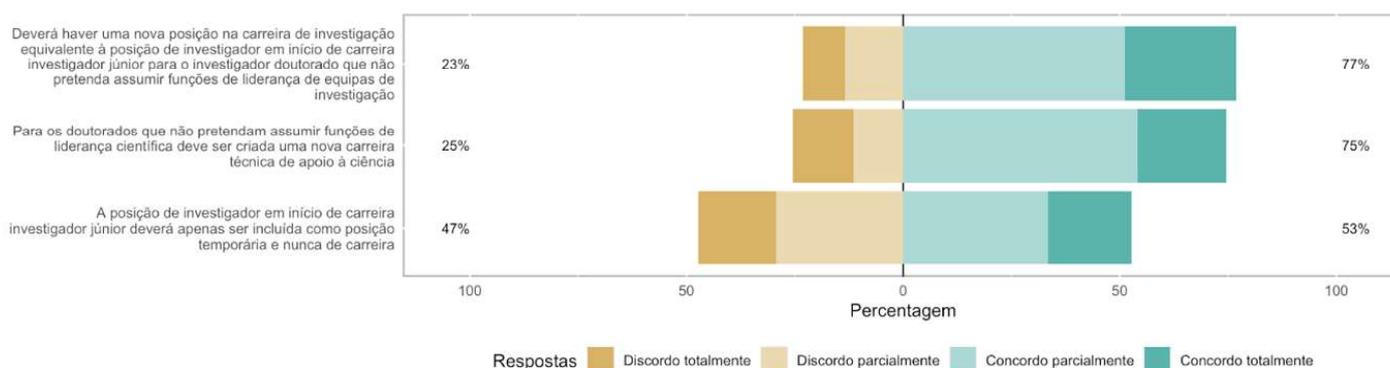


Figura 13 - Distribuição dos/as respondentes docentes quanto a possíveis vias dentro da carreira de investigação na UMinho.



No que diz respeito à **avaliação de desempenho, tal como esta está implementada na UMinho** (Figura 14), a vasta maioria dos/as **investigadores/as** (88%) concorda que a mesma necessita de reformulação. Olhando concretamente para a situação dos/as investigadores/as de carreira, as opiniões dividem-se quanto à ideia de que a avaliação de desempenho, no seu formato atual, é justa e valoriza o mérito (50% concordam e 50% discordam). Quanto à situação dos/as investigadores/as com contratos temporários, a maioria dos/as respondentes (59%) discorda de que a avaliação de desempenho seja justa e valorize o mérito. 41% dos/as respondentes considera que, no caso dos/as investigadores/as com contratos temporários, a avaliação de desempenho é desnecessária, nos moldes em que é feita atualmente.

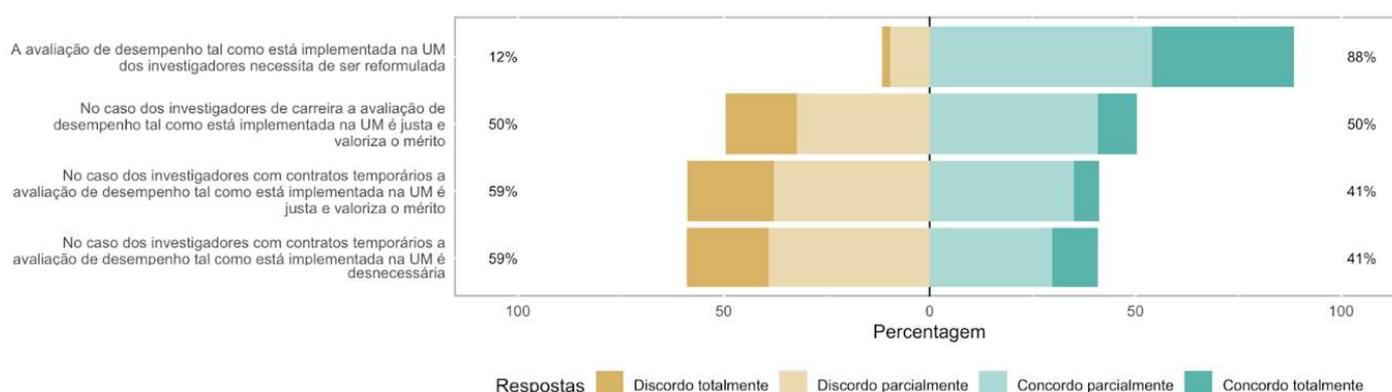


Figura 14 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto à avaliação de desempenho atualmente em vigor na UMinho.

A maioria dos/as respondentes **investigadores/as** considera ser difícil ou muito difícil **obter uma posição na atual carreira de investigação** (Figura 15). Quanto ao panorama dentro da UMinho, 97% considera difícil ou muito difícil conseguir uma posição na atual carreira docente, e 95% considera difícil ou muito difícil conseguir uma posição na atual carreira de investigação. Olhando para outras instituições de ensino superior nacionais, 88% considera difícil ou muito difícil obter uma posição na carreira docente, e uma percentagem idêntica considera difícil ou muito difícil obter uma posição na carreira de investigação.

Confrontados/as com a **possibilidade de criação de uma carreira de técnico superior de ciência** para doutorados/as que não desejem seguir a carreira de investigação (Figura 16), e quanto às possíveis funções a desempenhar, 91% dos/as respondentes **investigadores/as** considera importante ou muito importante a criação de uma posição de técnico de laboratório (para apoio laboratorial às equipas de investigação). A possibilidade de criação de uma posição de técnico de gestão em ciência (gestão de projeto e apoio na redação de candidaturas a financiamento, entre outras funções) agrada a 94% dos/as respondentes. Uma posição de técnico de comunicação em ciência (criação de



conteúdos de divulgação de ciência, comunicação estratégica, atividades de interação com a sociedade, etc.) é considerada importante ou muito importante por 88% dos/as respondentes.

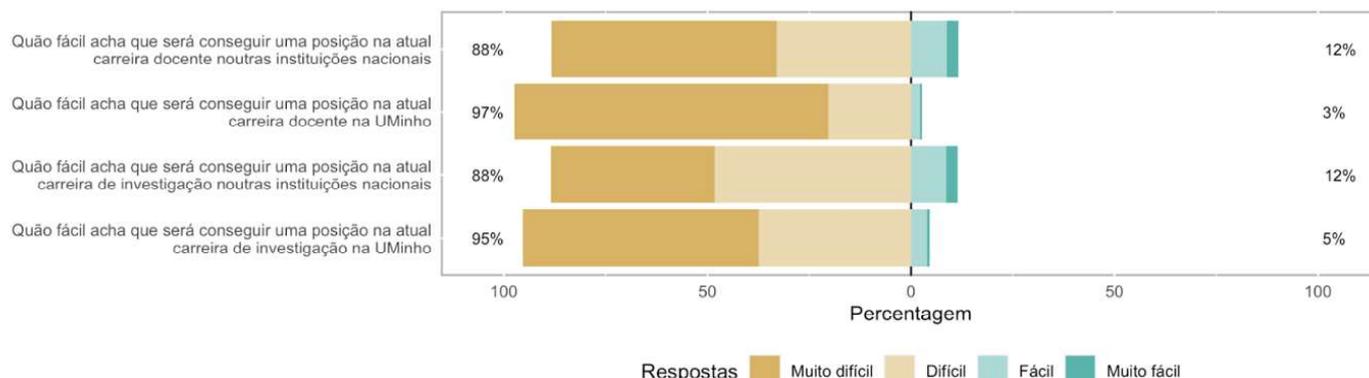


Figura 15 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto à acessibilidade atual da carreira de investigação e da carreira docente.

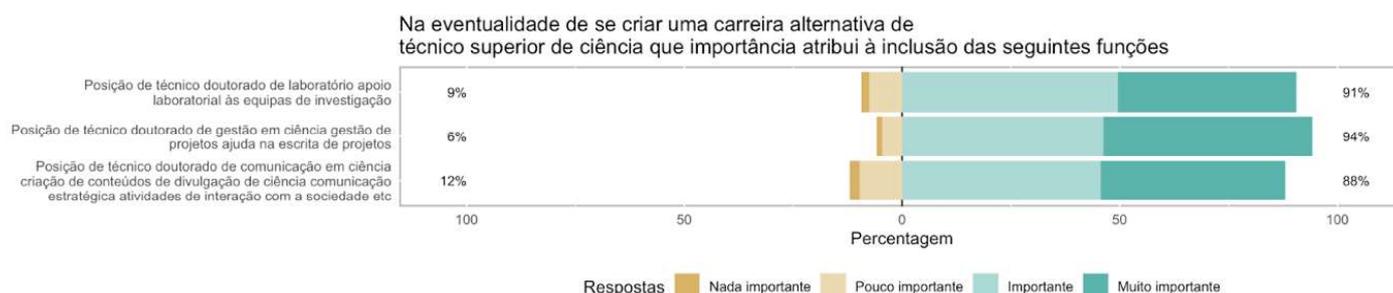


Figura 16 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto à possibilidade de criação de carreiras alternativas para doutorados/as.

A leitura da população **docente** quanto a esta possibilidade é concordante com a feita pelos/as investigadores/as (Anexo II).

A totalidade das **direções de centros** respondentes considera importante ou muito importante a criação de uma posição de técnico/a doutorado/a de gestão de ciência (gestão de projetos, apoio na redação de candidaturas a financiamento, etc) (Figura 17). 92% considera importante ou muito importante a criação da posição de técnico/a doutorado/a de comunicação em ciência, e 74% considera importante ou muito importante a criação da posição de técnico/a doutorado/a de laboratório. A mesma tendência emerge da análise separada das respostas direções de centros nos três domínios científicos (CSH, CEE e CNSA) (Anexo II).

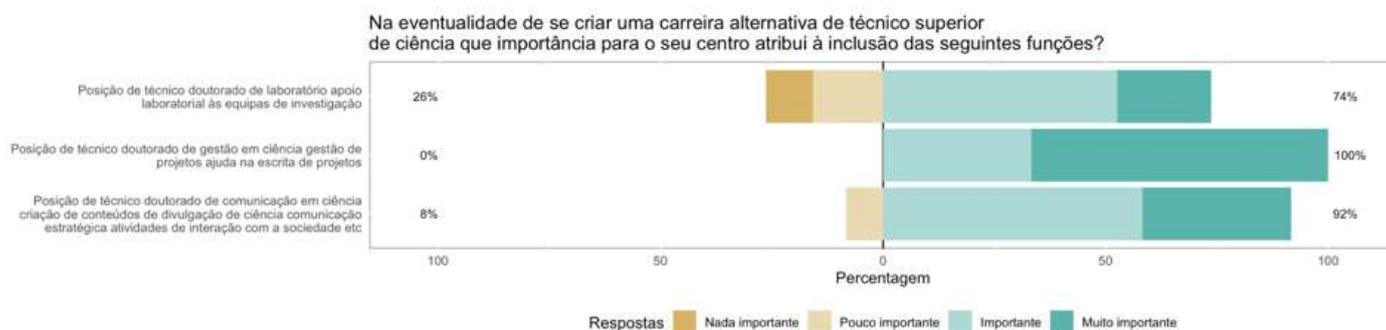


Figura 17 - Distribuição dos/as respondentes diretores de centro quanto à possibilidade de criação de carreiras alternativas para doutorados/as.

Dos investigadores respondentes, a larga maioria (92%) são membros de equipa de investigação, sendo que apenas 8% apresentam-se como líderes de equipa de investigação independente (Anexo I para mais detalhes).

Cerca de metade dos/as respondentes **investigadores/as** demonstrou **preferência por seguir uma carreira de investigação**, com cerca de 30% a indicar preferência por uma carreira na docência. Aproximadamente um quarto dos/as respondentes expressou preferência por outra carreira técnica onde o doutoramento fosse valorizado (Figura 18).

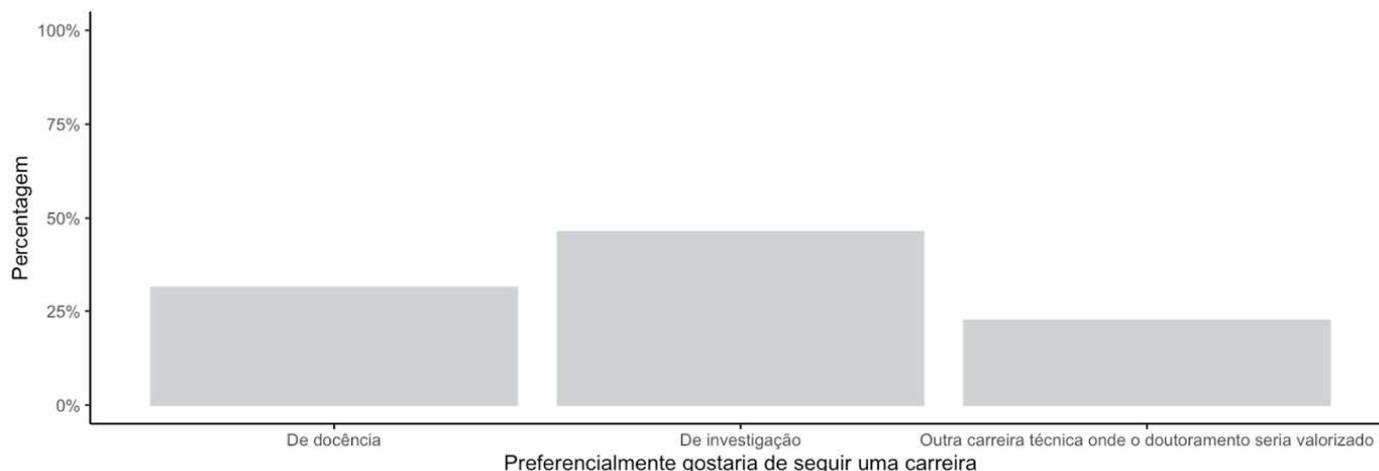


Figura 18 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto à preferência de carreira.

Perante a possibilidade de obter um **lugar permanente na carreira de investigação** nos próximos cinco anos (Figura 19), cerca de 60% dos/as respondentes preferiram assumir a posição de membro numa equipa de investigação, mas com a possibilidade de progredir para uma posição de liderança. Aproximadamente 25% referiram preferir liderar uma equipa de investigação própria, e cerca de 20% optariam por integrar uma equipa de investigação liderada por outrem.

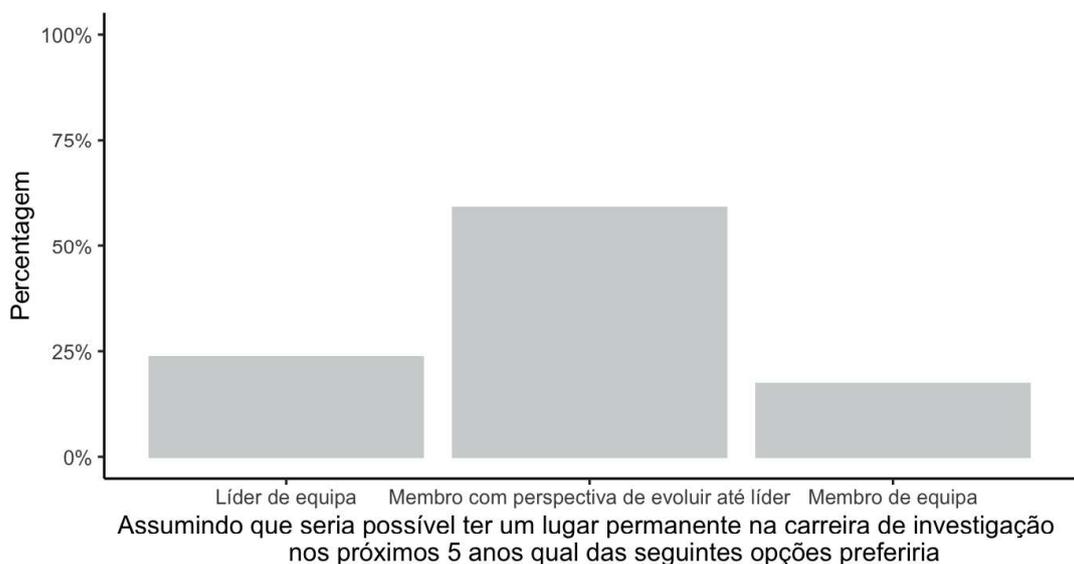
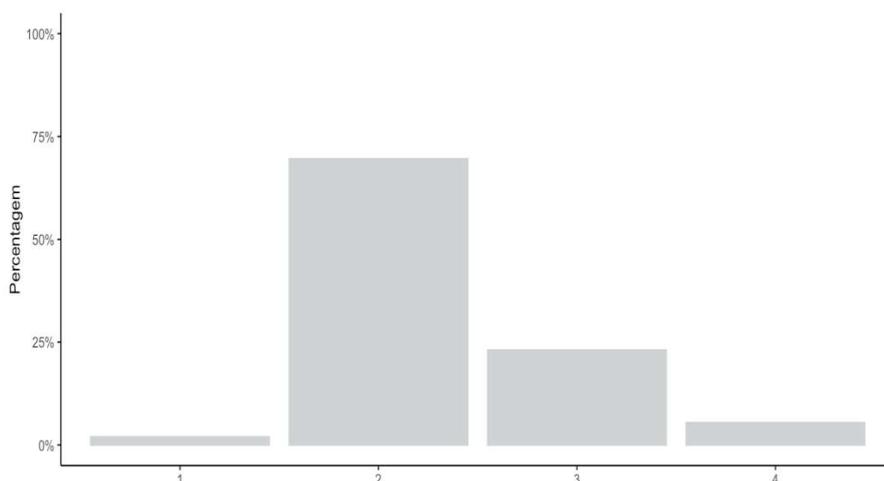


Figura 19 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto à preferência de posição na carreira de investigação.

Com vista ao **fortalecimento do sistema científico e tecnológico nacional** (Figura 20), a maioria dos/as respondentes considera igualmente vantajosos os cenários de inclusão da posição de Investigador júnior na carreira de investigação (com possibilidade de progressão horizontal e vertical), e de criação de uma carreira paralela de técnico superior de ciência, para doutorados/as (também com possibilidade de progressão). Não obstante, a possibilidade de inclusão da posição de Investigador júnior na carreira de investigação é considerada mais relevante por uma percentagem superior dos/as respondentes.



1 - Nenhum dos cenários traz vantagens para o sistema científico e tecnológico nacional.

2 - Ambos os cenários são vantajosos.

3 - A inclusão da posição de investigador em início de carreira (investigador júnior) na carreira de investigação com possibilidade de progressão horizontal e vertical.

4 - A criação de uma carreira paralela de técnico superior de ciência com possibilidade de progressão horizontal e vertical.

Figura 20 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto a cenários para o fortalecimento do sistema científico e tecnológico nacional.



Também quanto a esta questão, verifica-se concordância entre a população docente e a população investigadora (Anexo II).

No que diz respeito às **direções de centros I&D**, é de salientar que 23% dos/as respondentes considera que nenhum dos cenários traz vantagens para o sistema científico e tecnológico nacional. São essencialmente as direções dos centros nos domínios das CEE e das CNSA que contribuem para esta leitura (Figura 21 e Anexo II).

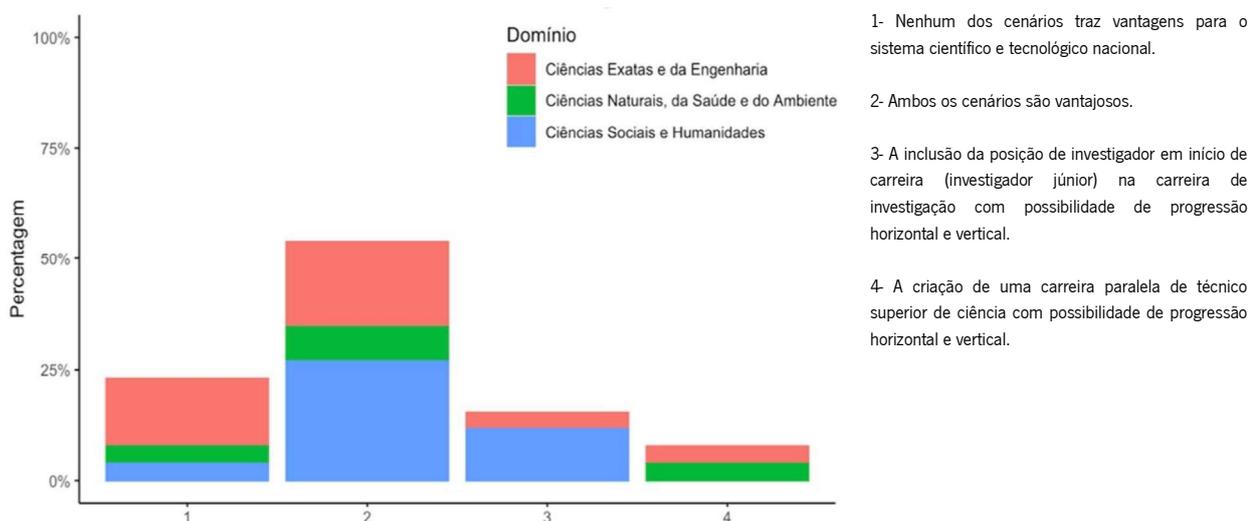


Figura 21 - Distribuição dos/as diretores de centro quanto a cenários para o fortalecimento do sistema científico e tecnológico nacional.

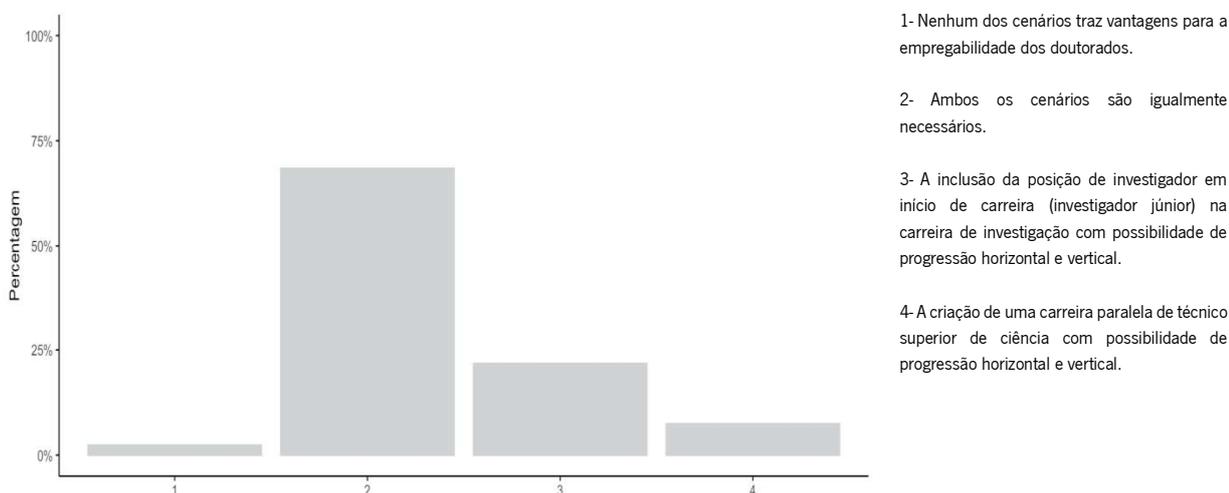
Com o intuito de proporcionar mais **oportunidades de emprego para doutorados/as** (Figura 22), e à semelhança da questão anterior, a maioria dos/as respondentes **investigadores/as** considera igualmente vantajosos os cenários de inclusão da posição de Investigador júnior na carreira de investigação (com possibilidade de progressão horizontal e vertical), e de criação de uma carreira paralela de técnico superior de ciência, para doutorados/as (também com possibilidade de progressão). Analogamente, a possibilidade de **inclusão da posição de Investigador júnior na carreira de investigação** é considerada mais relevante por uma percentagem ligeiramente superior dos/as respondentes.

A população **docente** partilha da visão da população investigadora quanto a vias de incremento de oportunidades de emprego para doutorados/as (Anexo II).

No que diz respeito às direções de centros de I&D, metade também considera igualmente vantajosos os cenários de inclusão da posição de Investigador júnior na carreira de investigação, e de criação de uma carreira paralela de técnico superior de ciência. As direções de centros no domínio das CSH favorecem



igualmente a possibilidade de inclusão da posição de Investigador júnior na carreira de investigação (Anexo II).



1- Nenhum dos cenários traz vantagens para a empregabilidade dos doutorados.

2- Ambos os cenários são igualmente necessários.

3- A inclusão da posição de investigador em início de carreira (investigador júnior) na carreira de investigação com possibilidade de progressão horizontal e vertical.

4- A criação de uma carreira paralela de técnico superior de ciência com possibilidade de progressão horizontal e vertical.

Figura 22 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as quanto a vias de oportunidades de emprego para doutorados/as.

Relativamente à **captação de novos/as investigadores/as doutorados/as**, as **direções de centros de I&D** foram inquiridas quanto à influência de fatores internos e externos. Os aspetos que aparentemente mais condicionam essa possibilidade são a morosidade dos procedimentos administrativos (92% da totalidade dos/as respondentes indica como importante ou muito importante), a classificação atribuída pela FCT (85%), e o financiamento insuficiente e a fraca atratividade das condições contratuais (77%) (Figura 23).

As direções de centros no domínio das CNSA, salientam ainda a qualidade das condições físicas/materiais do centro (consideradas como importantes ou muito importantes por 75% dos/as respondentes). Em terceiro lugar *ex-aequo*, 50% das direções de centros no domínio das CNSA considera como fatores importantes ou muito importantes a desadequação entre a duração prevista para os contratos e as necessidades do(s) centro(s), a classificação atribuída pela FCT, e a fraca atratividade das condições contratuais (Anexo II).

Quanto ao que **condiciona a capacidade de retenção de investigadores/as doutorados/as contratados/as** (Figura 24), 85% das **direções** respondentes indicam como importantes ou muito importantes a classificação atribuída pela FCT e a morosidade dos procedimentos administrativos; 81% indicam o financiamento insuficiente; e 69% indicam a fraca atratividade das condições contratuais.

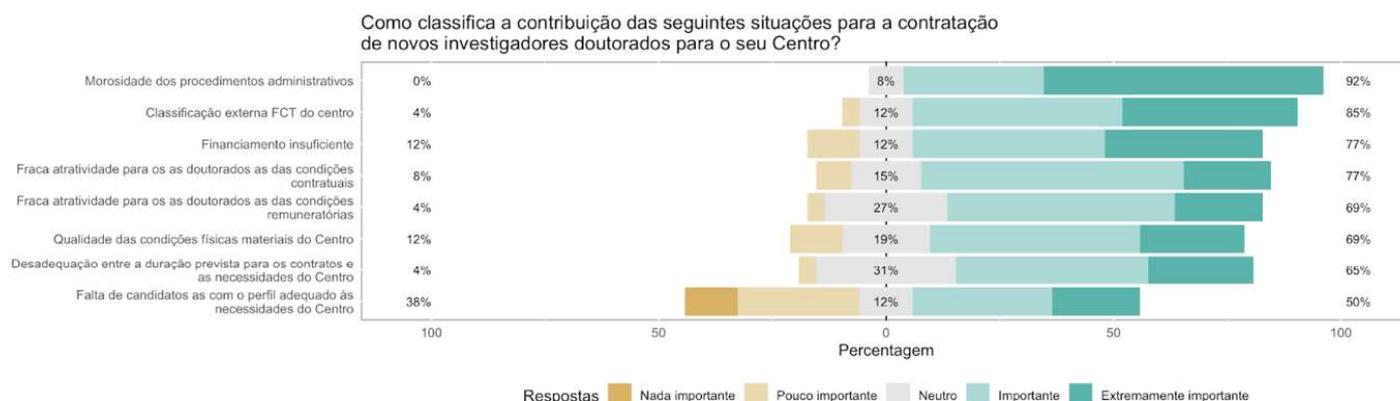


Figura 23 - Distribuição da globalidade das direções de centros de I&D quanto aos obstáculos à contratação de novos/as investigadores/as.

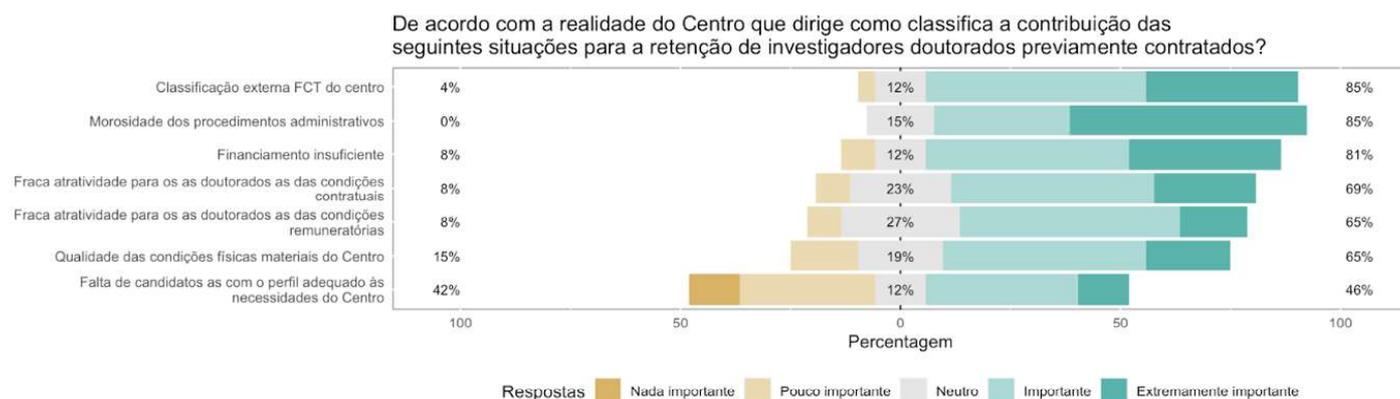


Figura 24 - Distribuição da globalidade das direções de centros de I&D quanto aos obstáculos à retenção de investigadores/as doutorados/as.

Auscultadas quanto ao que consideram **mais importante para a manutenção dos/as investigadores/as contratados/as pelos centros que dirigem** (Figura 25), 96% das direções respondentes afirmam que as regras de contratação em vigor afetam o funcionamento dos centros, e que as condições laborais atuais dos/as investigadores/as afetam o desempenho científico dos centros. 92% consideram que o estatuto da carreira de investigação afeta o funcionamento do(s) centro(s). 87% afirmam que a atual situação laboral dos/as doutorados/as contratados/as impacta a qualidade da investigação desenvolvida pelo(s) centro(s).

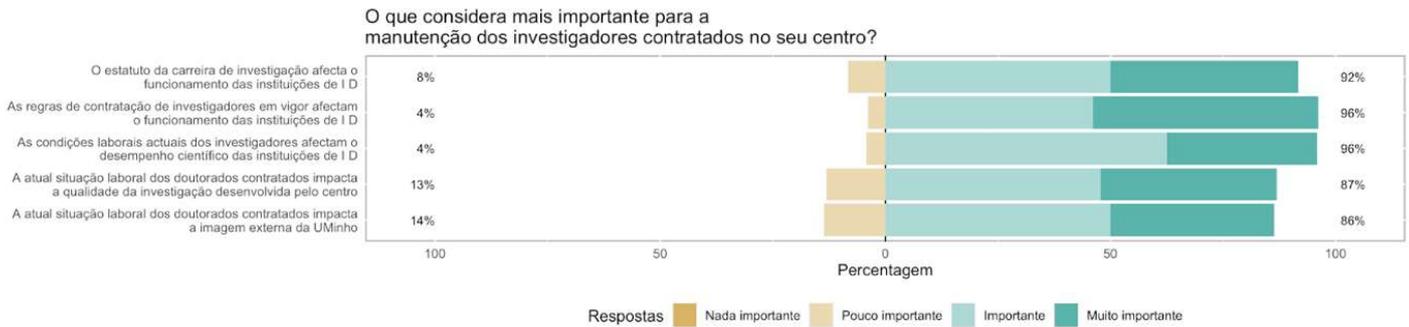


Figura 25 - Distribuição da globalidade das direcções de centros de I&D quanto aos obstáculos à manutenção dos/as investigadores/as contratados/as.

Perante a **possibilidade de se criar uma carreira alternativa de técnico/a superior de ciência** (Figura 26), a totalidade das **direções de centros I&D** respondentes considera importante ou muito importante a criação de uma posição de técnico/a doutorado/a de gestão de ciência (gestão de projetos, apoio na redacção de candidaturas a financiamento, etc). 92% considera importante ou muito importante a criação da posição de técnico/a doutorado/a de comunicação em ciência, e 74% considera importante ou muito importante a criação da posição de técnico/a doutorado/a de laboratório.

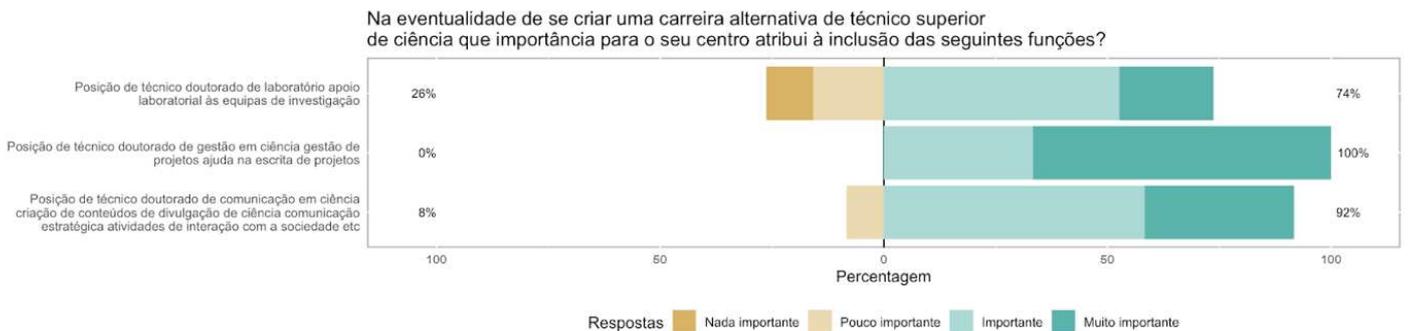


Figura 26 - Distribuição da globalidade das direcções de centros de I&D quanto à possibilidade de criação de carreiras alternativas para doutorados/a.



Anexo 1 - Caracterização da Amostra

Entre 5 de setembro e 17 de outubro de 2022, e através do preenchimento de um inquérito anónimo online, a comunidade da UMinho foi auscultada quanto à possível estrutura da carreira de investigação na Universidade. Foram disponibilizadas três versões do inquérito: uma destinada a investigadores/as (contendo 34 questões, disponível em português e em inglês), outra destinada a docentes (contendo 18 questões), e uma última destinada às direcções dos centros de investigação (contendo 11 questões).

No cômputo geral, foram recolhidas 1779 respostas a este inquérito, distribuídas da seguinte forma: 1236 respostas ao inquérito aos/às investigadores/as, 517 respostas ao inquérito aos/às docentes, e 26 respostas ao inquérito às direcções dos centros de investigação. Estes números indicam taxas de resposta de 54,2% no que diz respeito às direcções inquiridas, 38,1% para os/as docentes, e 46,5% para os/as investigadores/as.

Inquérito aos/às investigadores/as

Analisando as respostas recolhidas no âmbito do **inquérito aos/às investigadores/as**, 300 respondentes, isto é, 24,3%, indicaram possuir Doutoramento (Figura A1-1). Relativamente ao ano de conclusão do Doutoramento (Figura A1-2), a maioria dos/as respondentes/as reportou ter obtido o grau em 2012, concentrando-se a maior frequência de respostas nos anos entre 2012 e 2014. Mais de 50% dos/as respondentes eram do sexo feminino (Figura A1-3), e a franja mais significativa (cerca de 40%) tinha entre 30 e 40 anos de idade (Figura A1-4).

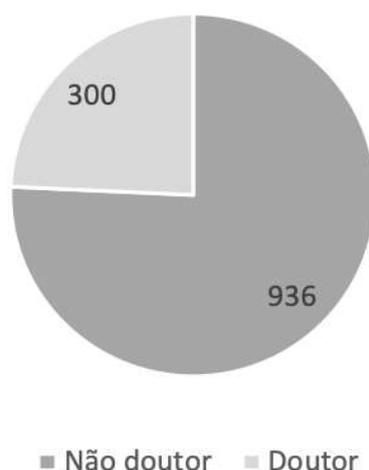


Figura A1-1 - Distribuição dos/as respondentes ao inquérito aos/às investigadores/as segundo a posse do grau de Doutor/a.

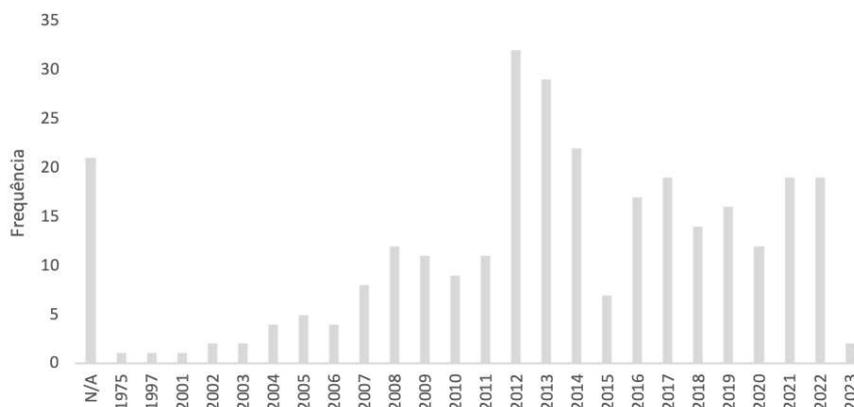


Figura A1-2 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as doutorados/as de acordo com o ano de conclusão do Doutoramento.

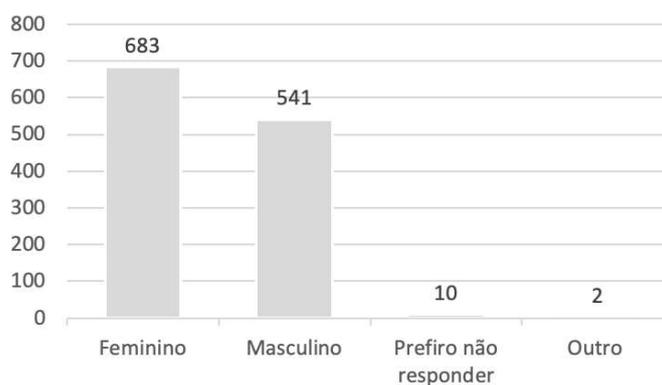


Figura A1-3 - Distribuição dos/as respondentes ao inquérito aos/às investigadores/as segundo o género.

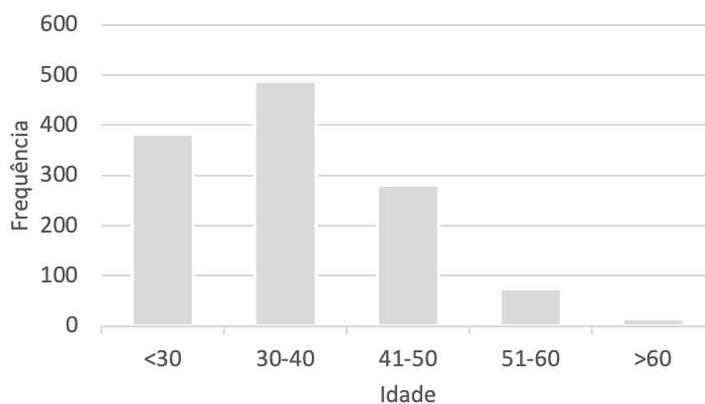


Figura A1-4 - Distribuição dos/as respondentes ao inquérito aos/às investigadores/as segundo a idade.



Para os/as respondentes não possuidores de Doutoramento, e no que diz respeito ao seu vínculo à UMinho (Figura A1-5), a maioria indicou possuir um outro tipo de vínculo que não uma bolsa de investigação ou um contrato de trabalho temporário ou permanente. Não obstante, cerca de 45% indicaram encontrar-se atualmente a usufruir de uma bolsa de investigação.

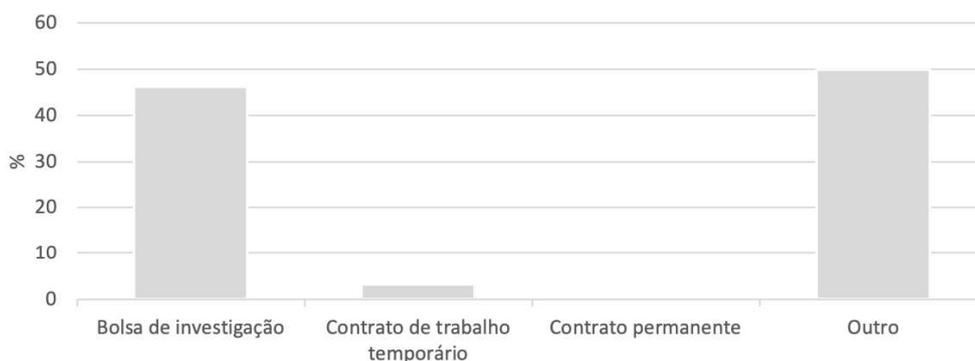


Figura A1-5 - Percentagem dos/as respondentes investigadores/as não doutorados/as de acordo com o vínculo à UMinho.

Para os/as respondentes detentores/as do grau de Doutor, a vasta maioria (cerca de 75%) indicou possuir um contrato de trabalho temporário (Figura A1-6). Mais de um quarto dos/as respondentes Doutorados/as indicou obter financiamento para o desenvolvimento da sua atividade a partir de projetos I&D e/ou estratégicos; um número muito semelhante indicou obter financiamento através da norma transitória (Figura A1-7). Mais de metade destes/as respondentes tinha, à data de resposta ao inquérito, a posição de Investigador júnior, com cerca de 25% a ocupar a posição de Investigador auxiliar (Figura A1-8).

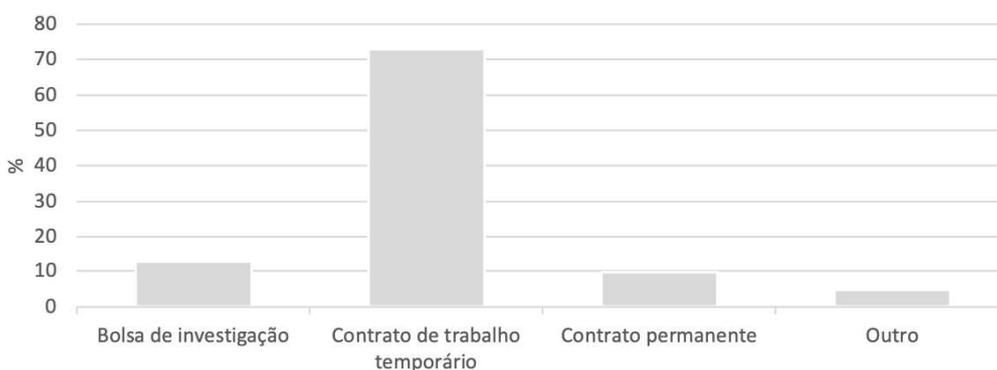


Figura A1-6 - Percentagem dos/as respondentes investigadores/as doutorados/as de acordo com o vínculo à UMinho.

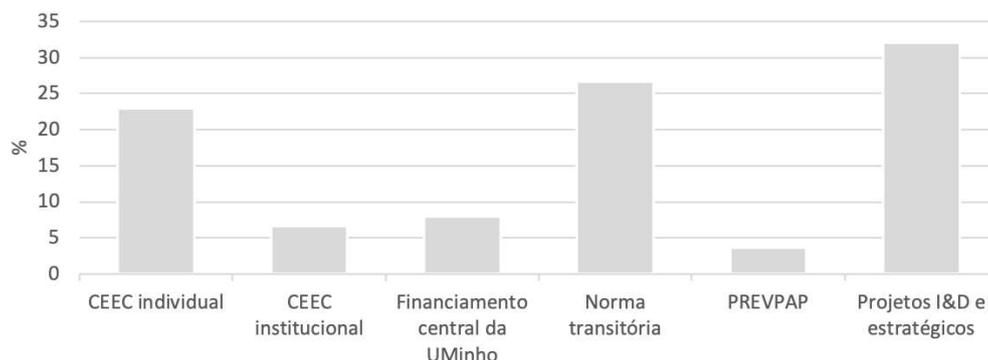


Figura A1-7 - Percentagem dos/as respondentes investigadores/as doutorados/as de acordo com a fonte de financiamento do contrato.

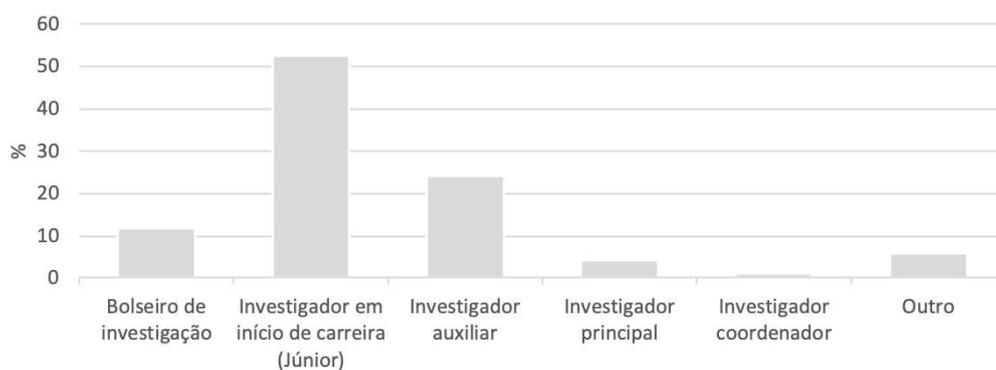


Figura A1-8 - Percentagem dos/as respondentes investigadores/as doutorados/as de acordo com a posição atual.

A Escola de Engenharia foi indicada como unidade orgânica de pertença pela significativa maioria dos/as respondentes (mais de 400 investigadores/as), seguida (com menos de metade das respostas) da Escola de Ciências e do Instituto de Educação. As UOs com menos respondentes foram a Escola de Arquitetura, Arte e Design, a Reitoria (Serviços Centrais) e, por último, a Escola Superior de Enfermagem (Figura A1-9).

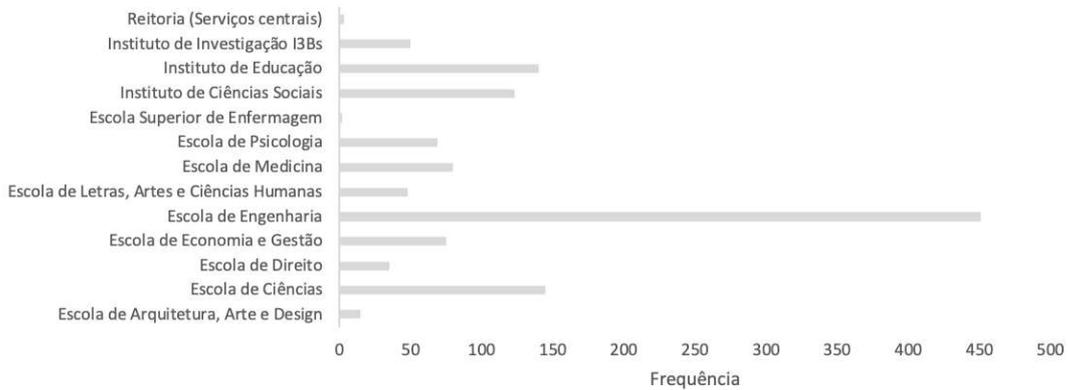


Figura A1-9 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as de acordo com a UO à qual pertencem.

22% dos/as investigadores/as indicou possuir, à data de resposta ao inquérito, um histórico de contratos e/ou bolsas de mais de 5 anos (Figura A1-10). No que diz respeito ao número de contratos (Figura A1-11), 79% dos/as respondentes assinou até três contratos (inclusive) com a UMinho. Quanto ao número de anos consecutivos com um contrato/bolsa com a UMinho, (Figura A1-12), à data de resposta ao inquérito, 26% tem mais de 3 anos de contratos consecutivos.

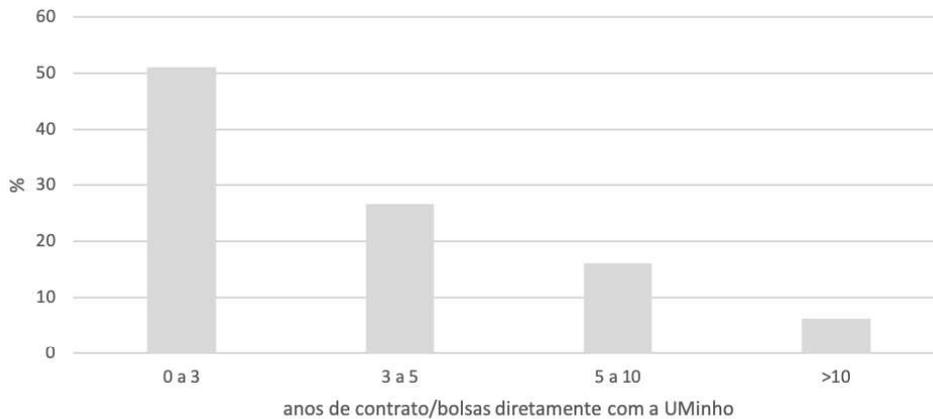


Figura A1-10 - Percentagem dos/as respondentes investigadores/as de acordo com histórico de contratos e/ou bolsas com a UMinho.

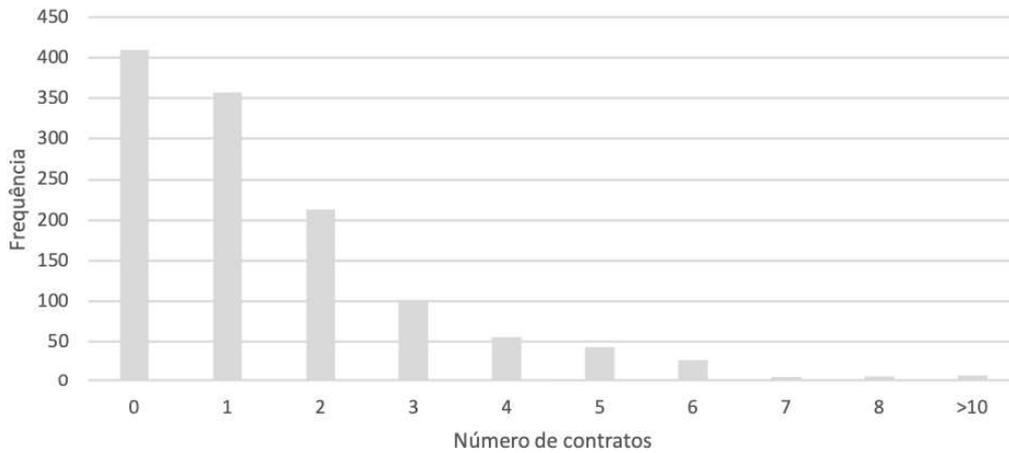


Figura A1-11 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as de acordo com o número de contratos com a UMinho.

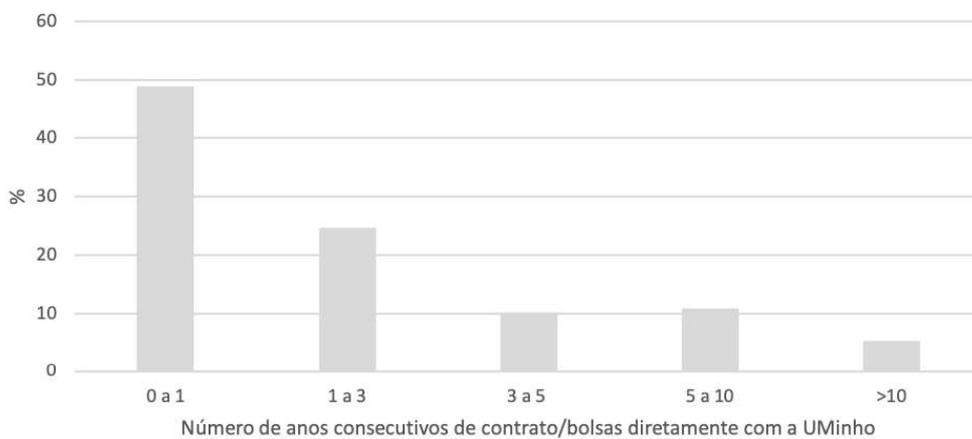


Figura A1-12 - Percentagem dos/as respondentes investigadores/as de acordo com o número de anos consecutivos com um contrato/bolsa com a UMinho.

Cerca de 60% dos/as respondentes indicou a UMinho como local de trabalho habitual (Figura A1-13), o que significa que cerca de 40% dos/as investigadores/as ligados a centros de I&D afetos à UMinho não trabalha habitualmente na Universidade.

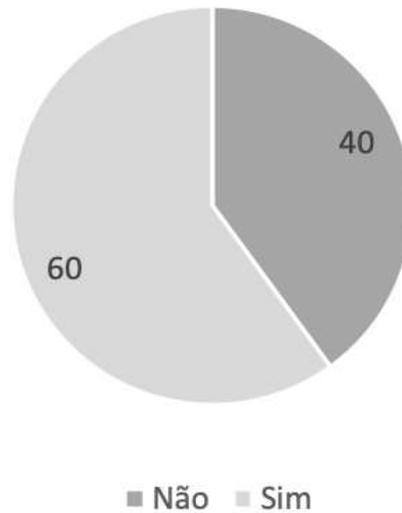


Figura A1-13 - Percentagem dos/as respondentes investigadores/as de acordo com a indicação da UMinho como local de trabalho habitual.

Inquérito aos/às docentes

No âmbito do inquérito aos/às docentes, obtivemos 517 respostas. Relativamente ao ano de conclusão do Doutoramento (Figura A1-14), tivemos respostas de docentes doutorados a partir de 1978.

45% dos respondentes eram do sexo feminino (Figura A1-15), e a franja mais significativa (cerca de 40%) tinha entre 30 e 40 anos de idade (Figura A1-16). Uma larga maioria (83%) indicou desempenhar funções de investigação na UMinho (Figura A1-17).

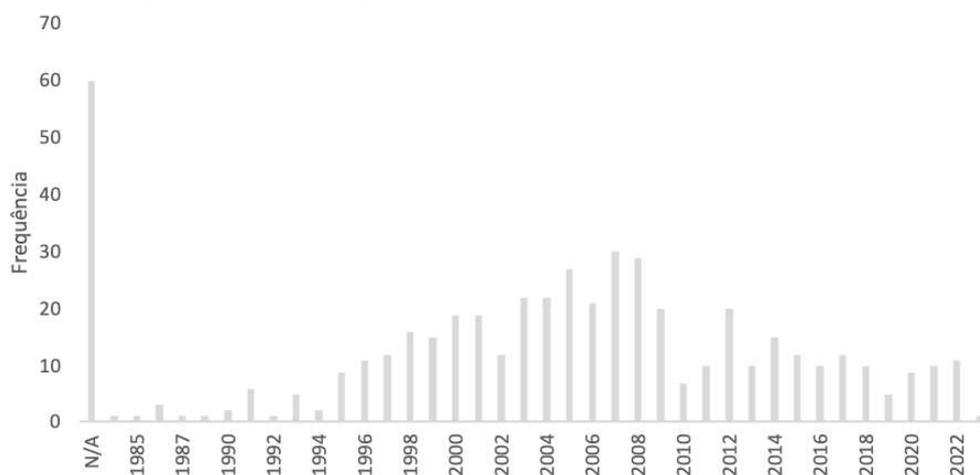


Figura A1-14 - Distribuição dos/as respondentes docentes doutorados/as de acordo com o ano de conclusão do Doutoramento.

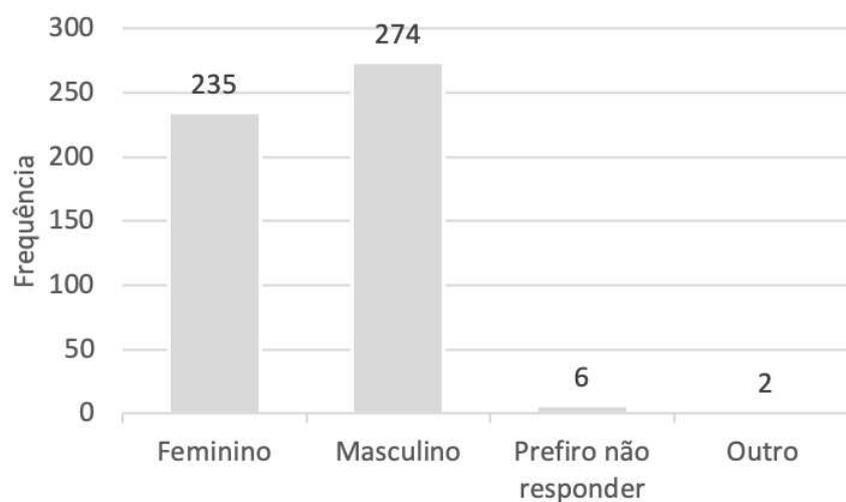


Figura A1-15 - Distribuição dos/as respondentes ao inquérito aos/às docentes segundo o género.

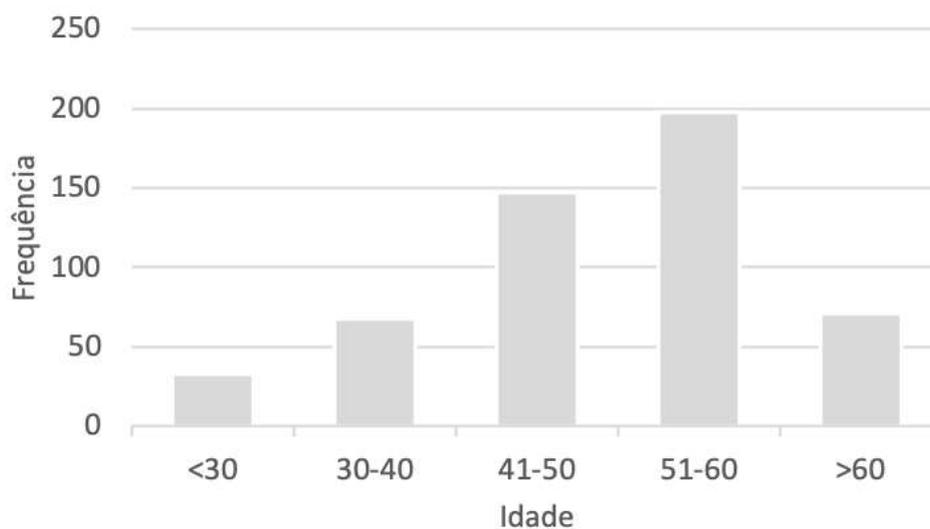


Figura A1-16 - Distribuição dos/as respondentes ao inquérito aos/às docentes segundo a idade.

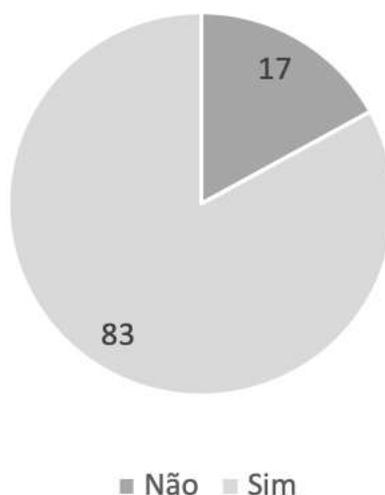


Figura A1-17 – Percentagem dos respondentes ao inquérito aos/às docentes relativamente ao desempenho de atividades de investigação na UMinho.

A Escola de Engenharia foi indicada como unidade orgânica de pertença pela significativa maioria dos/as respondentes. A UOs com menos respondentes foram o I3Bs e a Reitoria (Serviços Centrais) (Figura A1-18).

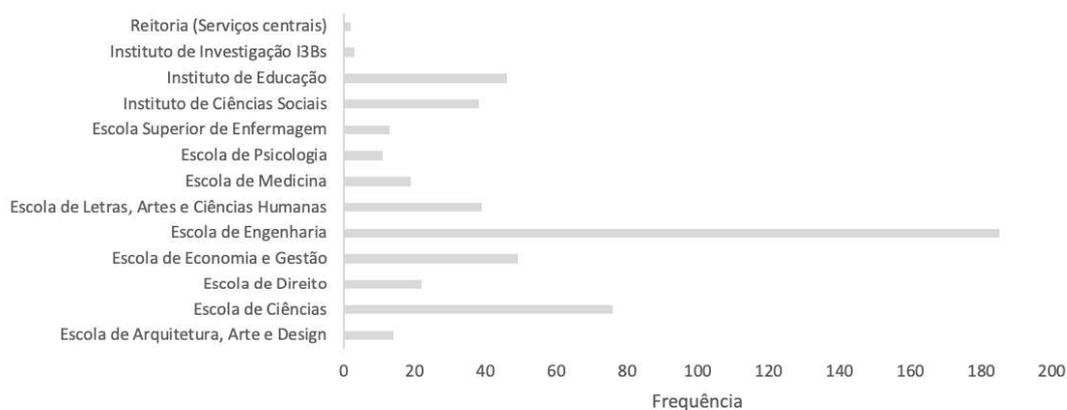


Figura A1-18 - Distribuição dos/as respondentes investigadores/as de acordo com a UO à qual pertencem.



Inquérito às direções dos centros de investigação

No âmbito do **inquérito às direções de centros de investigação**, obtivemos 26 respostas: 11 de direções no domínio de Ciências Exactas e Engenharia (CEE), 4 no domínio de Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente (CNSA), e 11 no domínio de Ciências Sociais e Humanidades (CSH).

Anexos 2 – Totalidade dos dados

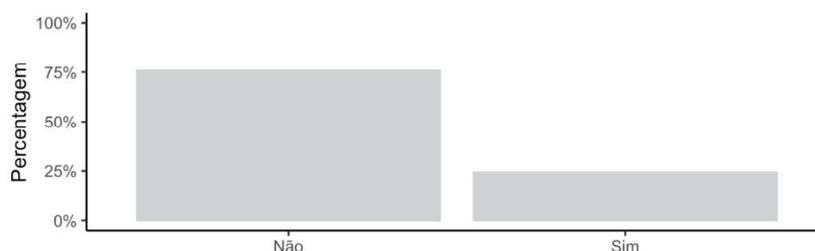
Inquérito aos/às investigadores/as

Possui grau de doutor? *

Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
- Não



Vínculo atual com a UMinho *

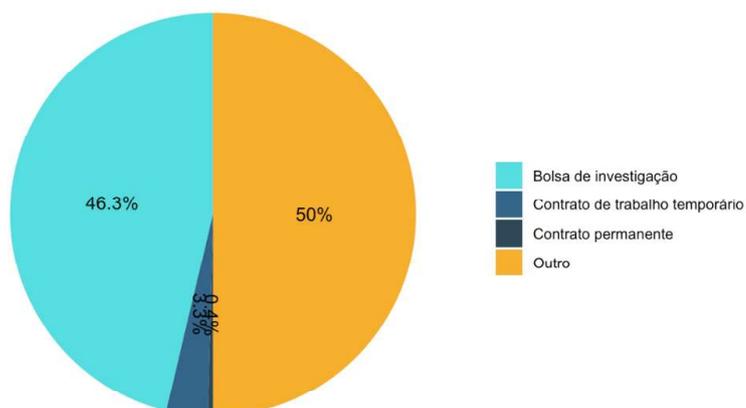
Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Não' na pergunta '1 [g01p01]' (Possui grau de doutor?)

Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Bolsa de investigação
- Contrato de trabalho temporário
- Contrato permanente
- Outro





ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

Universidade do Minho

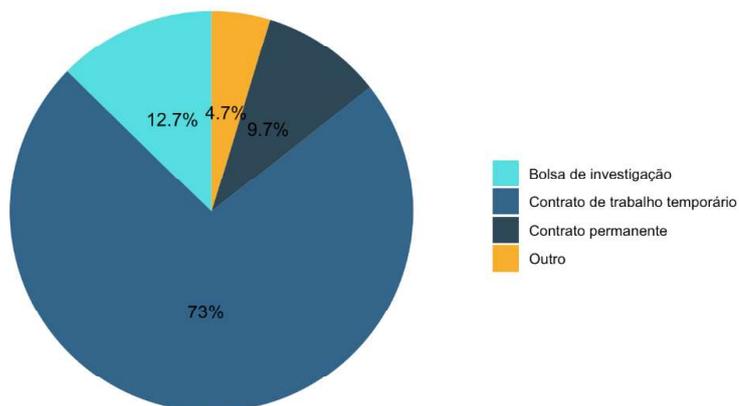
Vinculo atual com a UMinho *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [g01p01]' (Possui grau de doutor?)

Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Bolsa de investigação
- Contrato de trabalho temporário
- Contrato permanente
- Outro



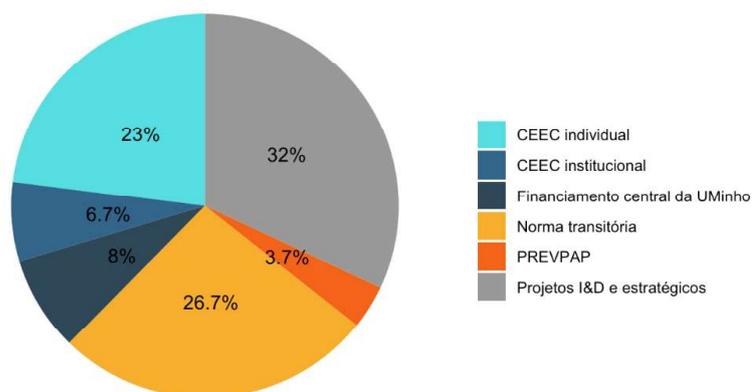
Fonte de financiamento do contrato *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [g01p01]' (Possui grau de doutor?)

Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- CEEC individual
- CEEC institucional
- Projetos I&D e estratégicos
- Norma transitória
- PREVPAP
- Financiamento central da UMinho



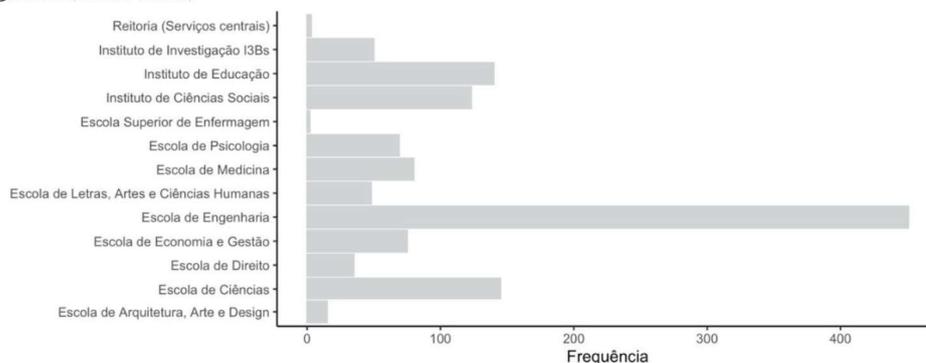


Unidade Orgânica a que pertence *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' ou 'Não' na pergunta '1 [g01p01]' (Possui grau de doutor?)

Escolha uma das seguintes respostas
Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

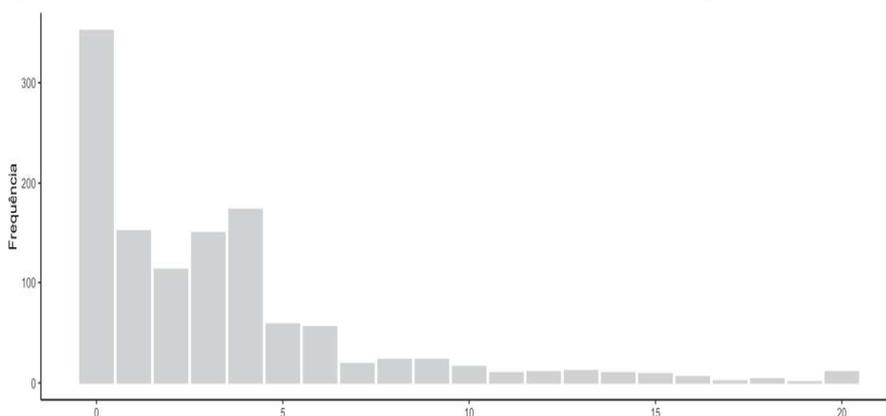
- Escola de Arquitetura, Arte e Design
- Escola de Ciências
- Escola de Direito
- Escola de Economia e Gestão
- Escola de Engenharia
- Escola de Letras, Artes e Ciências Humanas
- Escola de Medicina
- Escola de Psicologia
- Escola Superior de Enfermagem
- Instituto de Ciências Sociais
- Instituto de Educação
- Instituto de Investigação I3Bs
- Reitoria (Serviços centrais)



Número de anos em contratos e bolsas estabelecido diretamente com a UMinho *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' ou 'Não' na pergunta '1 [g01p01]' (Possui grau de doutor?)

Neste campo só é possível introduzir números.
Por favor, escreva aqui a sua resposta:





ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

Universidade do Minho

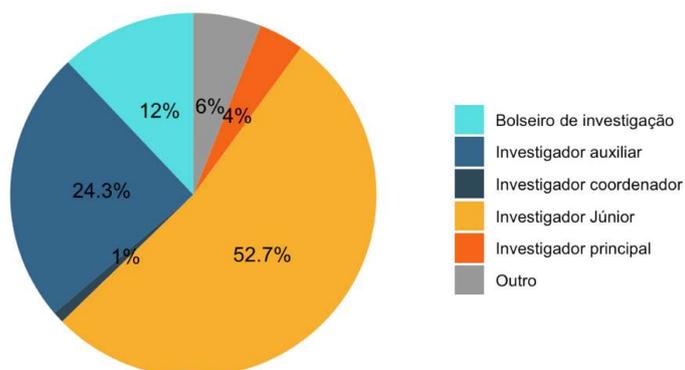
Posição atual na UMinho *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [g01p01]' (Possui grau de doutor?)

📌 Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Bolseiro de investigação
- Investigador em início de carreira (Júnior)
- Investigador auxiliar
- Investigador principal
- Investigador coordenador
- Outro

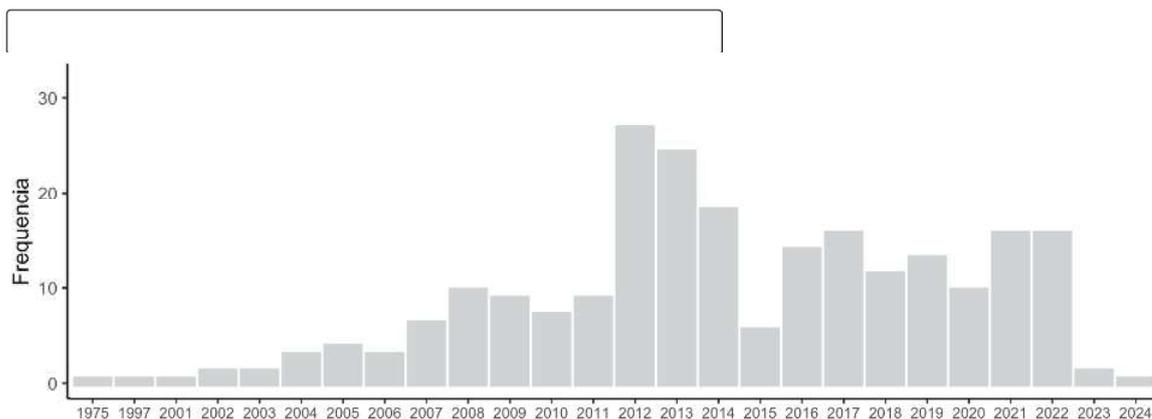


Ano de conclusão do doutoramento *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta '1 [g01p01]' (Possui grau de doutor?)

📌 Neste campo só é possível introduzir números.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:





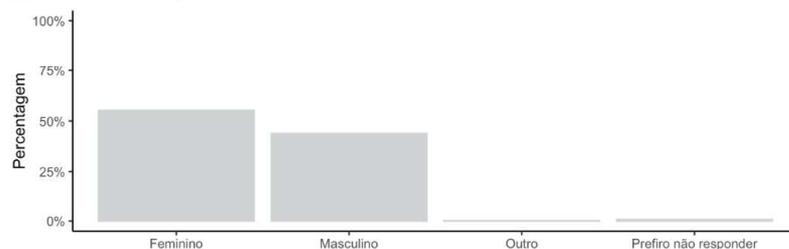
Género *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' ou 'Não' na pergunta '1 [g01p01]' (Possui grau de doutor?)

Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- M
- F
- Other
- I would rather not respond



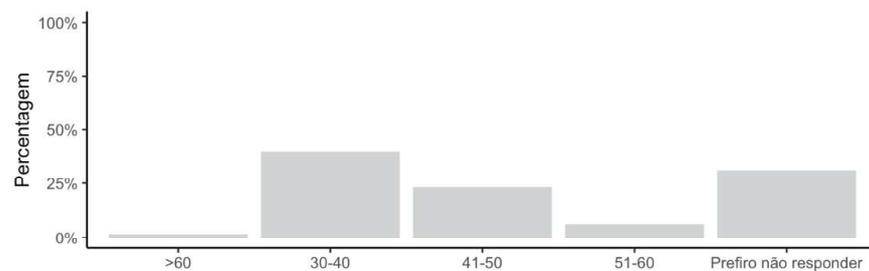
Faixa de idade *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' ou 'Não' na pergunta '1 [g01p01]' (Possui grau de doutor?)

Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- <30
- 30-40
- 41-50
- 51-60
- >60



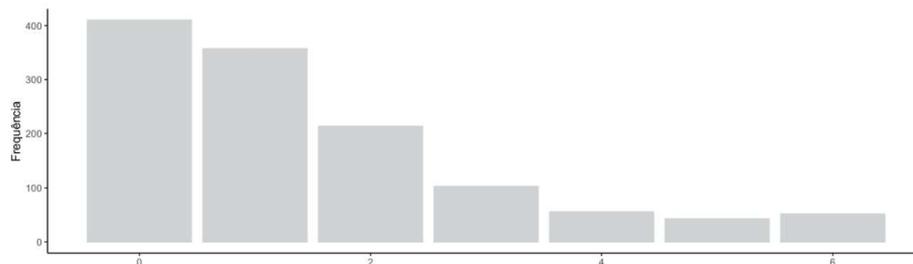


Número de contratos assinados com a UMinho *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' ou 'Não' na pergunta '1 [g01p01]' (Possui grau de doutor?)

🔒 Neste campo só é possível introduzir números.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

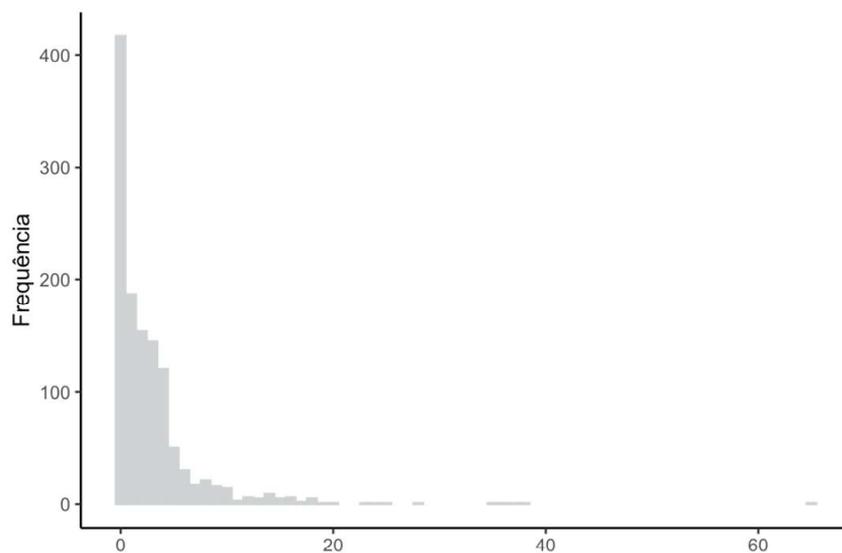


À data de hoje, há quantos anos consecutivos tem um contrato/bolsa com a UM? *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Não' ou 'Sim' na pergunta '1 [g01p01]' (Possui grau de doutor?)

🔒 Neste campo só é possível introduzir números.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:





O seu local de trabalho habitual é nas instalações da UMinho? *

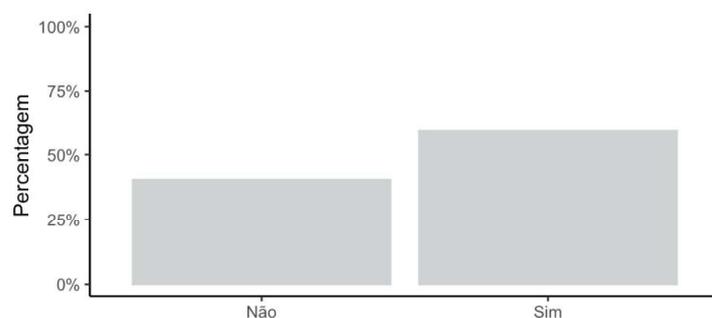
*

Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não



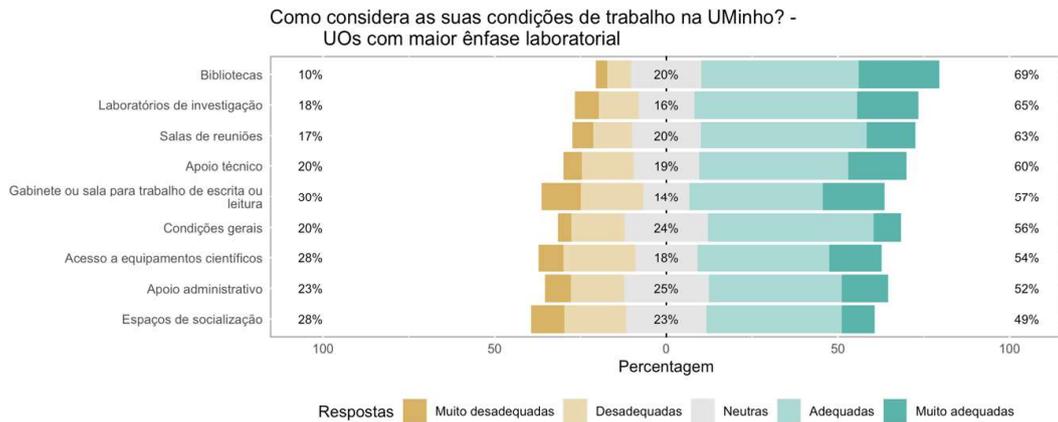
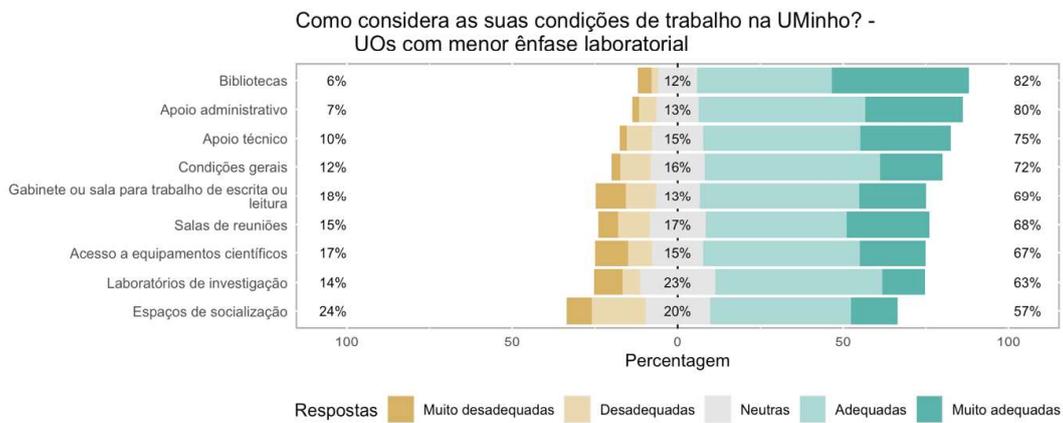
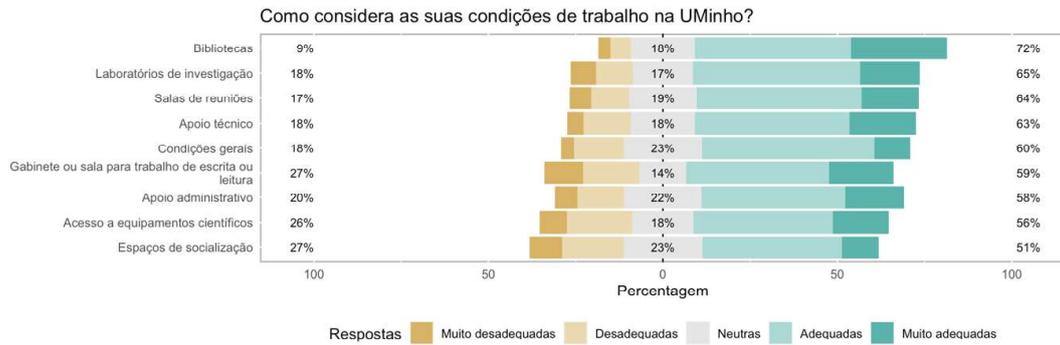
Como considera as suas condições de trabalho na UMinho: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '13 [g02p01]' (O seu local de trabalho habitual é nas instalações da UMinho?)

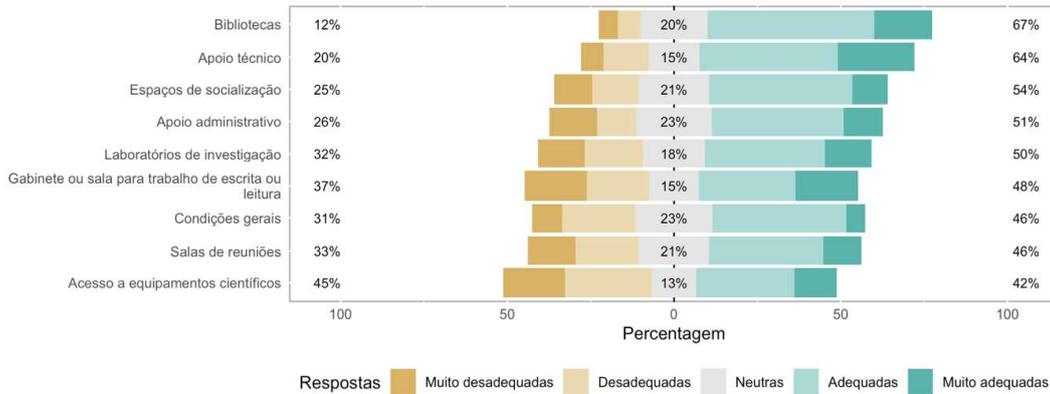
Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Não Aplicável	Muito desadequado	Desadequado	Neutro	Adequado	Muito adequado	Sem opinião
Gabinete ou sala para trabalho de escrita ou leitura	<input type="radio"/>						
Salas de reuniões	<input type="radio"/>						
Laboratórios de investigação	<input type="radio"/>						
Acesso a equipamentos científicos	<input type="radio"/>						
Espaços de socialização	<input type="radio"/>						
Bibliotecas	<input type="radio"/>						
Apoio administrativo	<input type="radio"/>						
Apoio técnico	<input type="radio"/>						
Condições gerais	<input type="radio"/>						

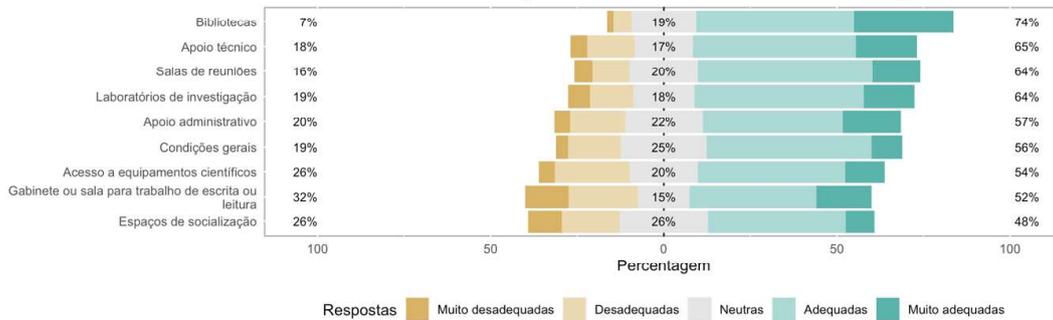




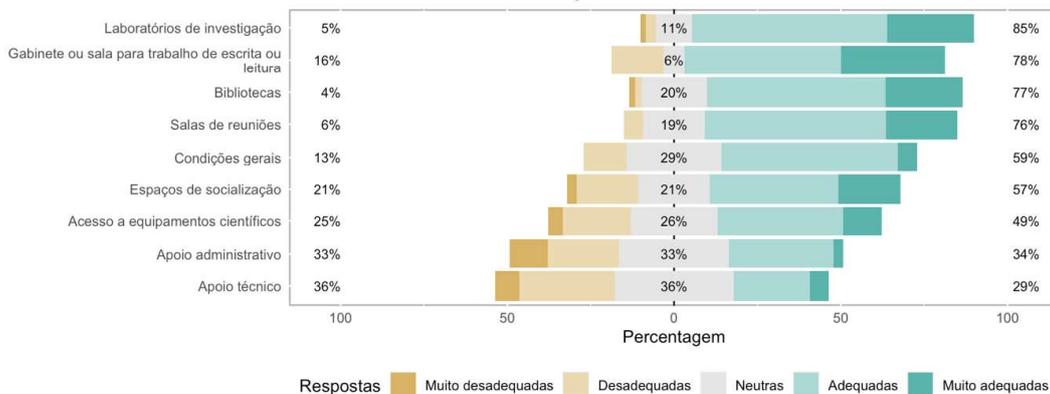
Como considera as suas condições de trabalho na UMinho? - Escola de Ciências



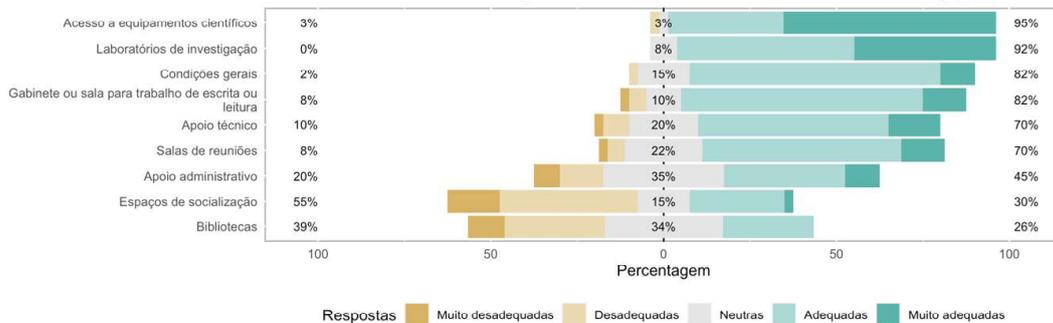
Como considera as suas condições de trabalho na UMinho? - Escola de Engenharia



Como considera as suas condições de trabalho na UMinho? - Escola de Medicina



Como considera as suas condições de trabalho na UMinho? - Instituto de Investigação I3Bs





Já participou em algum processo eleitoral destinado à eleição de órgãos de governo da UO que integra? *

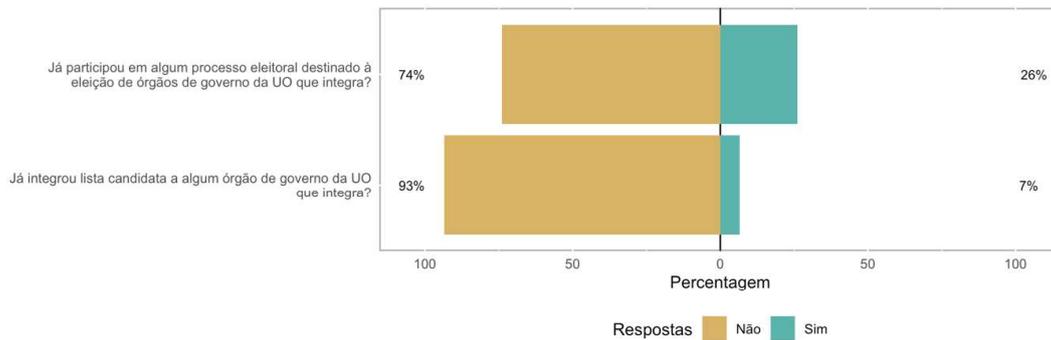
Escolha uma das seguintes respostas
Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
- Não

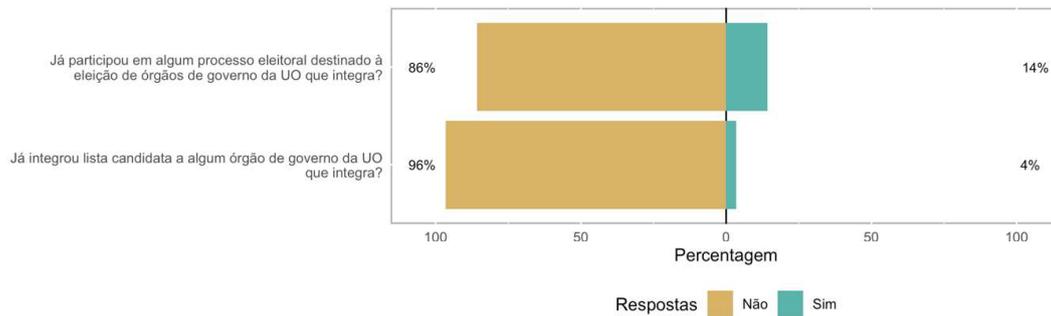
Já integrou lista candidata a algum órgão de governo da UO que integra? *

Escolha uma das seguintes respostas
Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

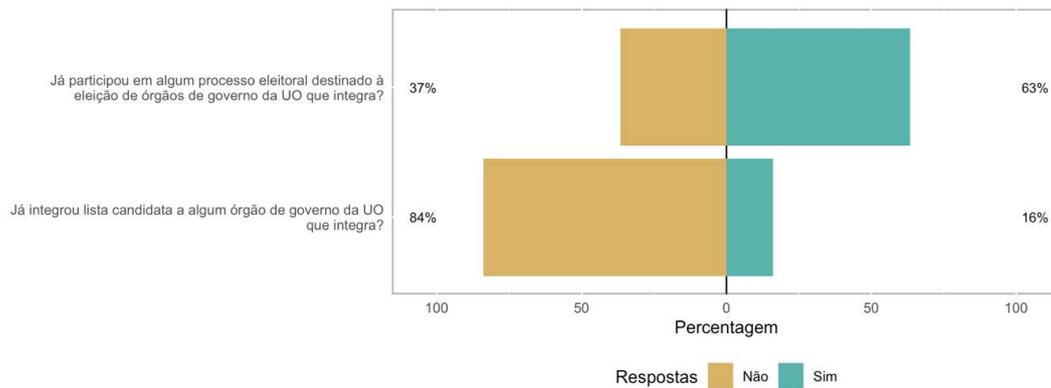
- Sim
- Não



Sem doutoramento

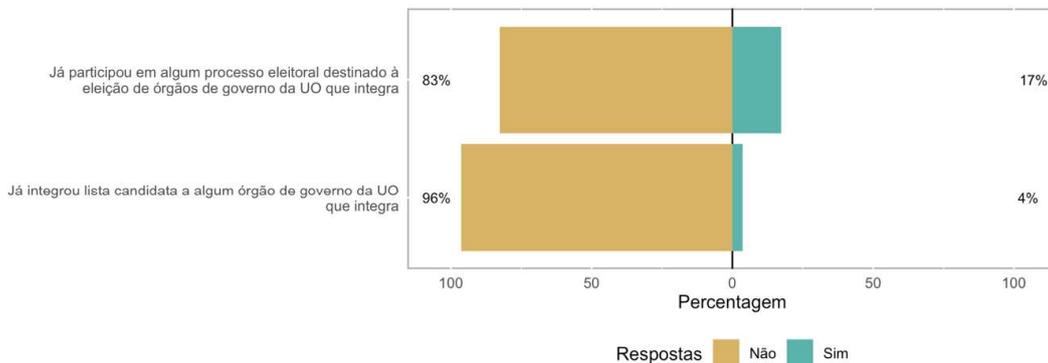


Com doutoramento

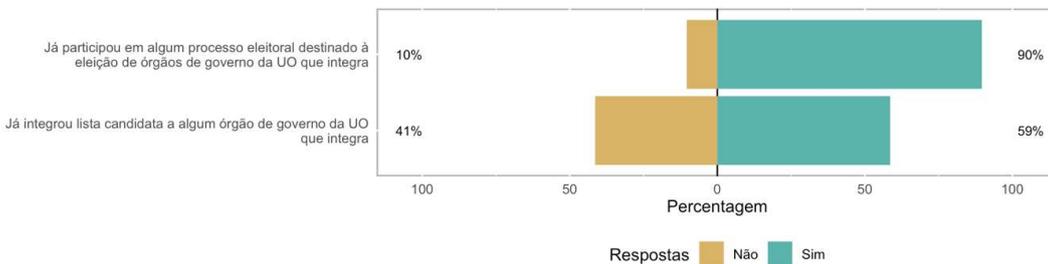




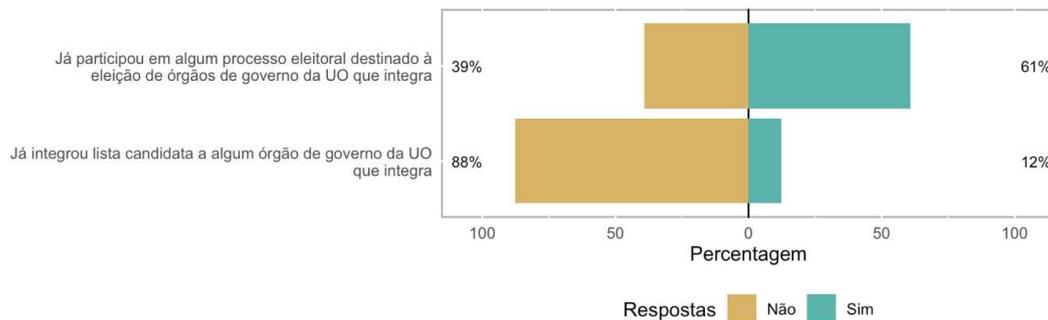
Bolseiros de Investigação



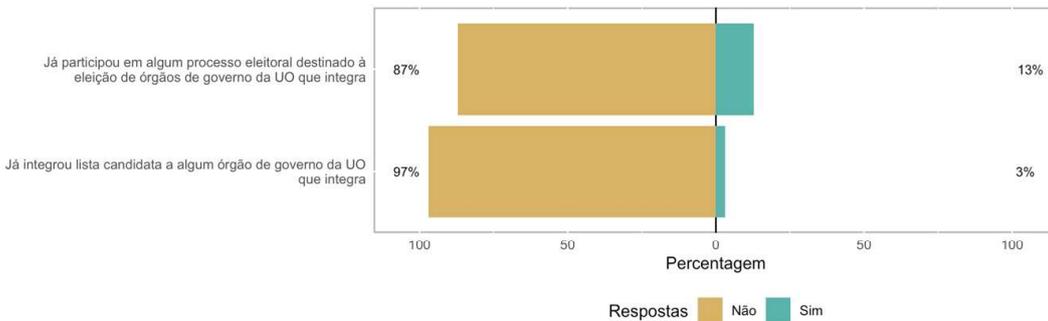
Contrato Permanente



Contrato de Trabalho Temporario



Outros





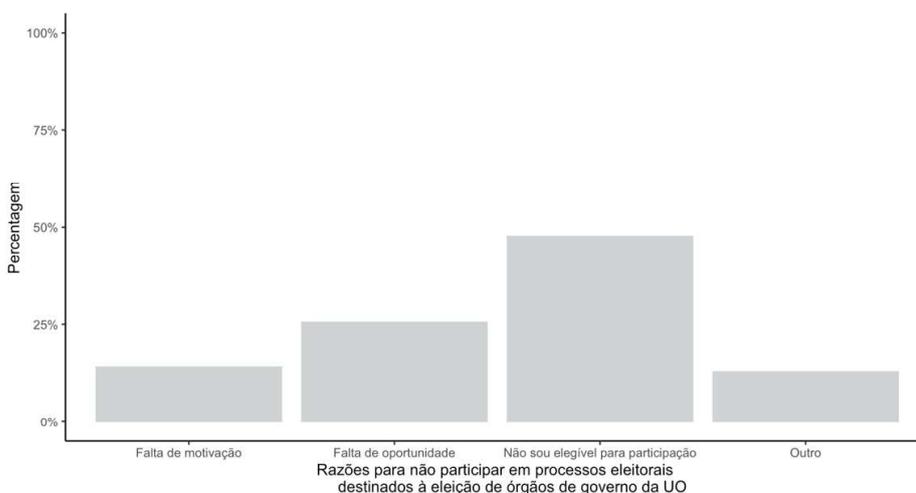
Se não participou, qual o motivo? *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
 A resposta for 'Não' na pergunta '15 [g03p01]' (Já participou em algum processo eleitoral destinado à eleição de órgãos de governo da UO que integra?)

Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Falta de motivação
- Falta de oportunidade
- Não sou elegível para participação
- Outro



Sem doutoramento



Com doutoramento





Bolseiros de Investigação



Contratos Permanentes



Contrato de Trabalho Temporario



Outros



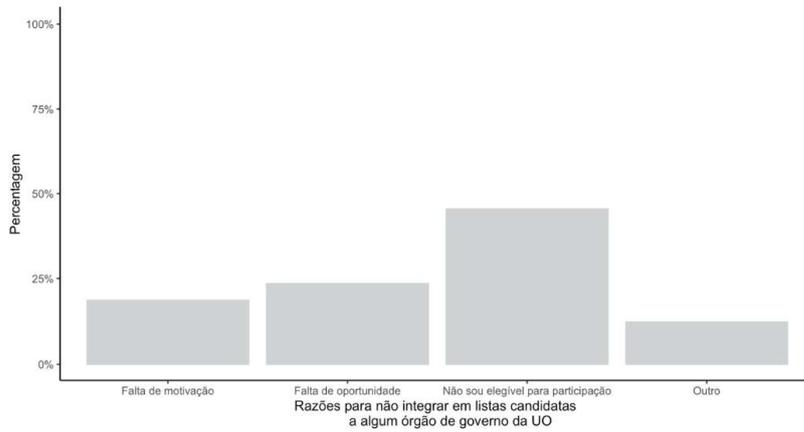


Se não participou, qual o motivo? *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
 A resposta for 'Não' na pergunta '17 [q03p03]' (Já integrou lista candidata a algum órgão de governo da UO que integra?)

❶ Escolha uma das seguintes respostas
 Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Falta de motivação
- Falta de oportunidade
- Não sou elegível para participação
- Outro



Sem doutoramento



Com doutoramento





Bolseiros de Investigação



Contratos Permanentes



Contrato de Trabalho Temporario



Outros





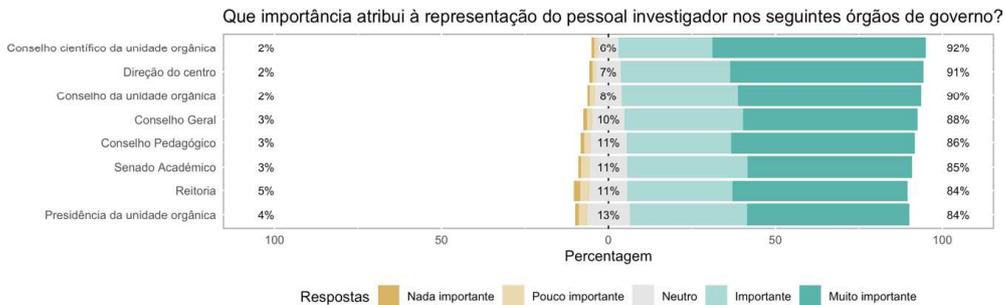
Que importância atribui à representação do pessoal investigador nos seguintes órgãos de governo: *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Não Aplicável	Nada importante	Pouco importante	Neutro	Importante	Muito importante	Sem opinião
Direção do centro	<input type="radio"/>						
Conselho científico da unidade orgânica	<input type="radio"/>						
Conselho da unidade orgânica	<input type="radio"/>						
Presidência da unidade orgânica	<input type="radio"/>						
Conselho Pedagógico	<input type="radio"/>						
Conselho Geral	<input type="radio"/>						
Senado Académico	<input type="radio"/>						
Reitoria	<input type="radio"/>						

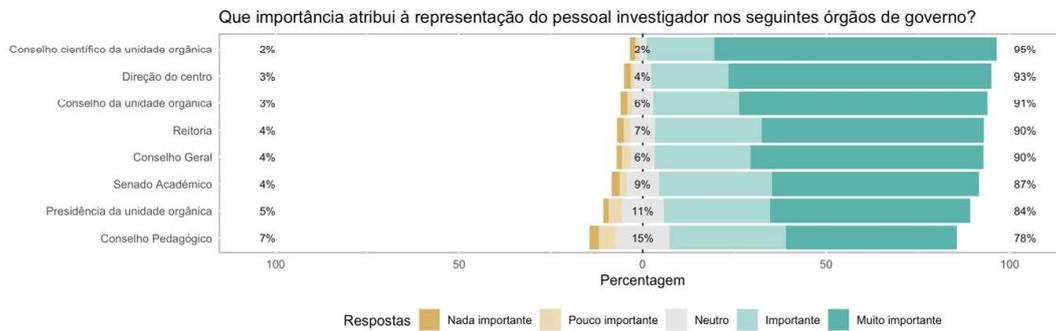


Sem doutoramento





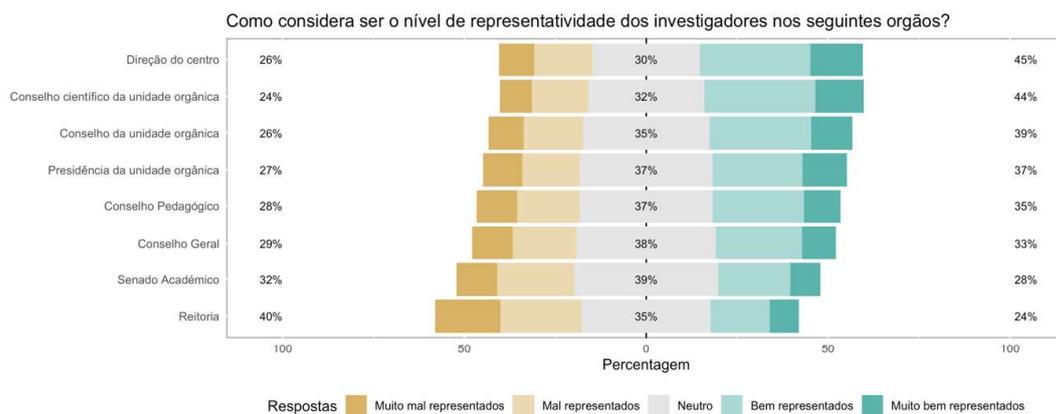
Com doutoramento



Como considera ser o nível de representatividade dos investigadores nos seguintes órgãos? *

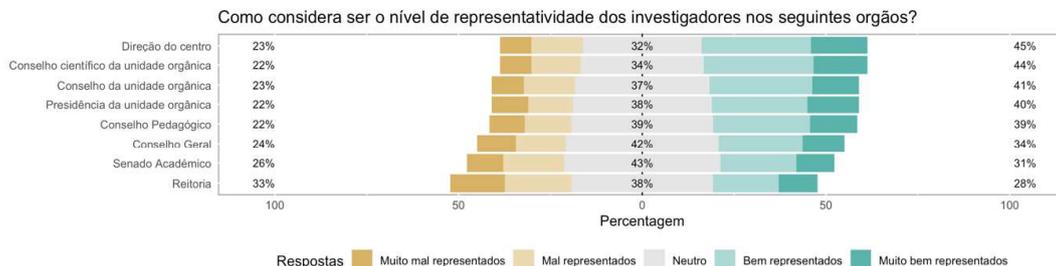
Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Não Aplicável	Muito mal representado	Mal representado	Neutro	Bem representado	Muito bem representado	Sem opinião
Direção do centro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conselho científico da unidade orgânica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conselho da unidade orgânica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Presidência da unidade orgânica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conselho Pedagógico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conselho Geral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Senado Académico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reitoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

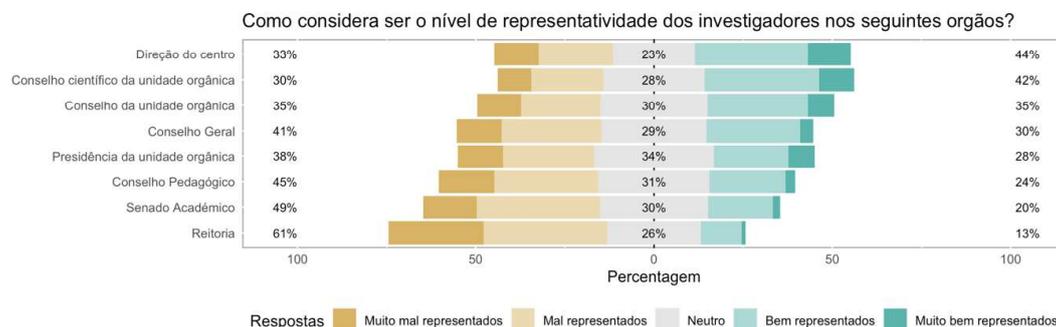




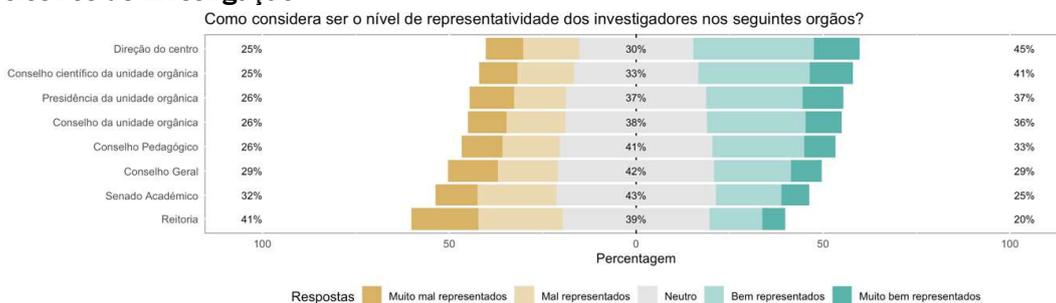
Sem doutoramento



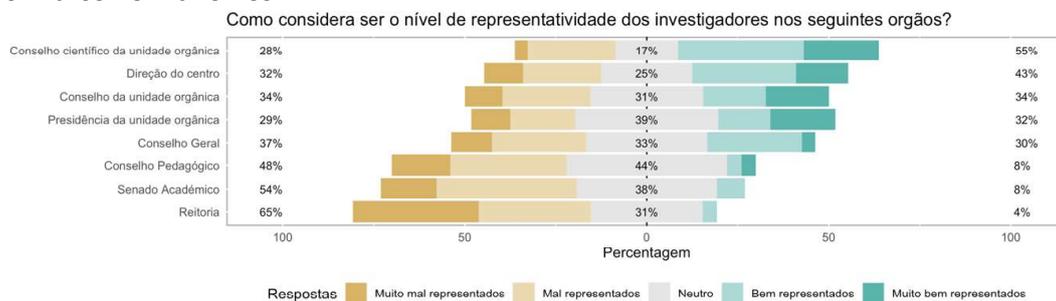
Com doutoramento



Bolseiros de Investigação

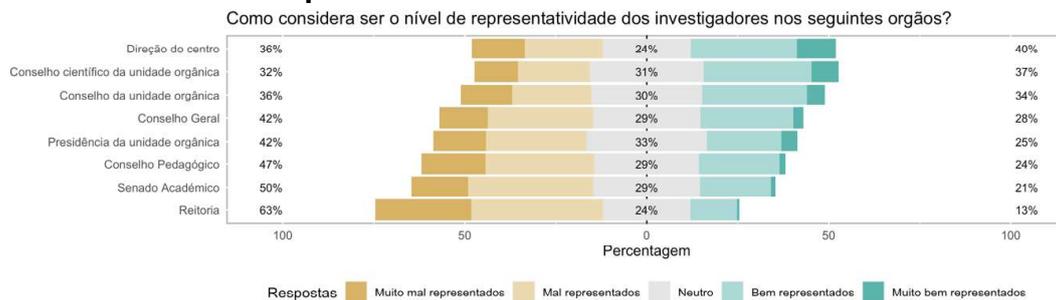


Contratos Permanentes

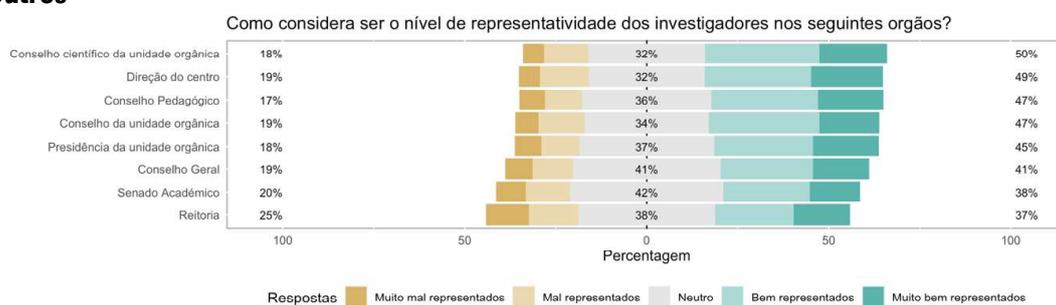




Contrato de Trabalho Temporário



Outros



*

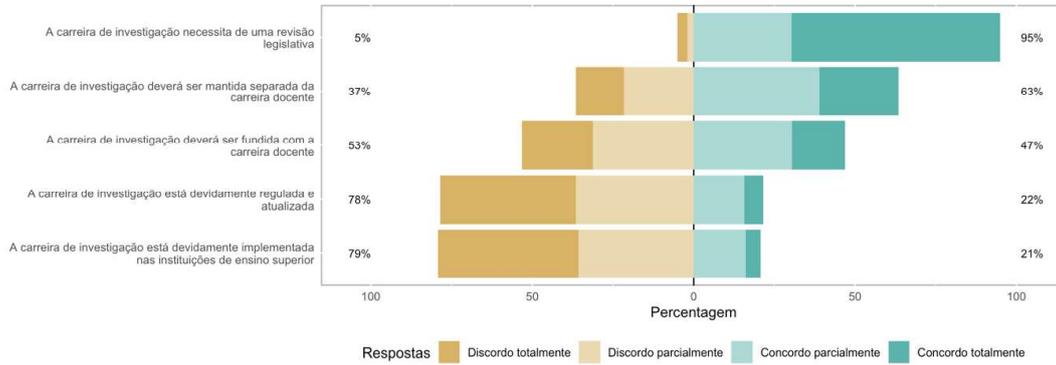
Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Sem opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A carreira de investigação deverá ser mantida separada da carreira docente.	<input type="radio"/>				
A carreira de investigação deverá ser fundida com a carreira docente.	<input type="radio"/>				

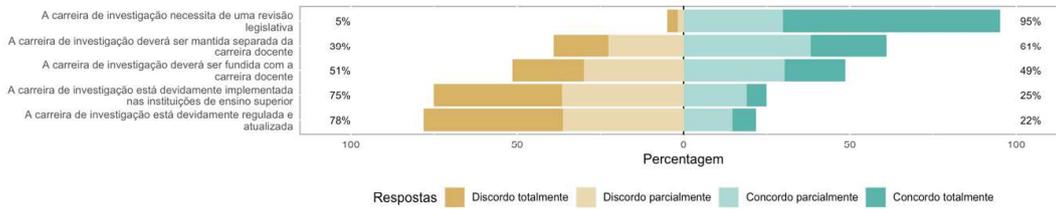
*

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

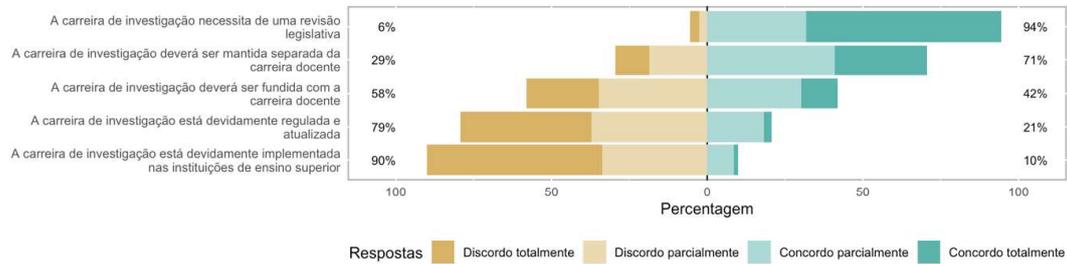
	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Sem opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A carreira de investigação está devidamente regulada e atualizada.	<input type="radio"/>				
A carreira de investigação está devidamente implementada nas instituições de ensino superior.	<input type="radio"/>				
A carreira de investigação necessita de uma revisão legislativa.	<input type="radio"/>				



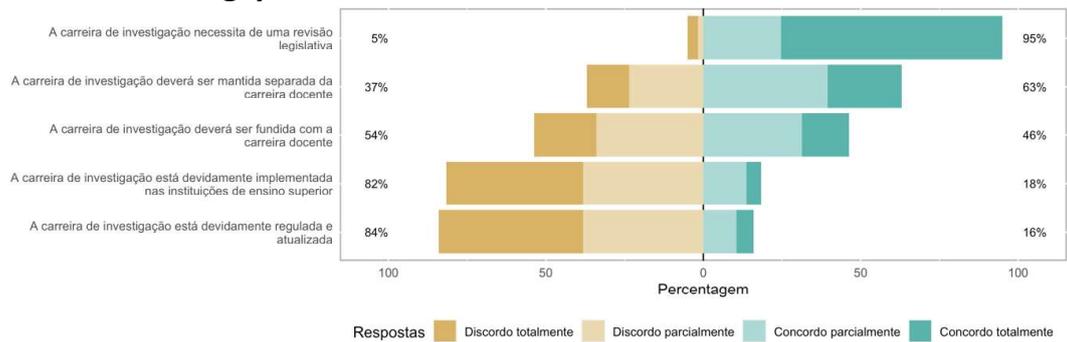
Sem doutoramento



Com doutoramento

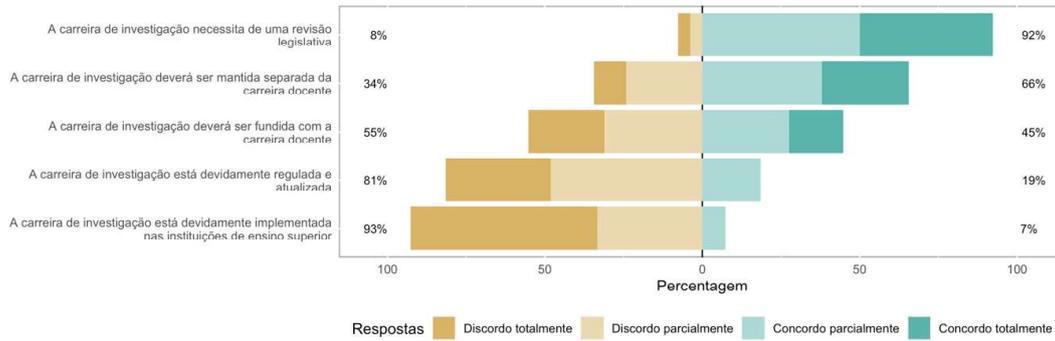


Bolseiros de Investigação

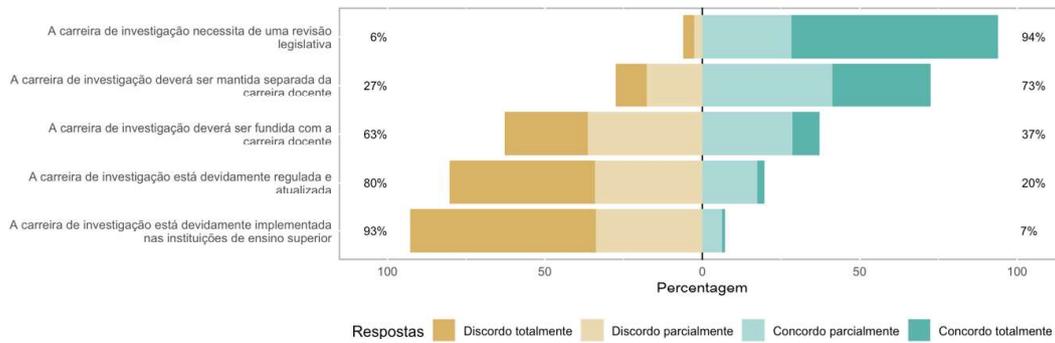




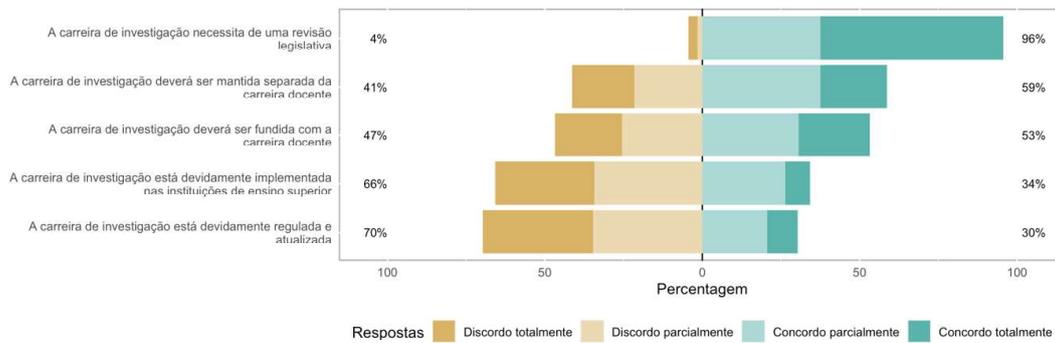
Contratos Permanentes



Contrato de Trabalho Temporário



Outros





ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

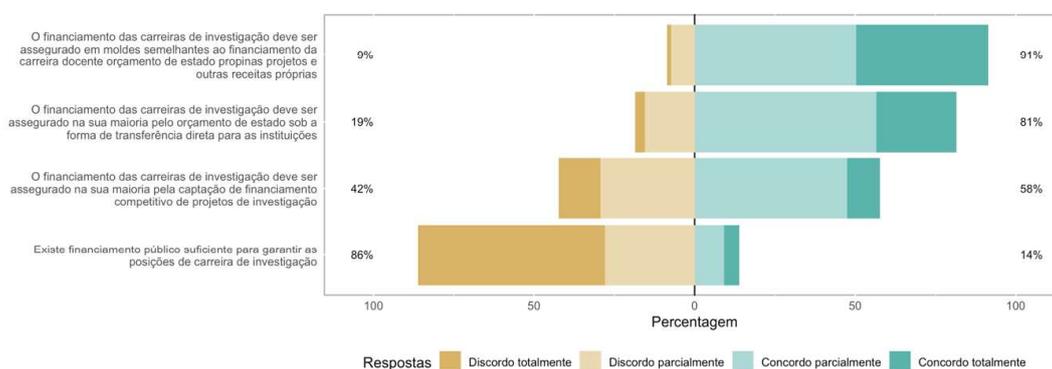
Universidade do Minho

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Sem opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Existe financiamento público suficiente para garantir as posições de carreira de investigação.	<input type="radio"/>				

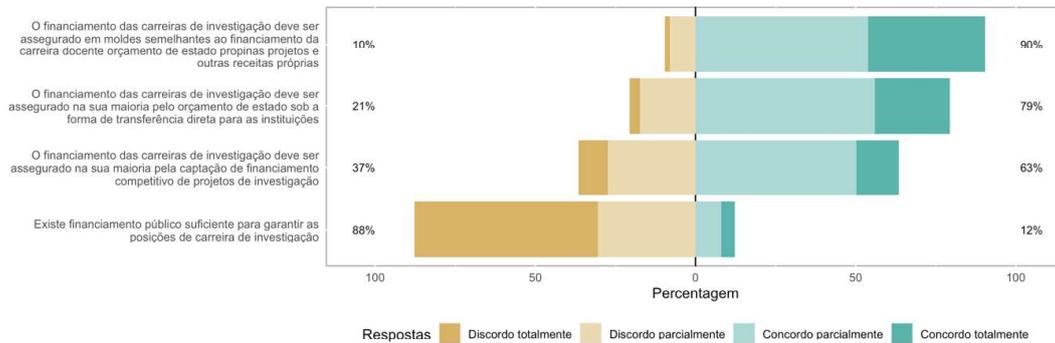
Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Sem opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
O financiamento das carreiras de investigação deve ser assegurado, na sua maioria, pelo orçamento de estado, sob a forma de transferência direta para as instituições.	<input type="radio"/>				
O financiamento das carreiras de investigação deve ser assegurado, na sua maioria, pela captação de financiamento competitivo de projetos de investigação.	<input type="radio"/>				
O financiamento das carreiras de investigação deve ser assegurado em moldes semelhantes ao financiamento da carreira docente (orçamento de estado, propinas, projetos e outras receitas próprias).	<input type="radio"/>				

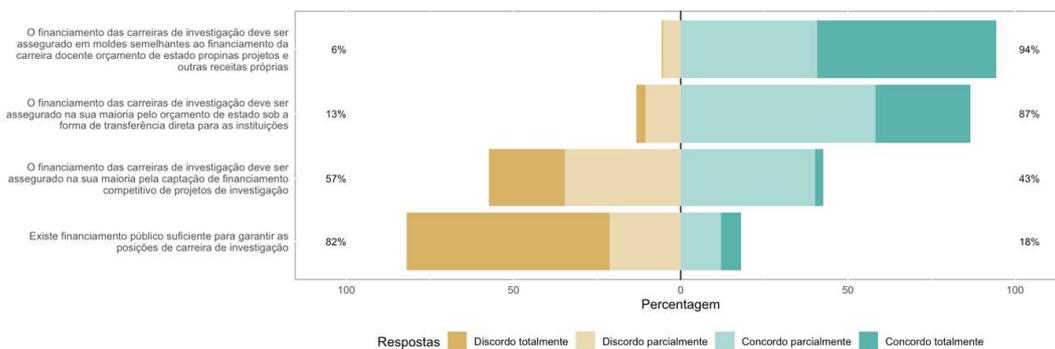




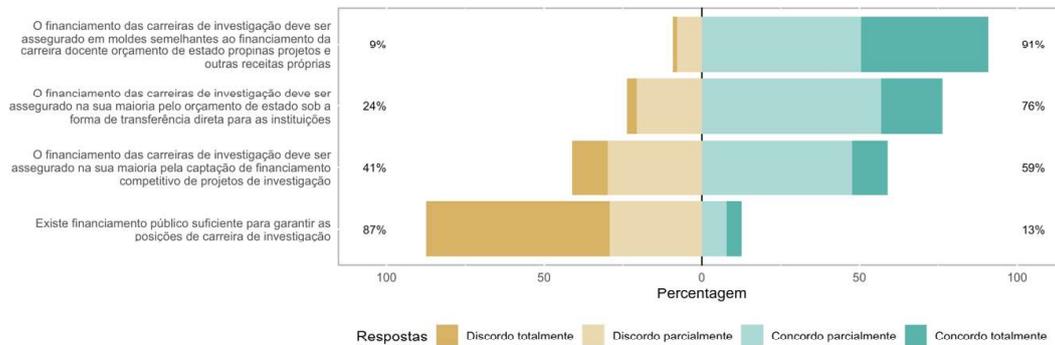
Sem doutoramento



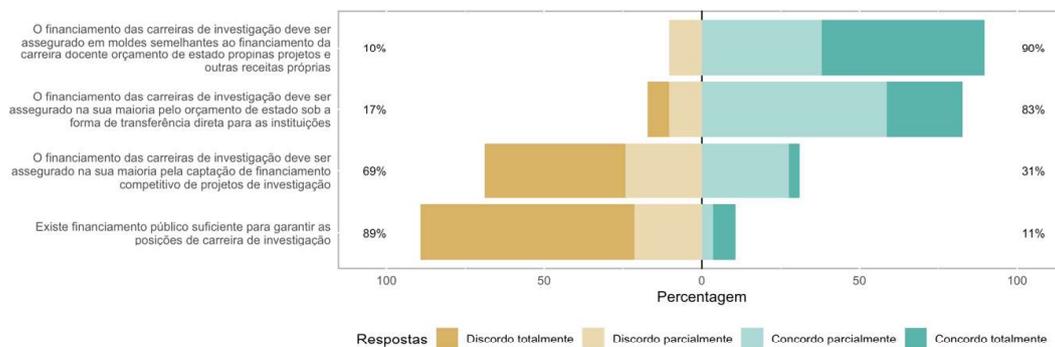
Com doutoramento



Bolseiros de Investigação

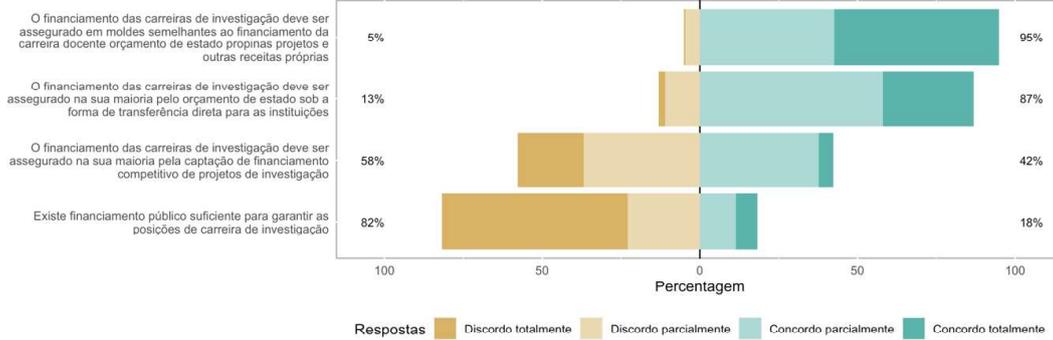


Contratos Permanentes

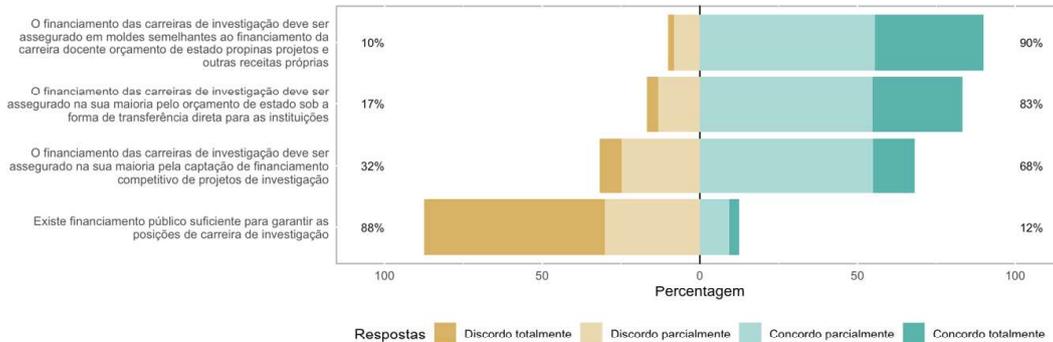




Contrato de Trabalho Temporário



Outros



*

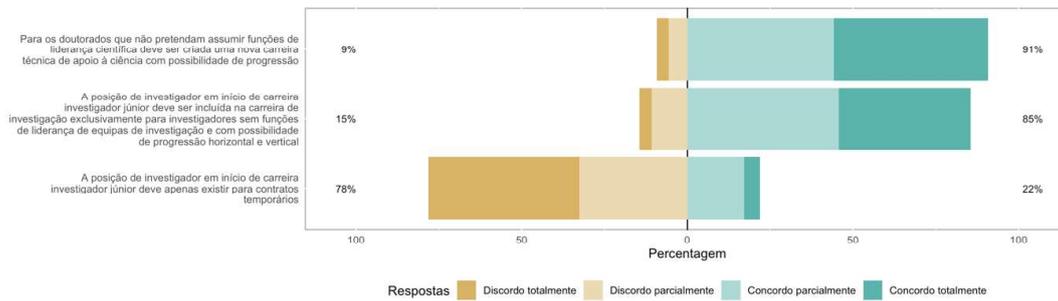
Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Sem opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A posição de investigador em início de carreira/investigador júnior deve ser incluída na carreira de investigação, exclusivamente para investigadores sem funções de liderança de equipas de investigação, e com possibilidade de progressão horizontal e vertical.	<input type="radio"/>				
A posição de investigador em início de carreira/investigador júnior deve apenas existir para contratos temporários.	<input type="radio"/>				
Para os doutorados que não pretendam assumir funções de liderança científica, deve ser criada uma nova carreira técnica de apoio à ciência com possibilidade de progressão.	<input type="radio"/>				

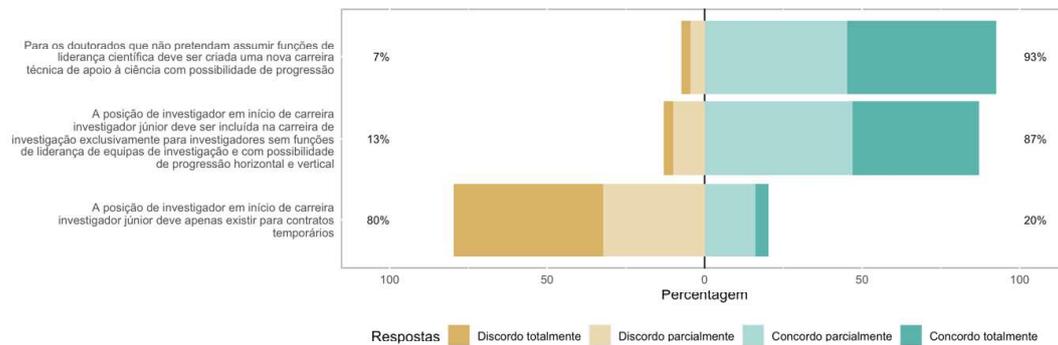


ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

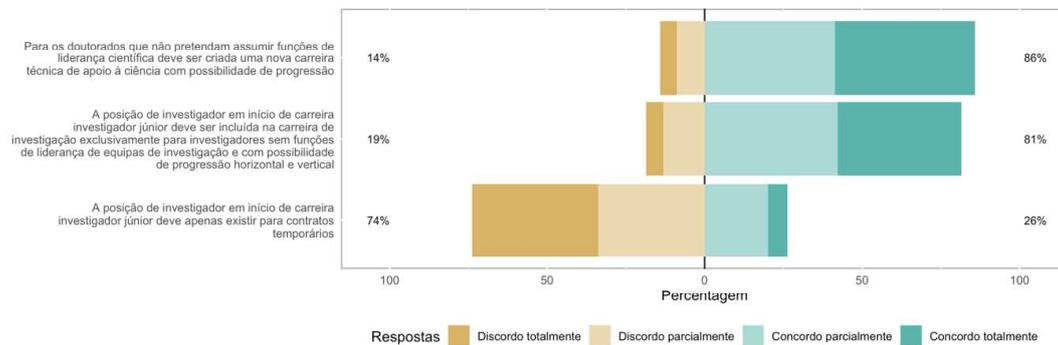
Universidade do Minho



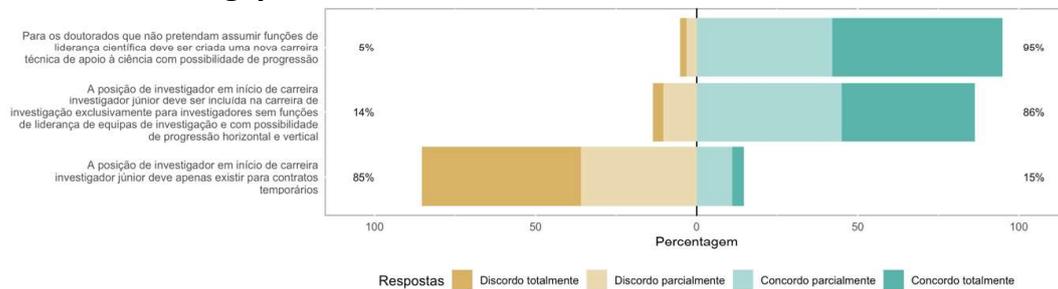
Sem doutoramento



Com doutoramento

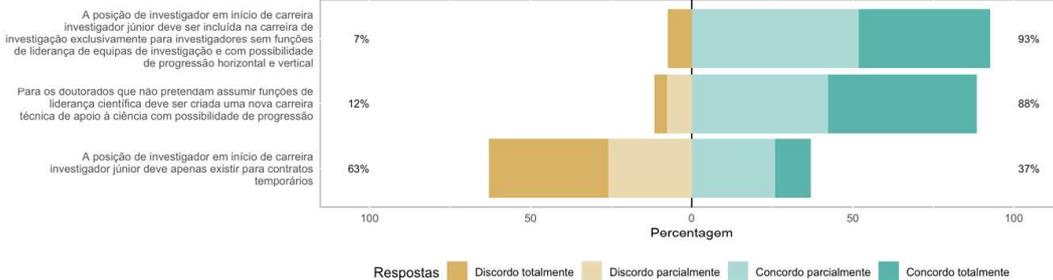


Bolseiros de Investigação

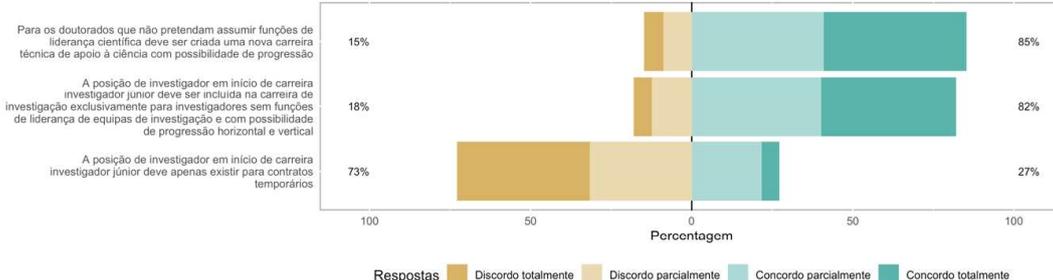




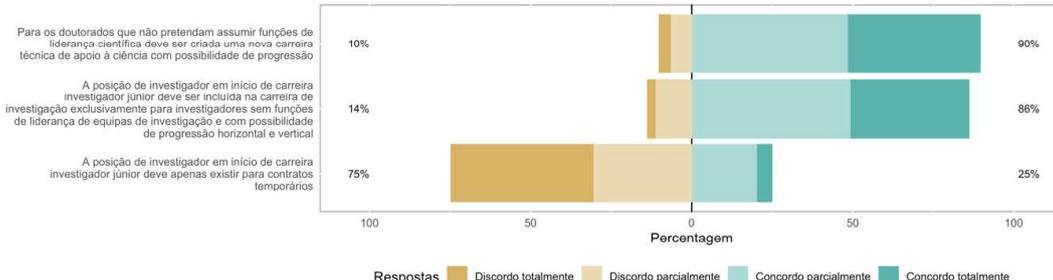
Contratos Permanentes



Contrato de Trabalho Temporário



Outros



ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

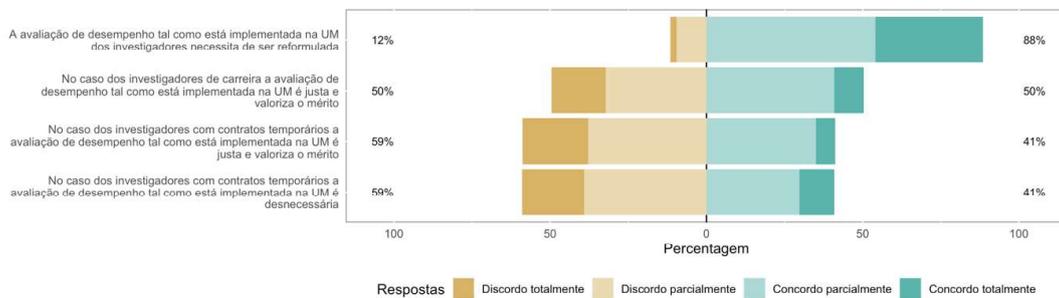


Universidade do Minho

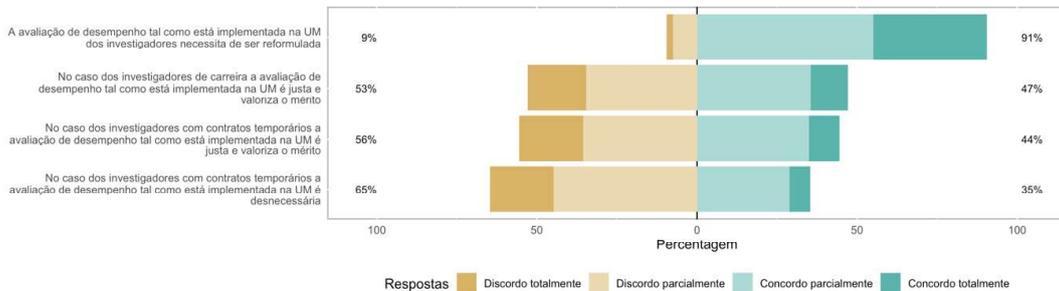
*

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Sem opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
No caso dos investigadores de carreira, a avaliação de desempenho, tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito.	<input type="radio"/>				
No caso dos investigadores com contratos temporários, a avaliação de desempenho, tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito.	<input type="radio"/>				
No caso dos investigadores com contratos temporários, a avaliação de desempenho, tal como está implementada na UM, é desnecessária.	<input type="radio"/>				
A avaliação de desempenho, tal como está implementada na UM, dos investigadores necessita de ser reformulada.	<input type="radio"/>				



Sem doutoramento





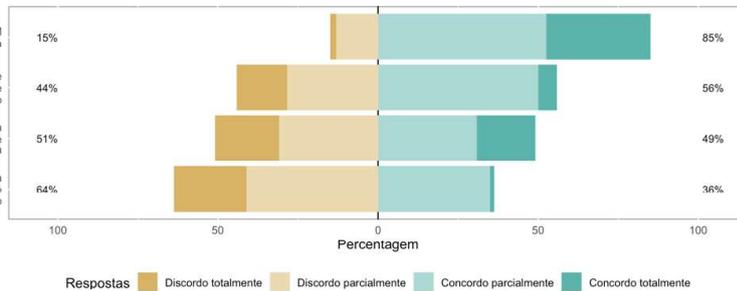
Com doutoramento

A avaliação de desempenho tal como está implementada na UM dos investigadores necessita de ser reformulada

No caso dos investigadores de carreira a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito

No caso dos investigadores com contratos temporários a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é desnecessária

No caso dos investigadores com contratos temporários a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito



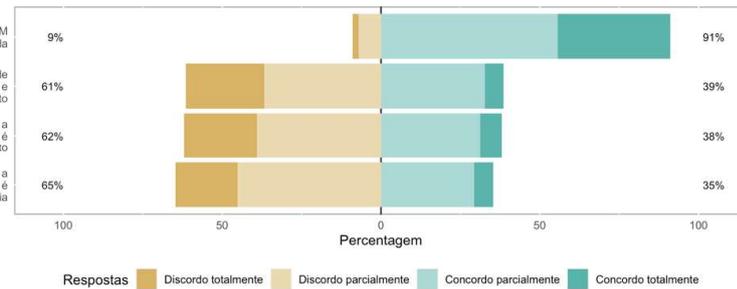
Bolseiros de Investigação

A avaliação de desempenho tal como está implementada na UM dos investigadores necessita de ser reformulada

No caso dos investigadores de carreira a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito

No caso dos investigadores com contratos temporários a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito

No caso dos investigadores com contratos temporários a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é desnecessária



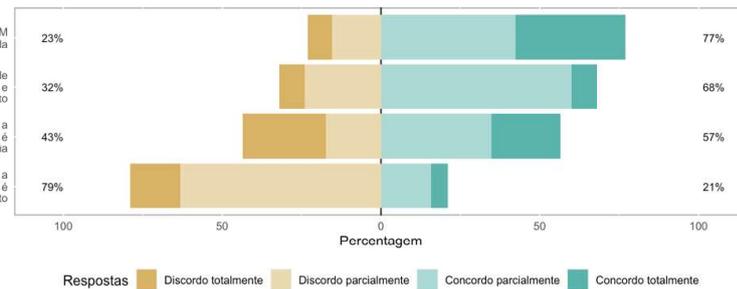
Contratos Permanentes

A avaliação de desempenho tal como está implementada na UM dos investigadores necessita de ser reformulada

No caso dos investigadores de carreira a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito

No caso dos investigadores com contratos temporários a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é desnecessária

No caso dos investigadores com contratos temporários a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito



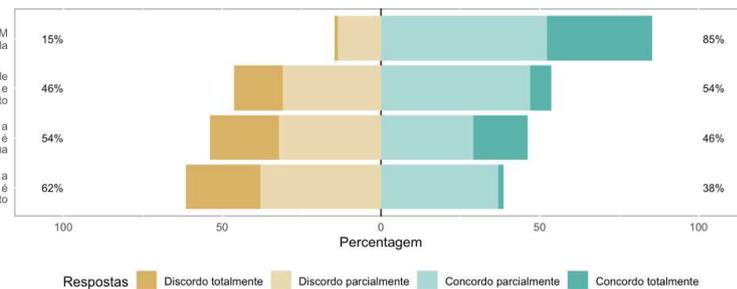
Contrato de Trabalho Temporário

A avaliação de desempenho tal como está implementada na UM dos investigadores necessita de ser reformulada

No caso dos investigadores de carreira a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito

No caso dos investigadores com contratos temporários a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é desnecessária

No caso dos investigadores com contratos temporários a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito





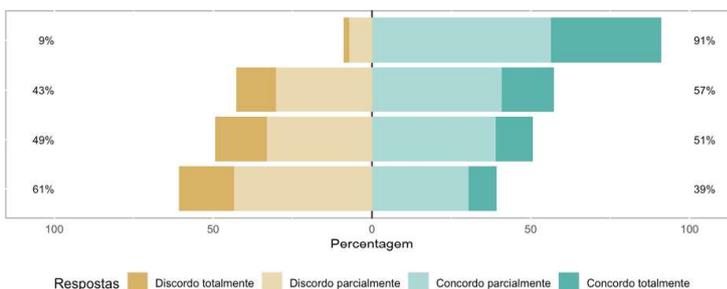
Outros

A avaliação de desempenho tal como está implementada na UM dos investigadores necessita de ser reformulada

No caso dos investigadores de carreira a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito

No caso dos investigadores com contratos temporários a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é justa e valoriza o mérito

No caso dos investigadores com contratos temporários a avaliação de desempenho tal como está implementada na UM é desnecessária



Quão fácil acha que será conseguir uma posição na atual carreira docente: *

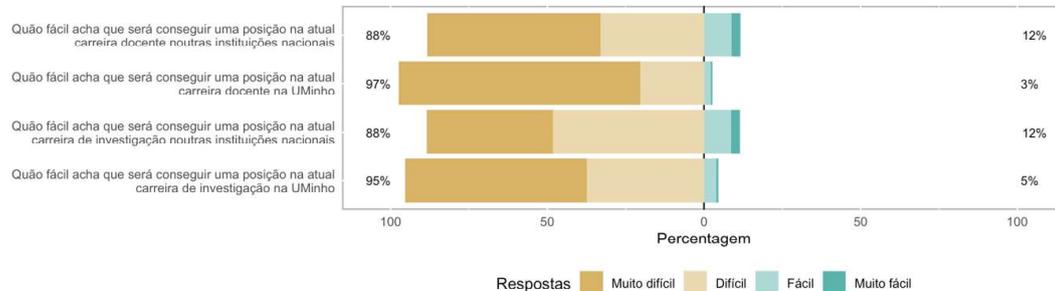
Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	UMinho	Noutras instituições nacionais
Sem opinião	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muito difícil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Difícil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fácil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muito fácil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Quão fácil acha que será conseguir uma posição na atual carreira de investigação: *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	UMinho	Noutras instituições nacionais
Sem opinião	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muito difícil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Difícil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fácil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muito fácil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

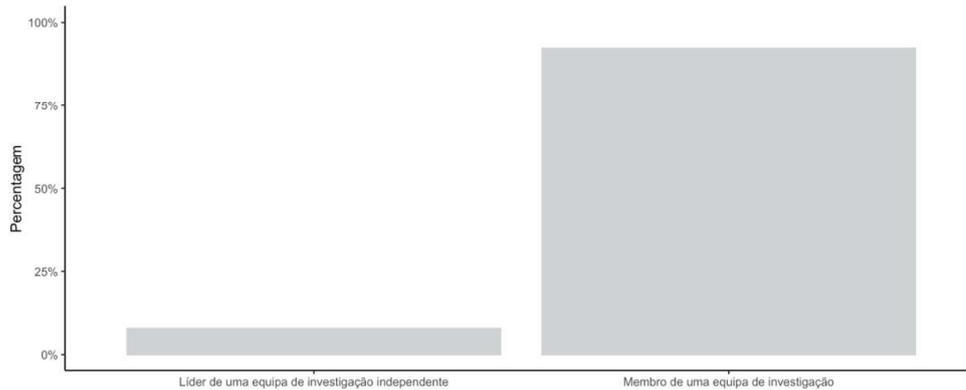




Neste momento, qual destas descrições melhor caracteriza o seu perfil atual de investigador: *

● Escolha uma das seguintes respostas
Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

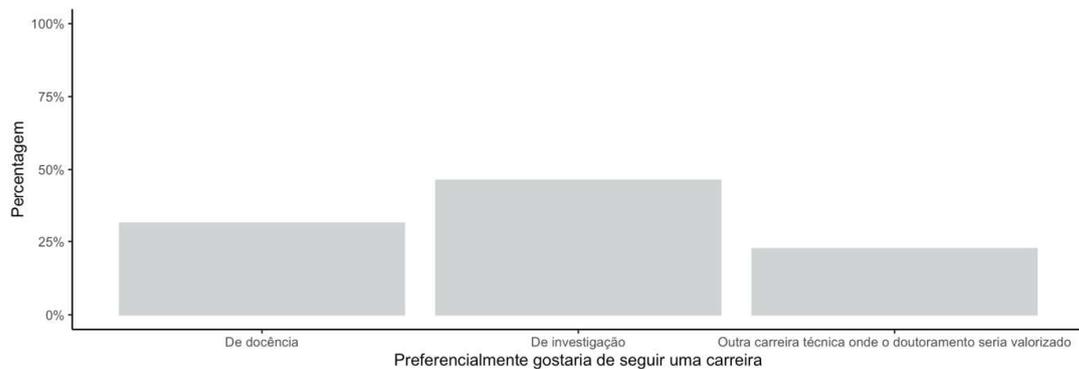
- Membro de uma equipa de investigação
- Líder de uma equipa de investigação independente



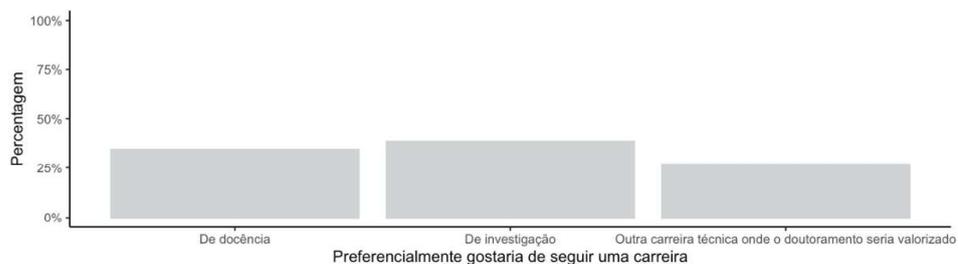
Preferencialmente, gostaria de seguir uma carreira: *

● Escolha uma das seguintes respostas
Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- De investigação
- De docência
- Outra carreira técnica onde o doutoramento seria valorizado

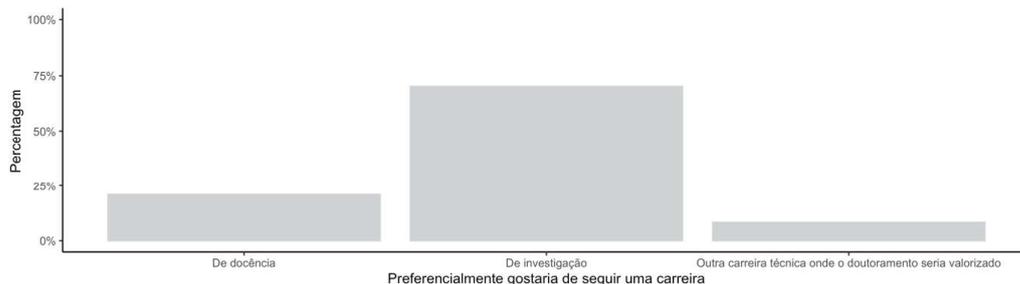


Sem doutoramento

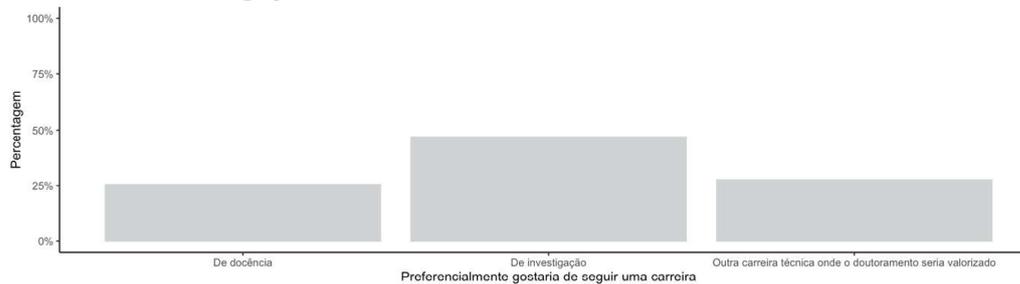




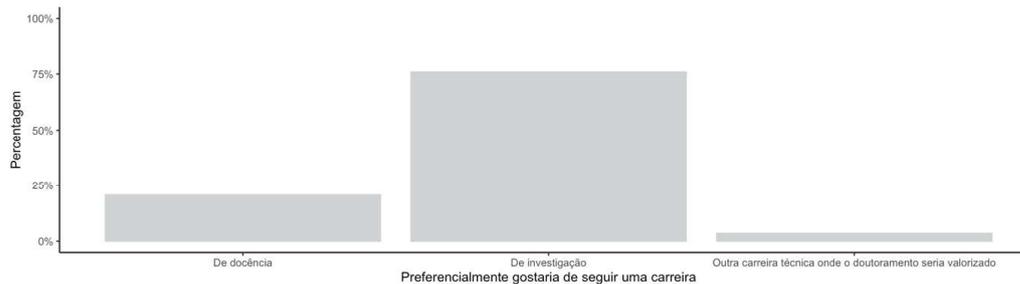
Com doutoramento



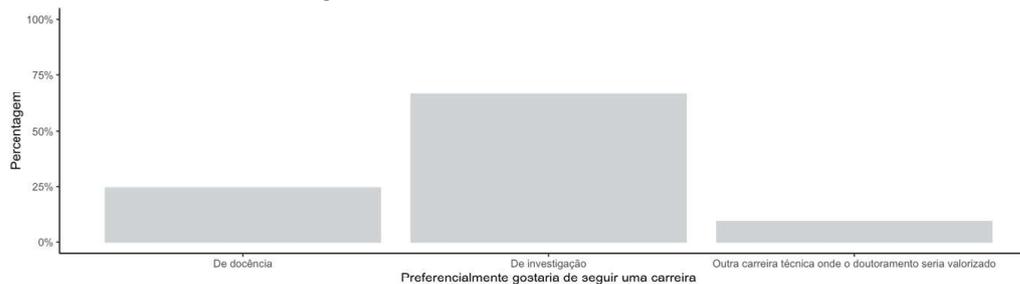
Bolseiros de Investigação



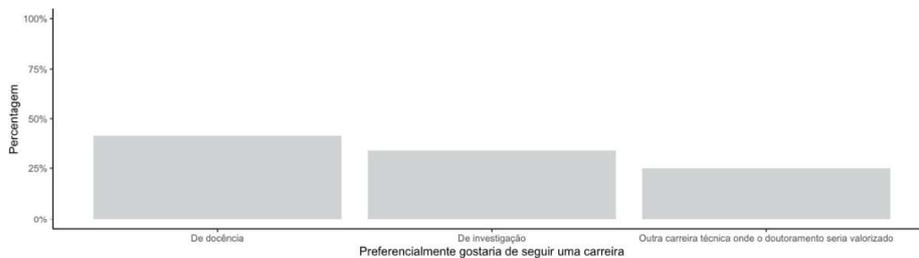
Contratos Permanentes



Contrato de Trabalho Temporário



Outros





Assumindo que seria possível ter um lugar permanente na carreira de investigação, nos próximos 5 anos, qual das seguintes opções preferiria: *

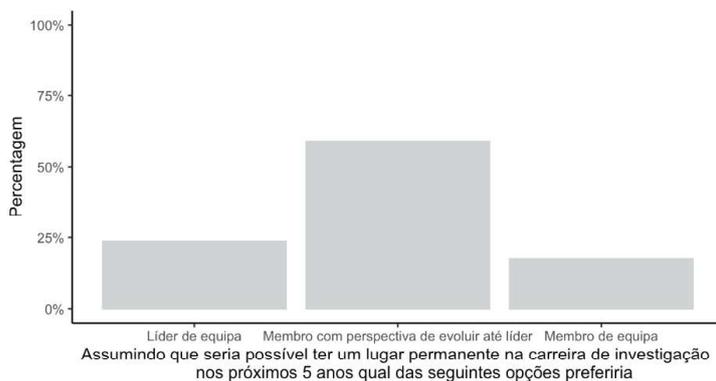
Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'De investigação' na pergunta '30 [g05p04]' (Preferencialmente, gostaria de seguir uma carreira:)

❶ Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

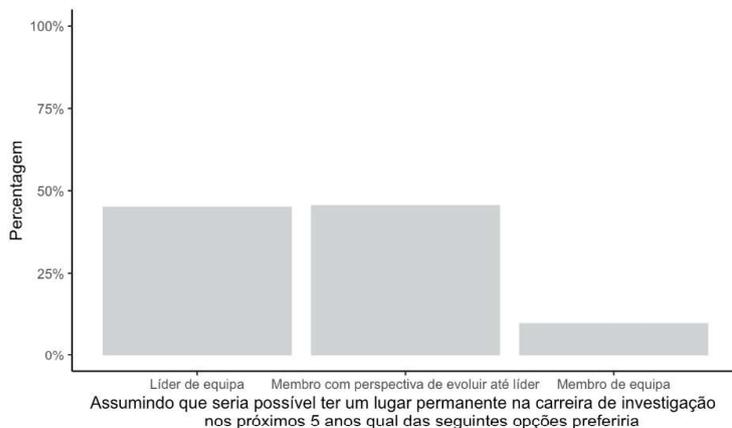
- Liderar uma equipa de investigação própria.
- Assumir uma posição de membro numa equipa de investigação.
- Assumir uma posição de membro numa equipa de investigação mas com a perspectiva de evoluir até ser líder de equipa.



Sem doutoramento

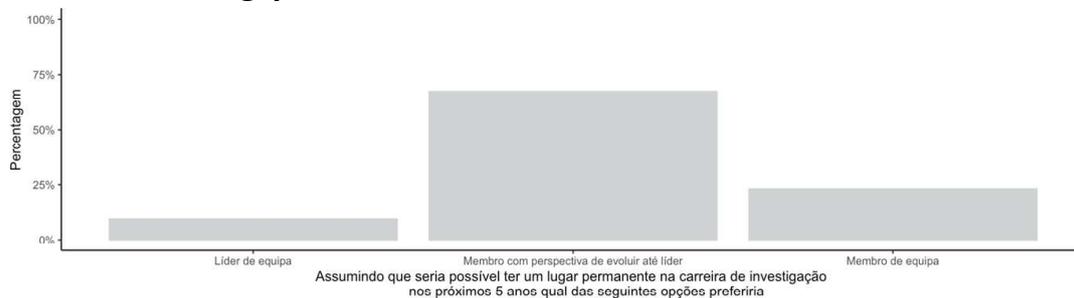


Com doutoramento





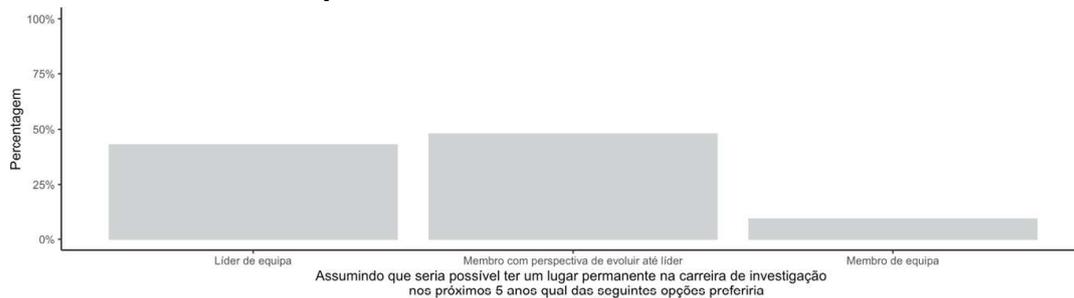
Bolsiros de Investigação



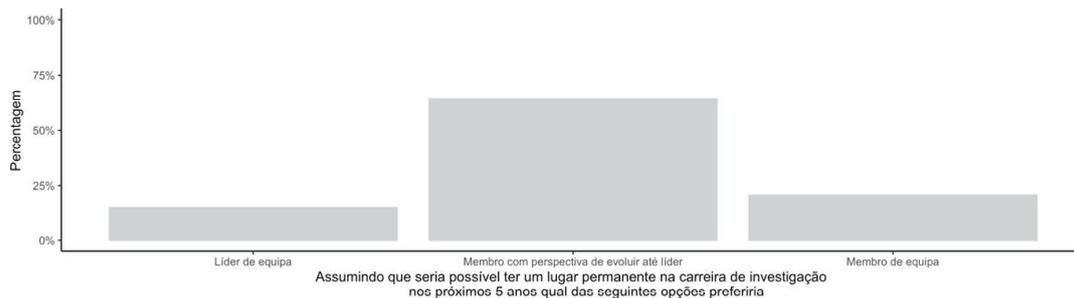
Contratos Permanentes



Contrato de Trabalho Temporário



Outros



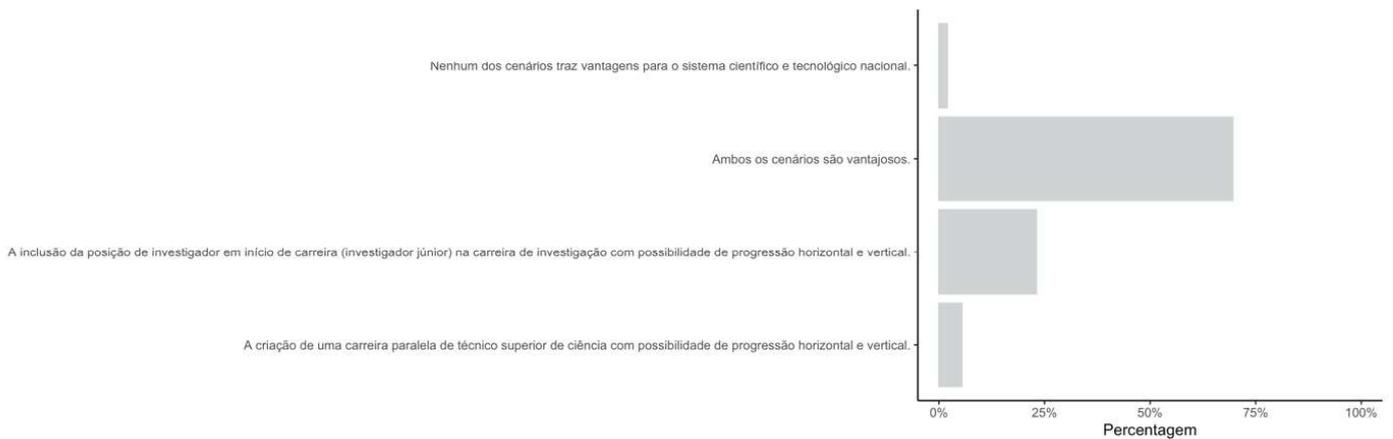


O que considera mais relevante, no sentido de fortalecer o sistema científico e tecnológico nacional: *

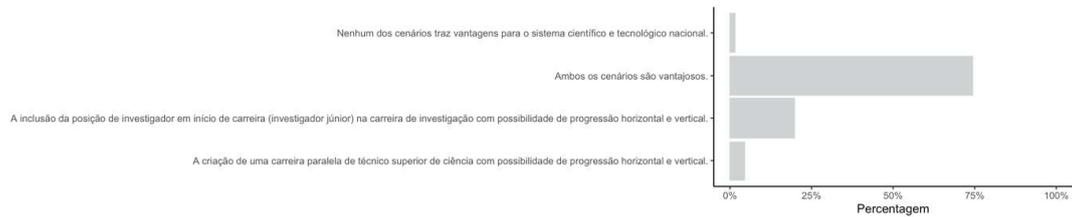
● Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

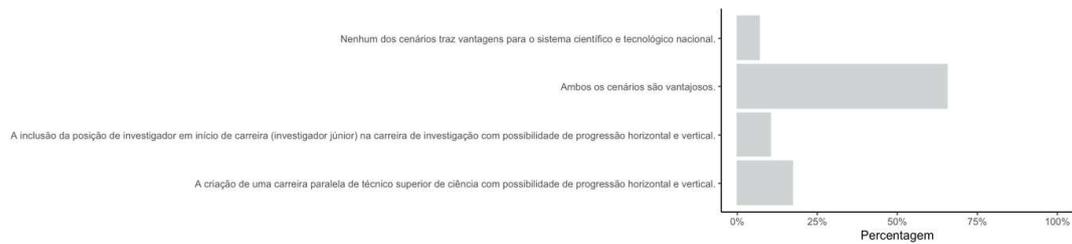
- A inclusão da posição de investigador em início de carreira (investigador júnior) na carreira de investigação com possibilidade de progressão horizontal e vertical.
- A criação de uma carreira paralela de técnico superior de ciência com possibilidade de progressão horizontal e vertical.
- Ambos os cenários são vantajosos.
- Nenhum dos cenários traz vantagens para o sistema científico e tecnológico nacional.



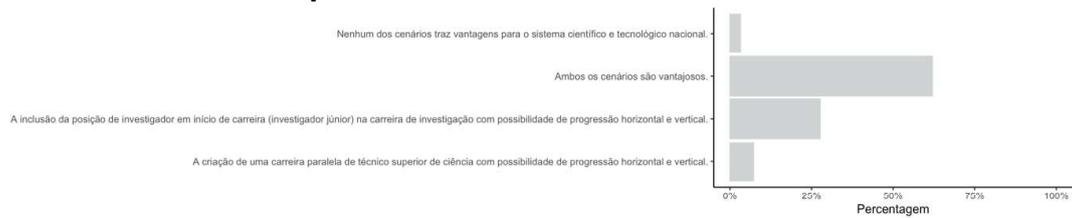
Bolseiros de Investigação



Contratos Permanentes

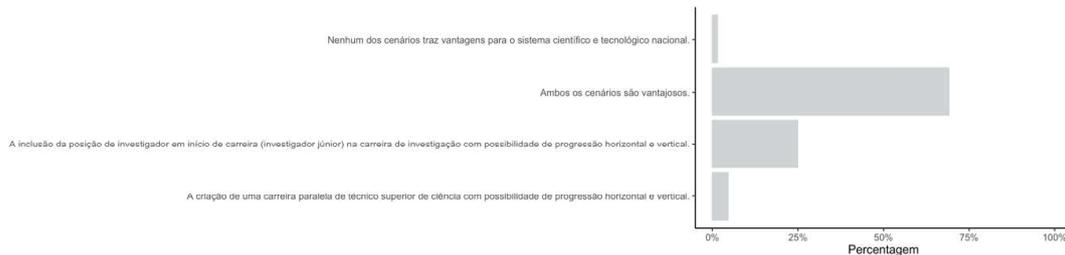


Contrato de Trabalho Temporário





Outros

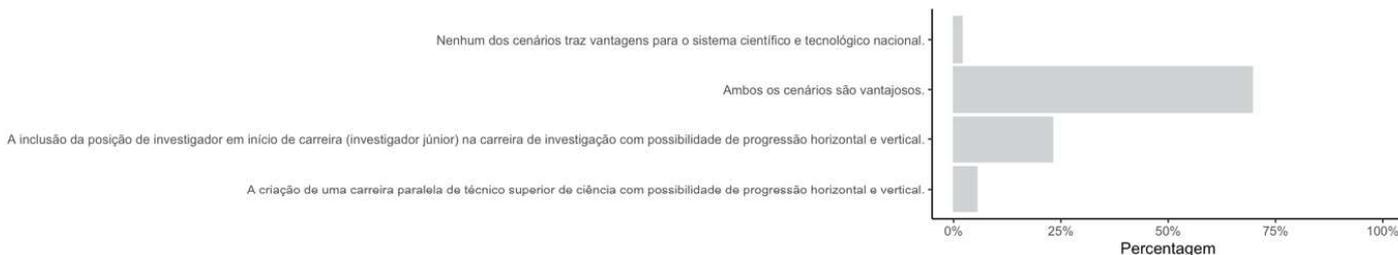


O que considera mais relevante, no sentido de proporcionar mais oportunidades de emprego para doutorados: *

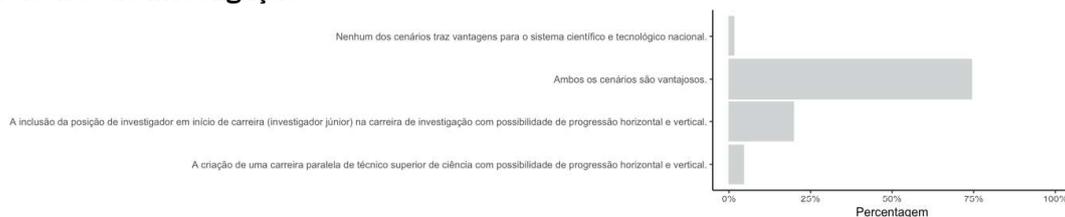
● Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

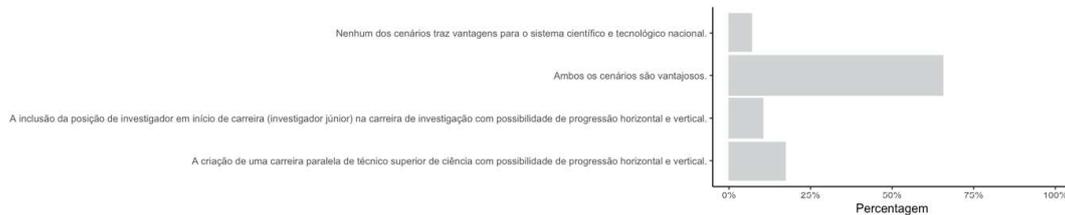
- A inclusão da posição de investigador em início de carreira (investigador júnior) na carreira de investigação com possibilidade de progressão horizontal e vertical.
- A criação de uma carreira paralela de técnico superior de ciência com possibilidade de progressão horizontal e vertical.
- Ambos os cenários são igualmente necessários.
- Nenhum dos cenários traz vantagens para a empregabilidade dos doutorados.



Bolseiros de Investigação

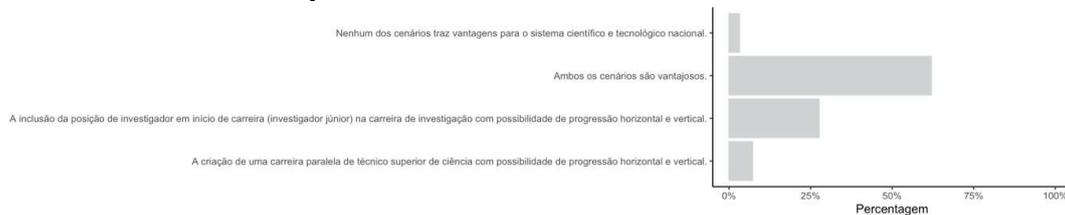


Contratos Permanentes

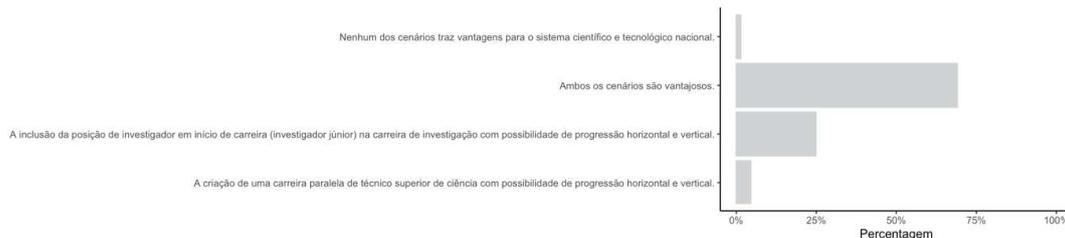




Contrato de Trabalho Temporário



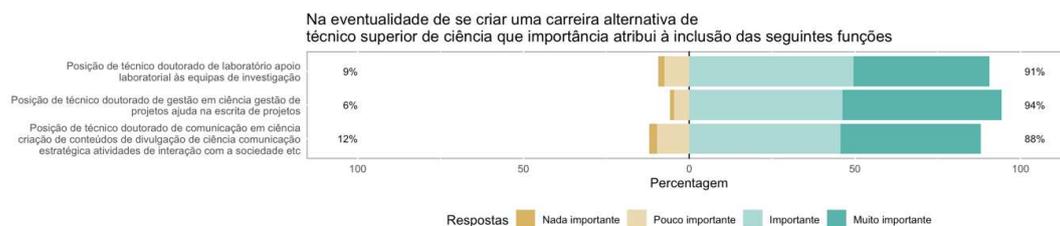
Outros



Na eventualidade de se criar uma carreira alternativa de técnico superior de ciência, que importância atribui à inclusão das seguintes funções: *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Sem opinião	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante
Posição de técnico doutorado de laboratório (apoio laboratorial às equipas de investigação)	<input type="radio"/>				
Posição de técnico doutorado de gestão em ciência (gestão de projetos, ajuda na escrita de projetos)	<input type="radio"/>				
Posição de técnico doutorado de comunicação em ciência (criação de conteúdos de divulgação de ciência, comunicação estratégica, atividades de interação com a sociedade etc)	<input type="radio"/>				

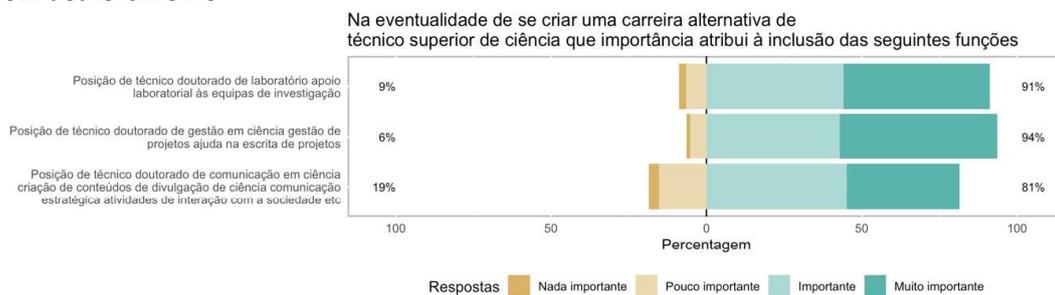




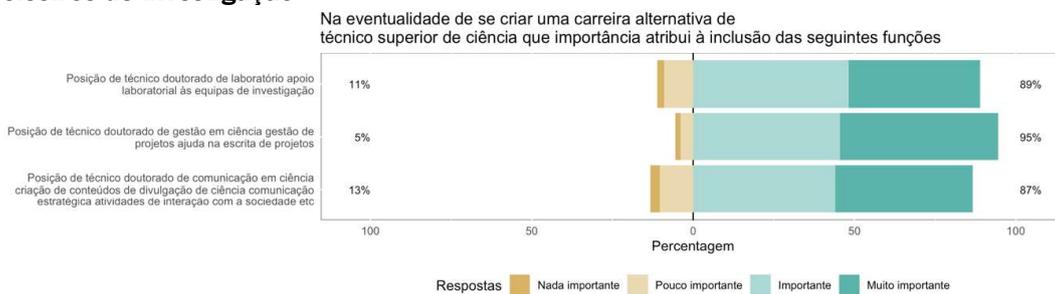
Sem doutoramento



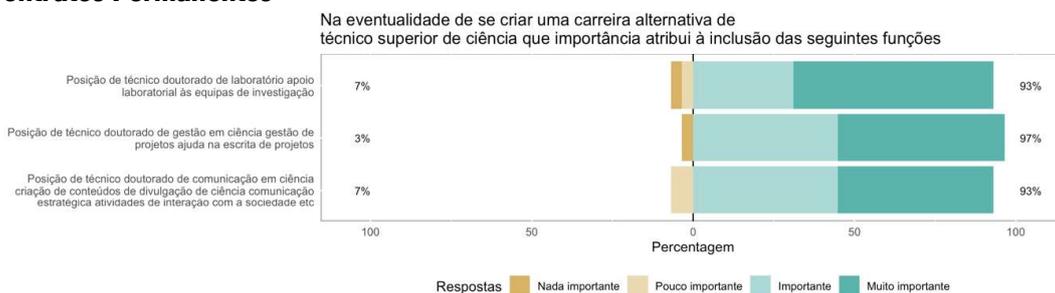
Com doutoramento



Bolsiros de Investigação



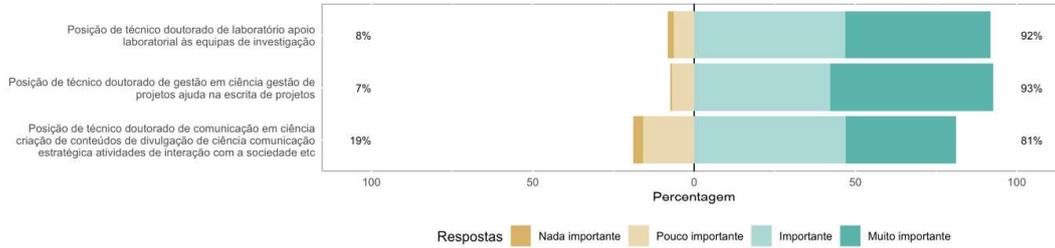
Contratos Permanentes





Contrato de Trabalho Temporário

Na eventualidade de se criar uma carreira alternativa de técnico superior de ciência que importância atribui à inclusão das seguintes funções



Outros

Na eventualidade de se criar uma carreira alternativa de técnico superior de ciência que importância atribui à inclusão das seguintes funções



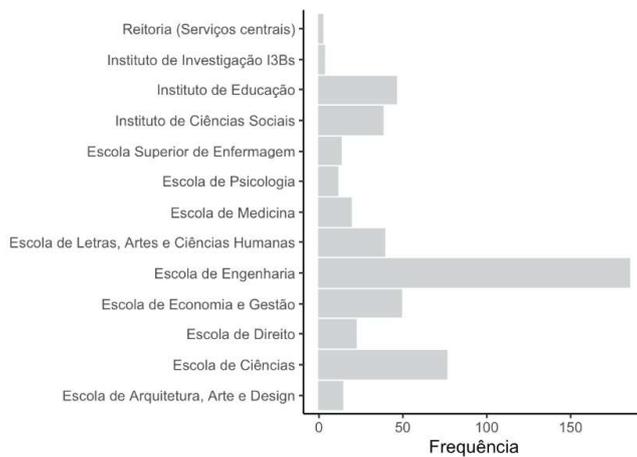
Inquérito aos/às docentes

Unidade Orgânica a que pertence *

Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

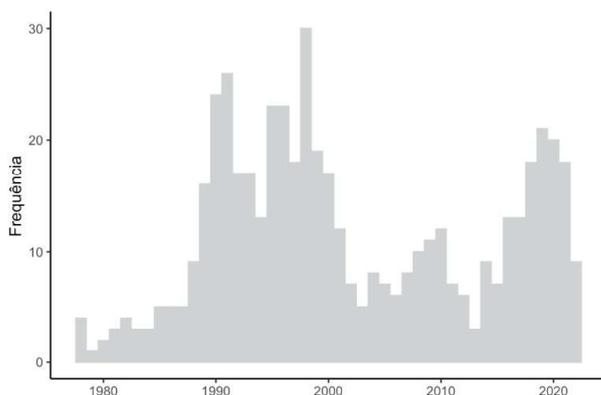
- Escola de Arquitetura, Arte e Design
- Escola de Ciências
- Escola de Direito
- Escola de Economia e Gestão
- Escola de Engenharia
- Escola de Letras, Artes e Ciências Humanas
- Escola de Medicina
- Escola de Psicologia
- Escola Superior de Enfermagem
- Instituto de Ciências Sociais
- Instituto de Educação
- Instituto de Investigação I3Bs
- Reitoria (Serviços centrais)





Ano de entrada do primeiro contrato ou bolsa na UMinho *

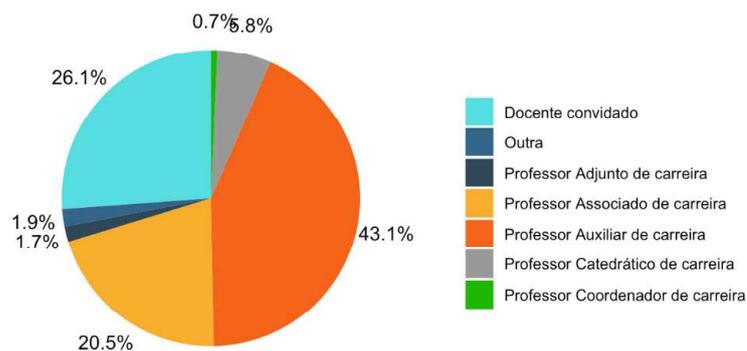
ⓘ Neste campo só é possível introduzir números.
Por favor, escreva aqui a sua resposta:



Posição atual na UMinho *

ⓘ Escolha uma das seguintes respostas
Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Professor Auxiliar de carreira
- Professor Associado de carreira
- Professor Catedrático de carreira
- Professor Adjunto de carreira
- Professor Coordenador de carreira
- Professor Coordenador Principal de carreira
- Docente convidado
- Outra



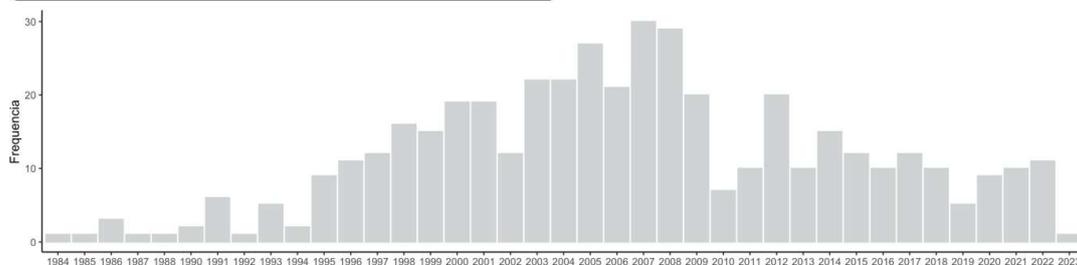


ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

Universidade do Minho

Ano de conclusão do doutoramento (indicar 0, caso não tenha doutoramento) *

❗ Neste campo só é possível introduzir números.
Por favor, escreva aqui a sua resposta:

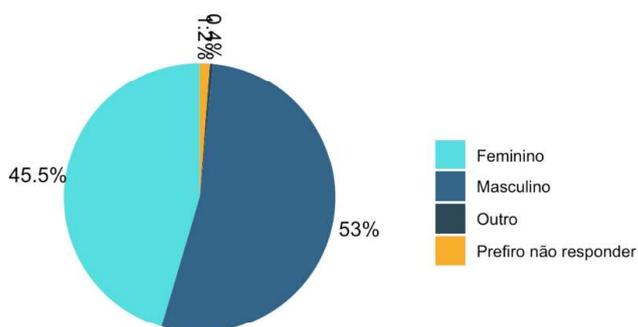


Género *

❗ Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- M
 F
 Outro
 Prefiro não responder

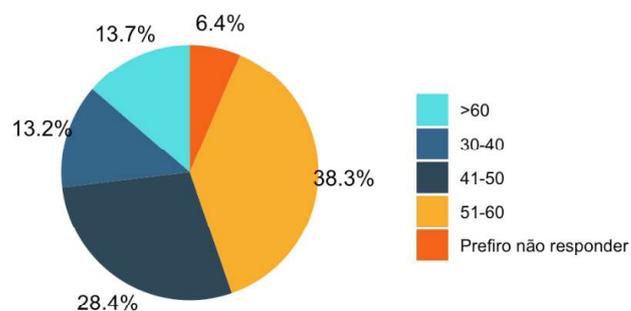


Faixa de idade *

❗ Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- <30
 30-40
 41-50
 51-60
 >60

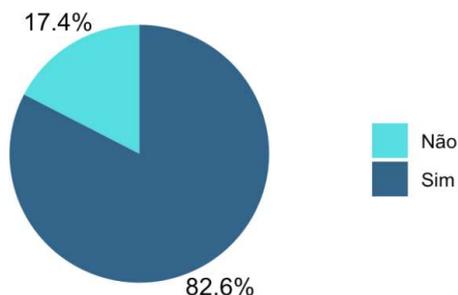




Desempenha funções de investigação na UMinho? *

Escolha uma das seguintes respostas
Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
- Não

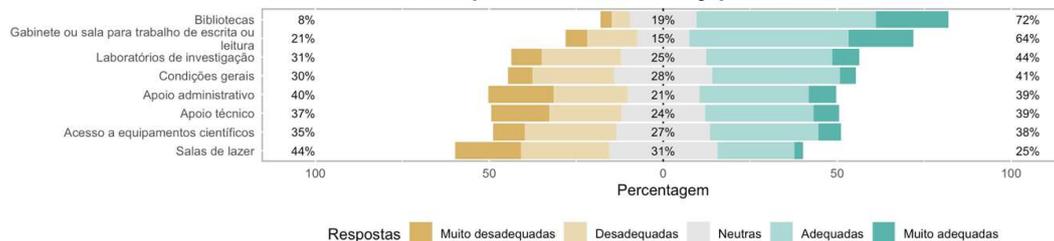


Como considera as condições de trabalho em investigação na UMinho: *

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Não Aplicável	Muito desadequado	Desadequado	Neutro	Adequado	Muito adequado
Gabinete ou sala para trabalho de escrita ou leitura	<input type="radio"/>					
Laboratórios de investigação	<input type="radio"/>					
Acesso a equipamentos científicos	<input type="radio"/>					
Salas de lazer	<input type="radio"/>					
Bibliotecas	<input type="radio"/>					
Apoio administrativo	<input type="radio"/>					
Apoio técnico	<input type="radio"/>					
Condições gerais	<input type="radio"/>					

Como considera as condições de trabalho em investigação na UMinho?





ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

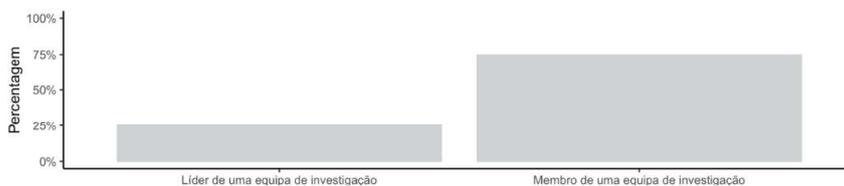
Universidade do Minho

Qual o seu perfil de investigador? *

❶ Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Membro de uma equipa de investigação
- Líder de uma equipa de investigação



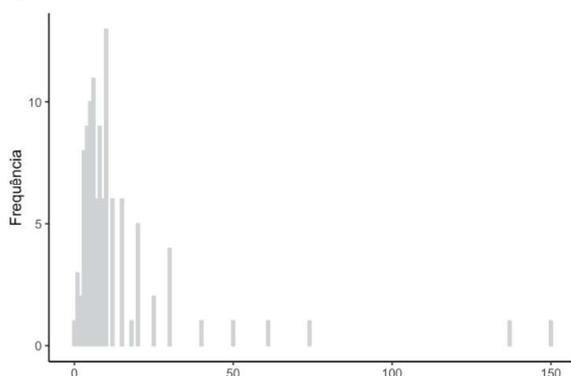
Quantos investigadores (doutorados e não doutorados) compõem a sua equipa de investigação? *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Líder de uma equipa de investigação' na pergunta '9 [g02p03]' (Qual o seu perfil de investigador?)

❶ Neste campo só é possível introduzir números.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:



Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Segn opiniao	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A carreira de investigação deverá ser mantida separada da carreira docente.	<input type="radio"/>				
A carreira de investigação deverá ser fundida com a carreira docente.	<input type="radio"/>				

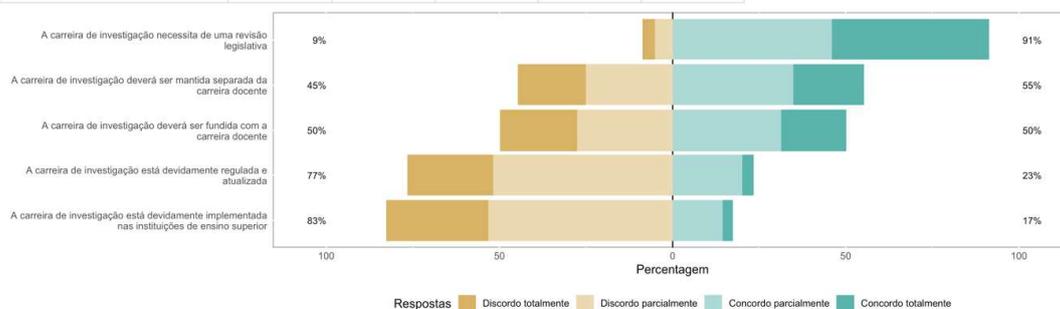


ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

Universidade do Minho

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Sem opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A carreira de investigação está devidamente regulada e atualizada.	<input type="radio"/>				
A carreira de investigação está devidamente implementada nas instituições de ensino superior.	<input type="radio"/>				
A carreira de investigação necessita de uma revisão legislativa.	<input type="radio"/>				

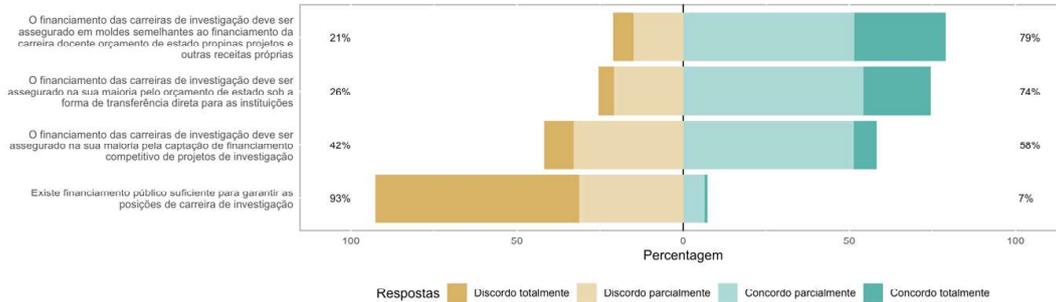


	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Sem opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Existe financiamento público suficiente para garantir as posições de carreira de investigação.	<input type="radio"/>				
O financiamento das carreiras de investigação deve ser assegurado, na sua maioria, pelo orçamento de estado, sob a forma de transferência direta para as instituições.	<input type="radio"/>				
O financiamento das carreiras de investigação deve ser assegurado, na sua maioria, pela captação de financiamento competitivo de projetos de investigação.	<input type="radio"/>				
O financiamento das carreiras de investigação deve ser assegurado em moldes semelhantes ao financiamento da carreira docente (orçamento de estado, propinas, projetos e outras receitas próprias).	<input type="radio"/>				

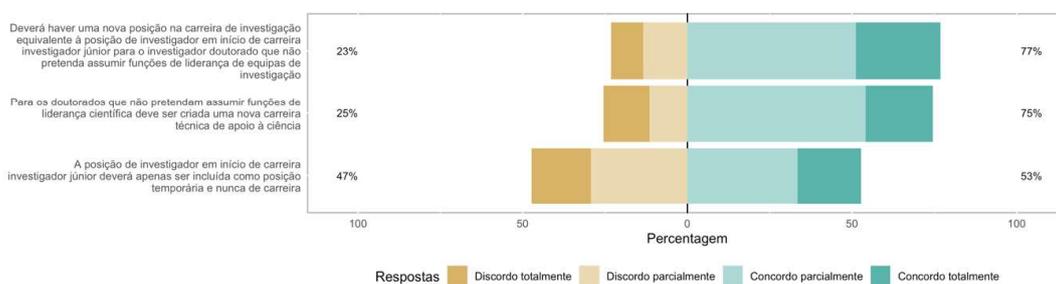


ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

Universidade do Minho



	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Sem opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Deverá haver uma nova posição na carreira de investigação equivalente à posição de investigador em início de carreira/investigador júnior, para o investigador doutorado que não pretenda assumir funções de liderança de equipas de investigação?	<input type="radio"/>				
A posição de investigador em início de carreira/investigador júnior deverá apenas ser incluída como posição temporária, e nunca de carreira.	<input type="radio"/>				
Para os doutorados que não pretendam assumir funções de liderança científica, deve ser criada uma nova carreira técnica de apoio à ciência.	<input type="radio"/>				





O que considera mais relevante, no sentido de fortalecer o sistema científico e tecnológico nacional: *

❶ Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- A inclusão da posição de investigador em início de carreira (investigador júnior) na carreira de investigação.
- A criação de uma carreira paralela de técnico superior de ciência
- Ambos os cenários são vantajosos
- Nenhum dos cenários traz vantagens para o sistema científico e tecnológico nacional.



O que considera mais relevante, no sentido de proporcionar mais oportunidades de emprego para doutorados: *

❶ Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- A inclusão da posição de investigador em início de carreira (investigador júnior) na carreira de investigação
- A criação de uma carreira paralela de técnico superior de ciência
- Ambos os cenários são igualmente necessários
- Nenhum dos cenários traz vantagens para a empregabilidade dos doutorados.



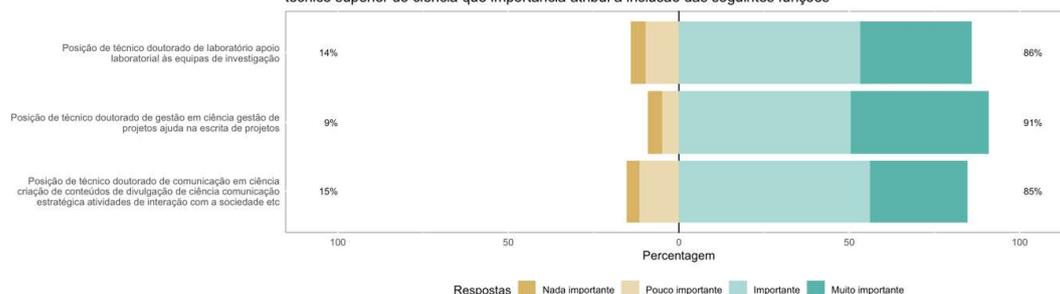


Na eventualidade de se criar uma carreira alternativa de técnico superior de ciência, que importância atribui à inclusão das seguintes funções: *

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Sem opinião	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante
Posição de técnico doutorado de laboratório (apoio laboratorial às equipas de investigação)	<input type="radio"/>				
Posição de técnico doutorado de gestão em ciência (gestão de projetos, ajuda na escrita de projetos)	<input type="radio"/>				
Posição de técnico doutorado de comunicação em ciência (criação de conteúdos de divulgação de ciência, comunicação estratégica, atividades de interação com a sociedade etc)	<input type="radio"/>				

Na eventualidade de se criar uma carreira alternativa de técnico superior de ciência que importância atribui à inclusão das seguintes funções



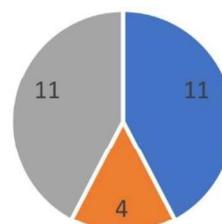
Inquérito às direções dos centros de investigação

Em que domínio se encontra enquadrado o seu centro de investigação? *

Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Ciências Sociais e Humanidades
- Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente
- Ciências Exatas e da Engenharia



- Ciências Exatas e da Engenharia
- Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente
- Ciências Sociais e Humanidades



ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

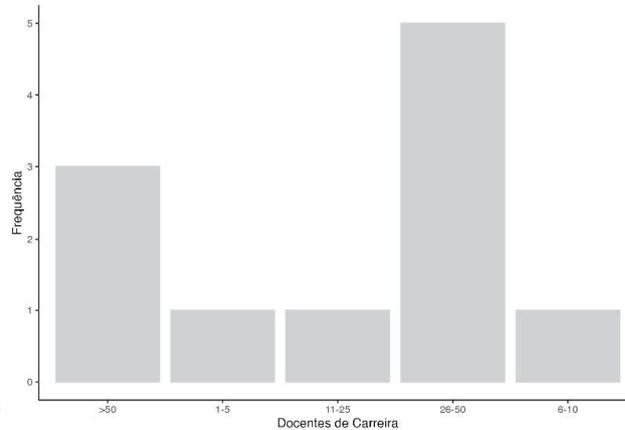
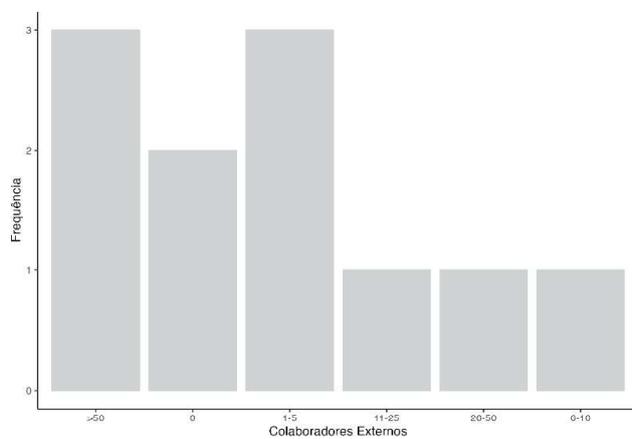
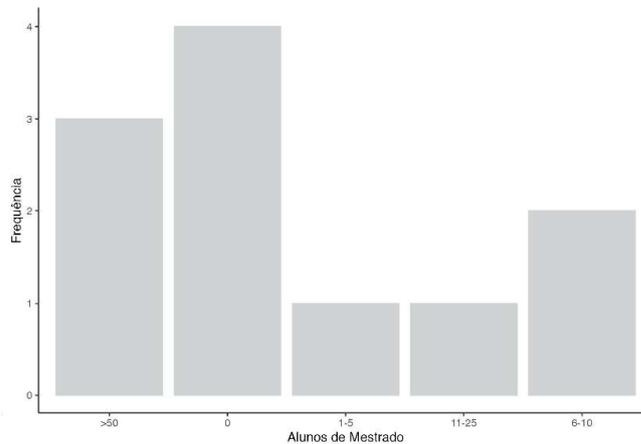
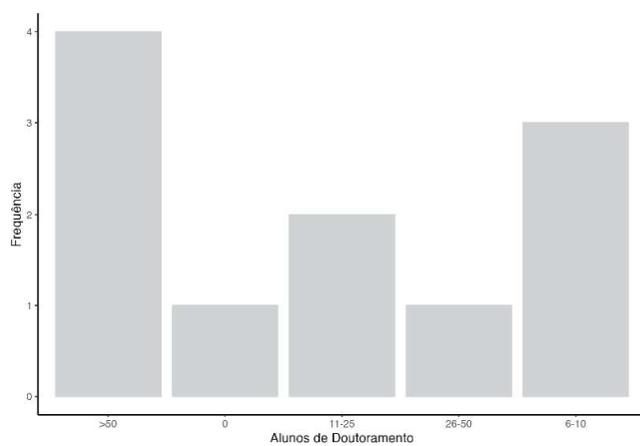
Universidade do Minho

Composição do centro *

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	0	1-5	6-10	11-25	26-50	>50
Docentes de carreira	<input type="radio"/>					
Investigador de carreira	<input type="radio"/>					
Investigadores doutorados contratados	<input type="radio"/>					
Investigadores doutorados com bolsas	<input type="radio"/>					
Investigadores não doutorados com bolsas	<input type="radio"/>					
Alunos de doutoramento	<input type="radio"/>					
Alunos de mestrado	<input type="radio"/>					
Técnicos laboratoriais	<input type="radio"/>					
Técnicos administrativos	<input type="radio"/>					
Colaboradores externos	<input type="radio"/>					

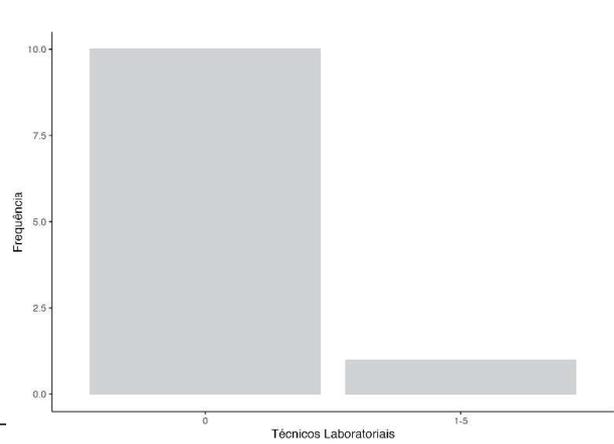
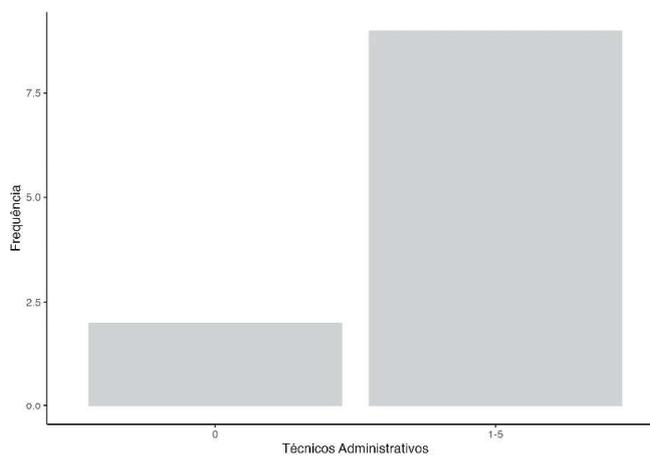
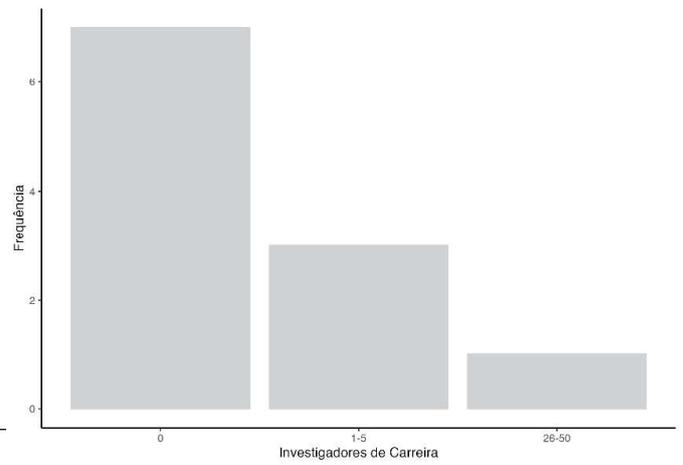
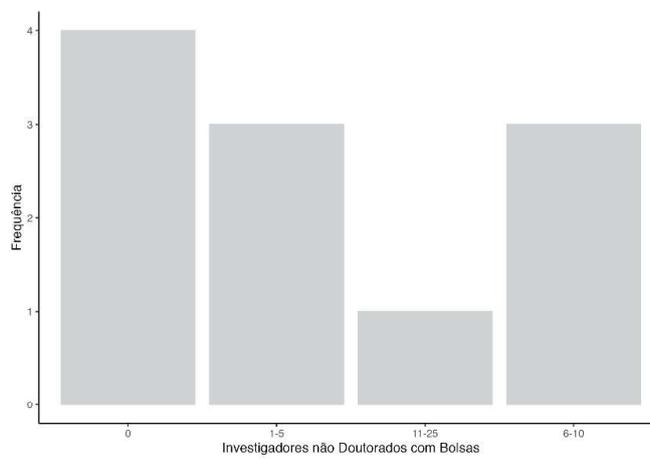
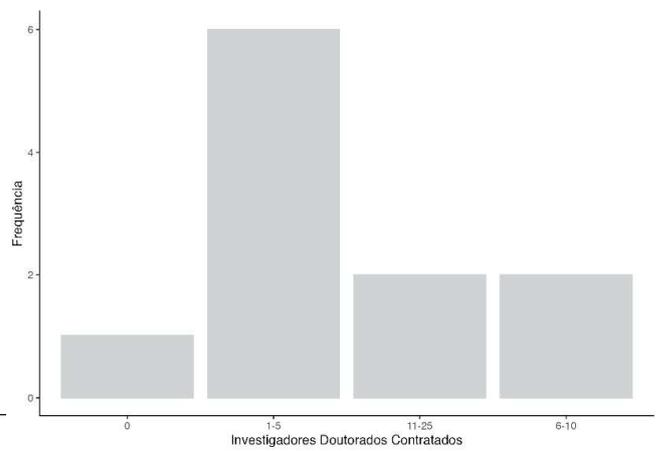
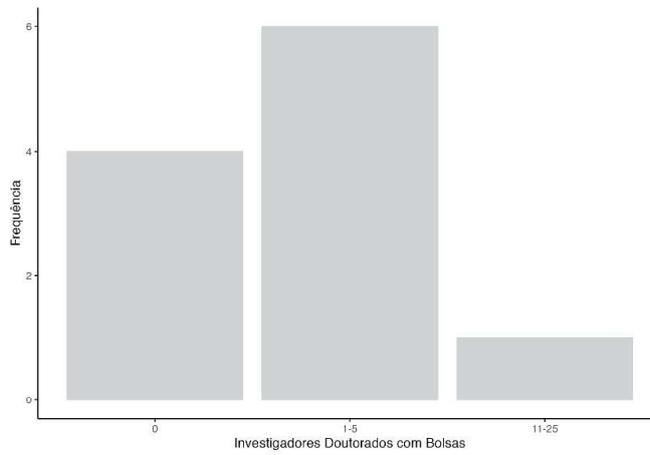
Ciências Sociais e Humanidades





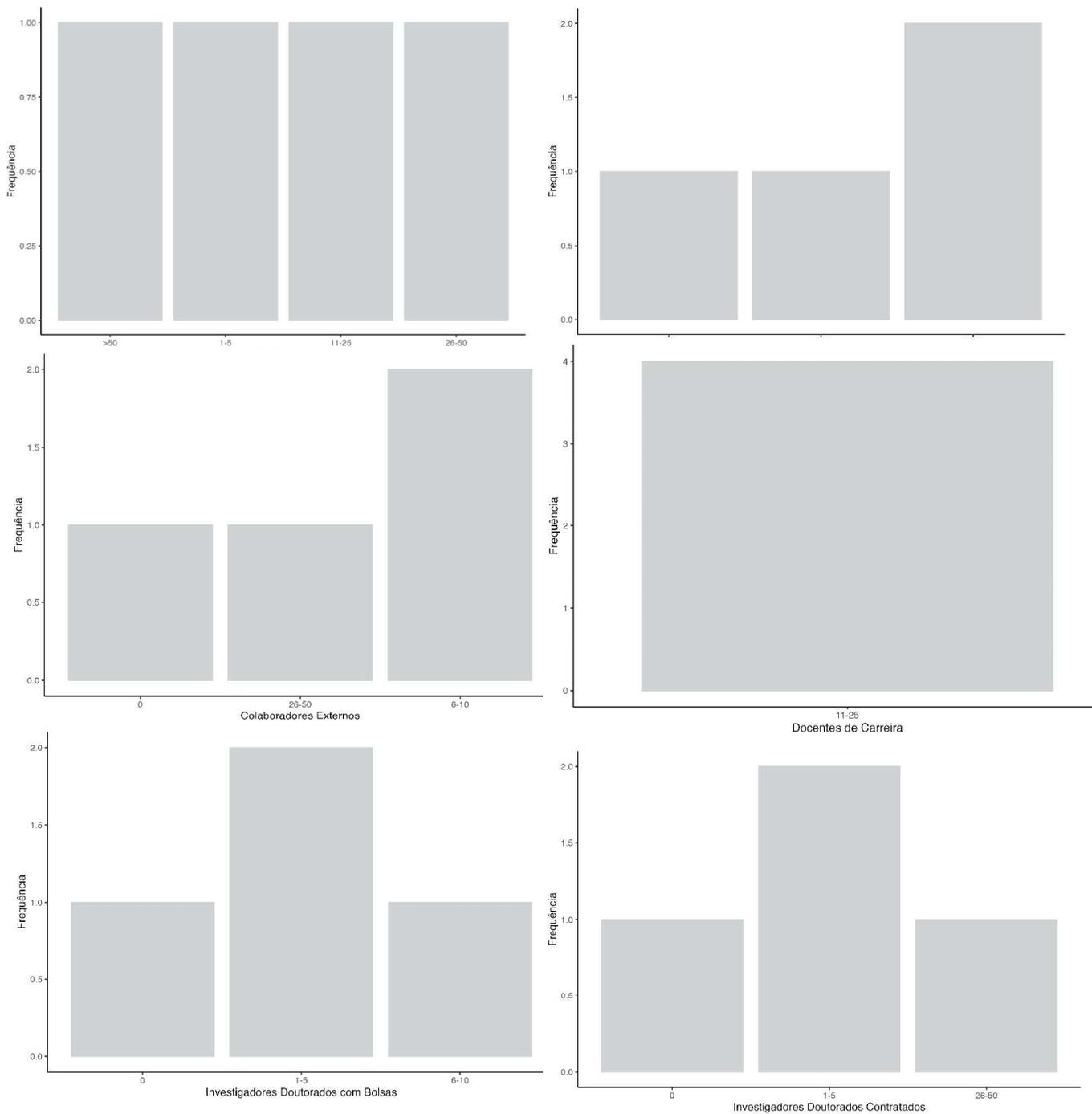
ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

Universidade do Minho





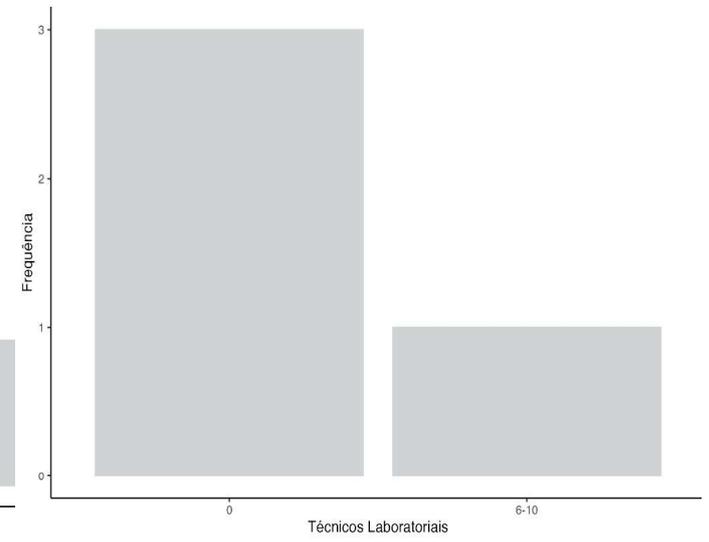
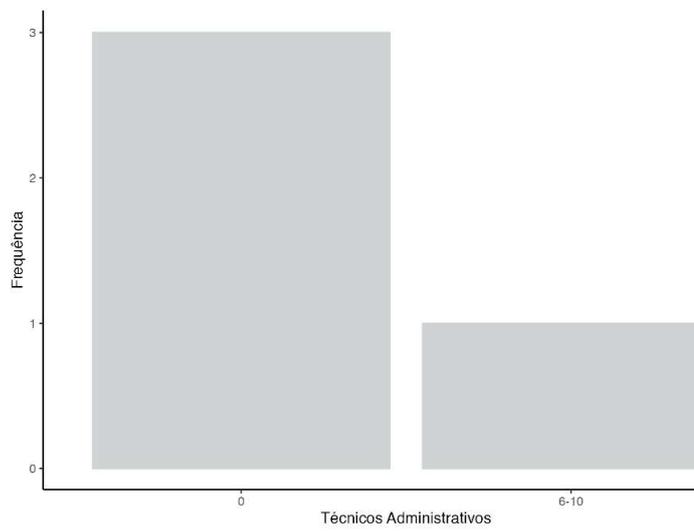
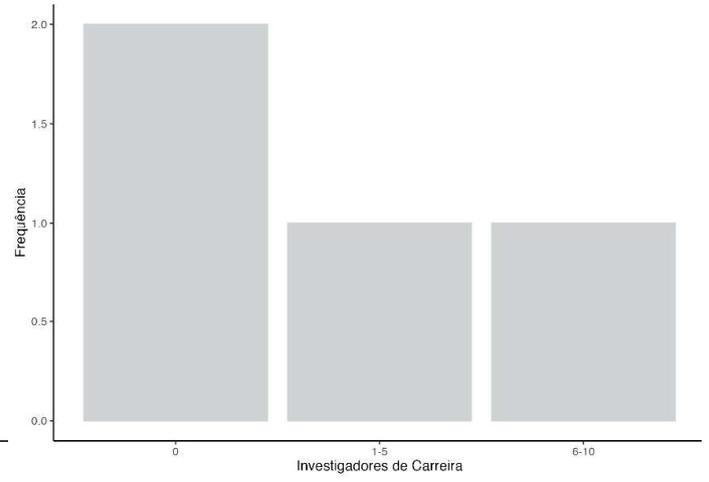
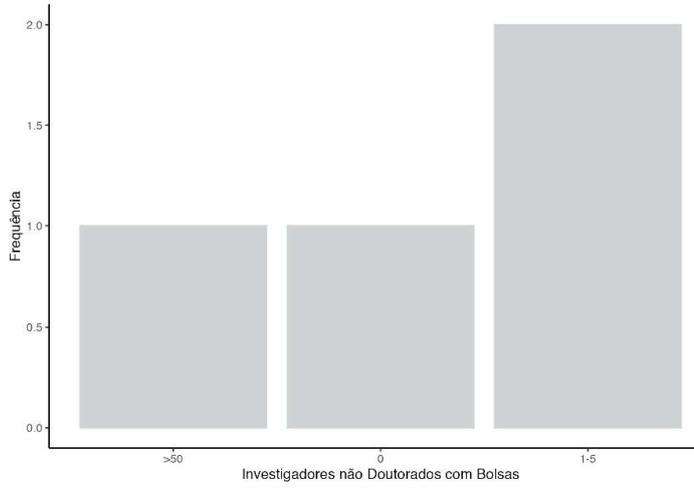
Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente





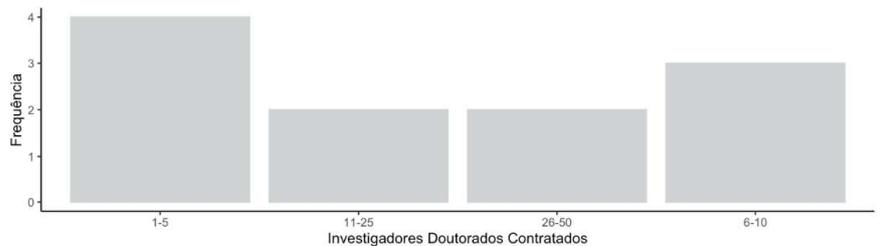
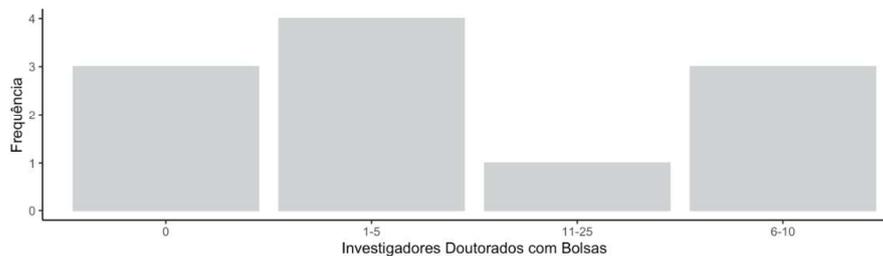
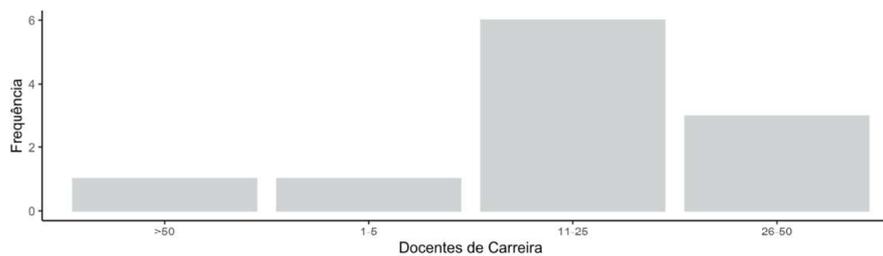
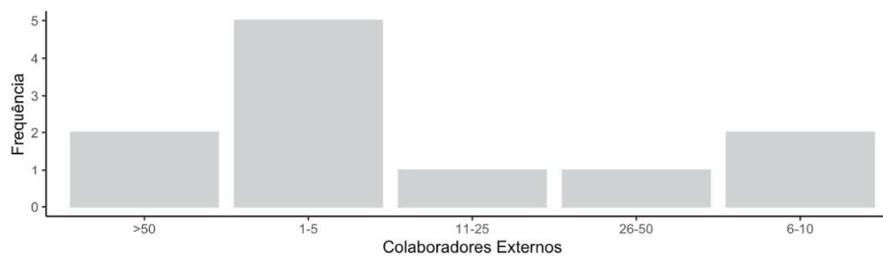
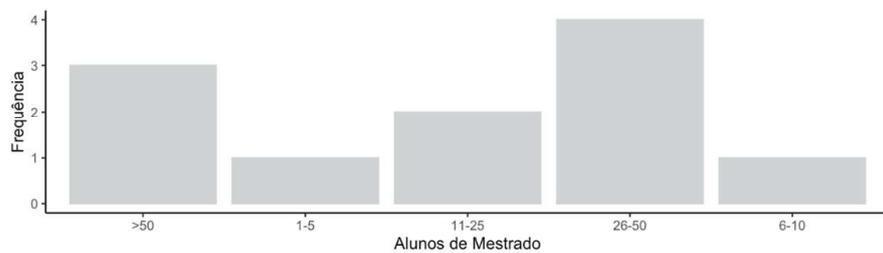
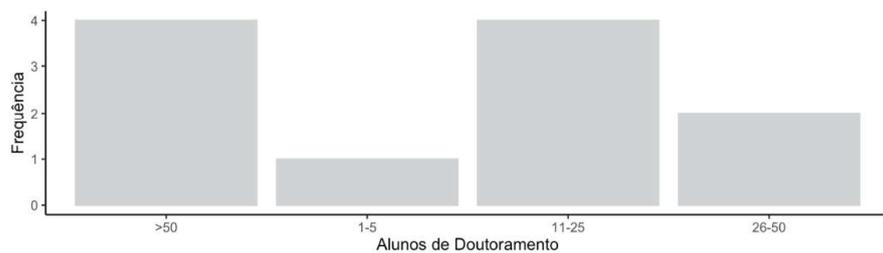
ANEXOS - Questionário sobre perspetivas de carreiras para doutorados

Universidade do Minho





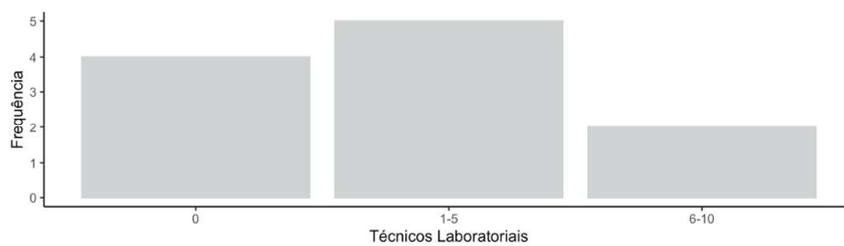
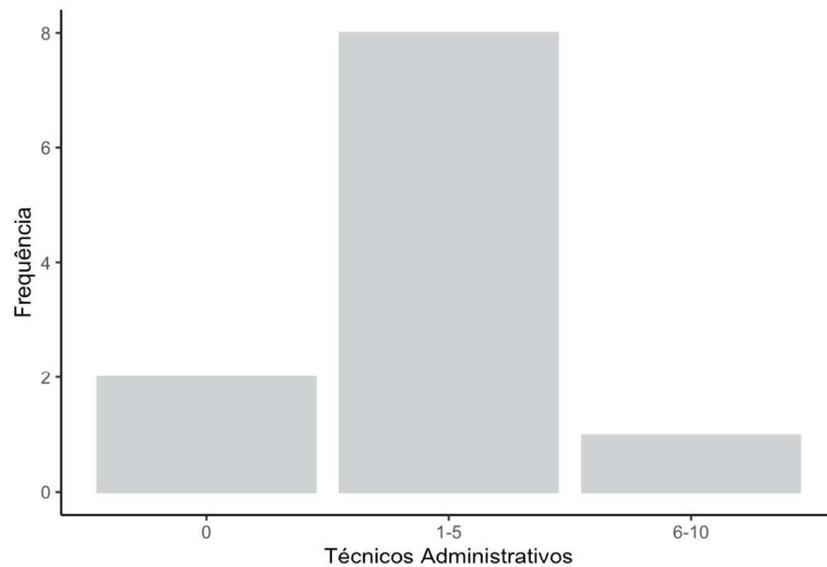
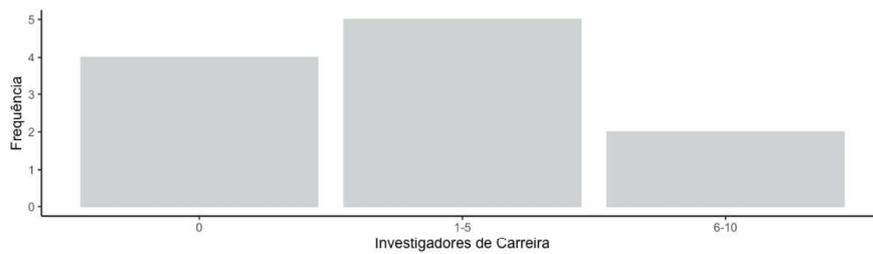
Ciências Exatas e da Engenharia





ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

Universidade do Minho



ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados



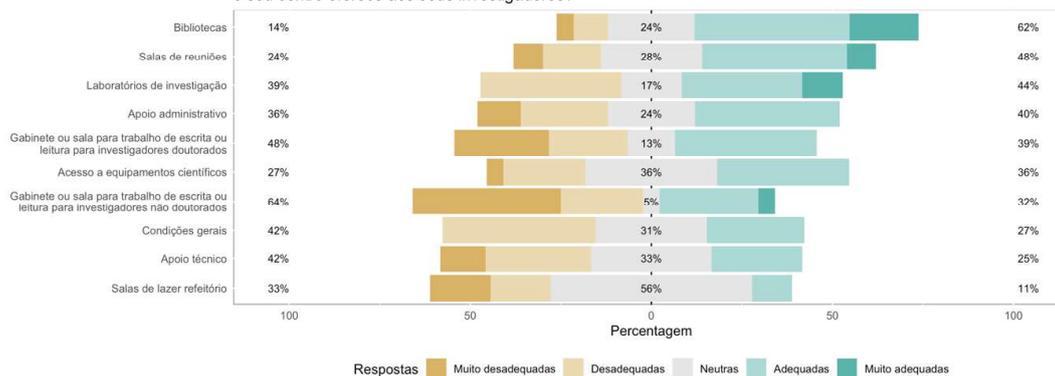
Universidade do Minho

Como diretor do centro, como classifica as condições que o seu centro oferece aos seus investigadores: *

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Não Aplicável	Muito desadequado	Desadequado	Neutro	Adequado	Muito adequado
Gabinete ou sala para trabalho de escrita ou leitura para investigadores não doutorados	<input type="radio"/>					
Gabinete ou sala para trabalho de escrita ou leitura para investigadores doutorados	<input type="radio"/>					
Salas de reuniões	<input type="radio"/>					
Laboratórios de investigação	<input type="radio"/>					
Acesso a equipamentos científicos	<input type="radio"/>					
Salas de lazer/refeitório	<input type="radio"/>					
Bibliotecas	<input type="radio"/>					
Apoio administrativo	<input type="radio"/>					
Apoio técnico	<input type="radio"/>					
Condições gerais	<input type="radio"/>					

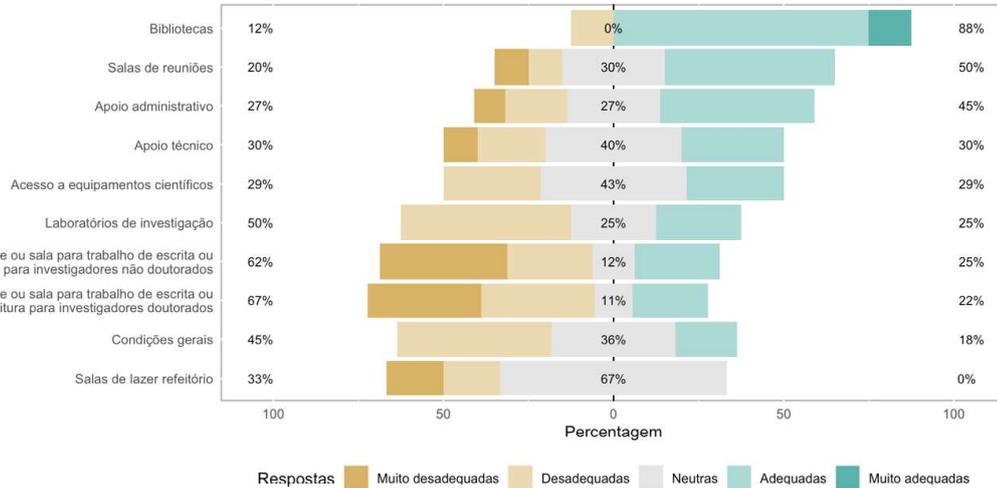
Como diretor do centro como classifica as condições que o seu centro oferece aos seus investigadores?





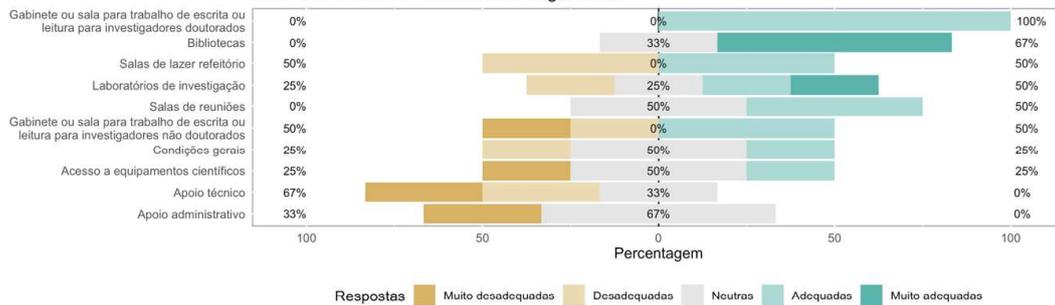
Ciências Sociais e Humanidades

Como diretor do centro como classifica as condições que o seu centro oferece aos seus investigadores?



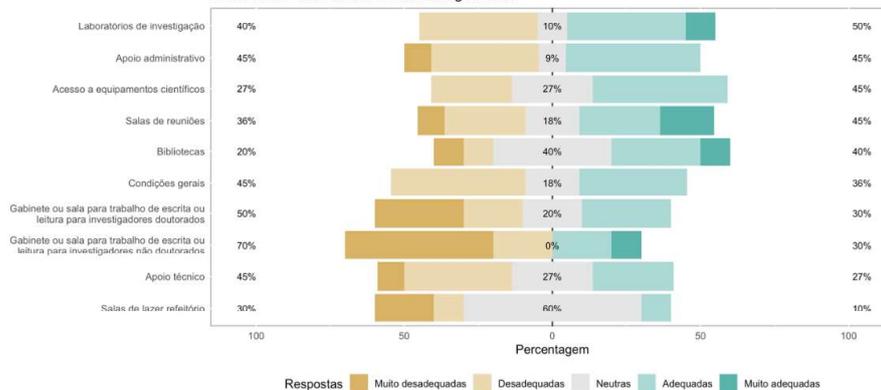
Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente

Como diretor do centro como classifica as condições que o seu centro oferece aos seus investigadores?



Ciências Exatas e da Engenharia

Como diretor do centro como classifica as condições que o seu centro oferece aos seus investigadores?



ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados



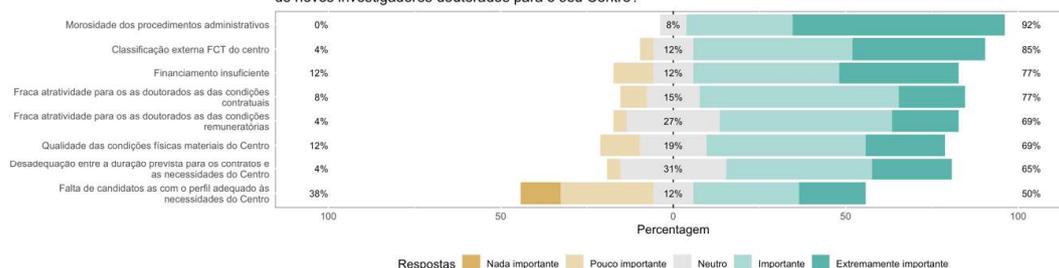
Universidade do Minho

Como classifica a contribuição das seguintes situações para a contratação de novos investigadores doutorados para o seu Centro? *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Nada importante	Pouco importante	Neutro	Importante	Extremamente importante
Falta de candidatos/as com o perfil adequado às necessidades do Centro	<input type="radio"/>				
Qualidade das condições físicas/materiais do Centro	<input type="radio"/>				
Fraca atratividade (para os/as doutorados/as) das condições remuneratórias	<input type="radio"/>				
Fraca atratividade (para os/as doutorados/as) das condições contratuais	<input type="radio"/>				
Morosidade dos procedimentos administrativos	<input type="radio"/>				
Classificação externa (FCT) do centro	<input type="radio"/>				
Financiamento insuficiente	<input type="radio"/>				
Desadequação entre a duração prevista para os contratos e as necessidades do Centro	<input type="radio"/>				

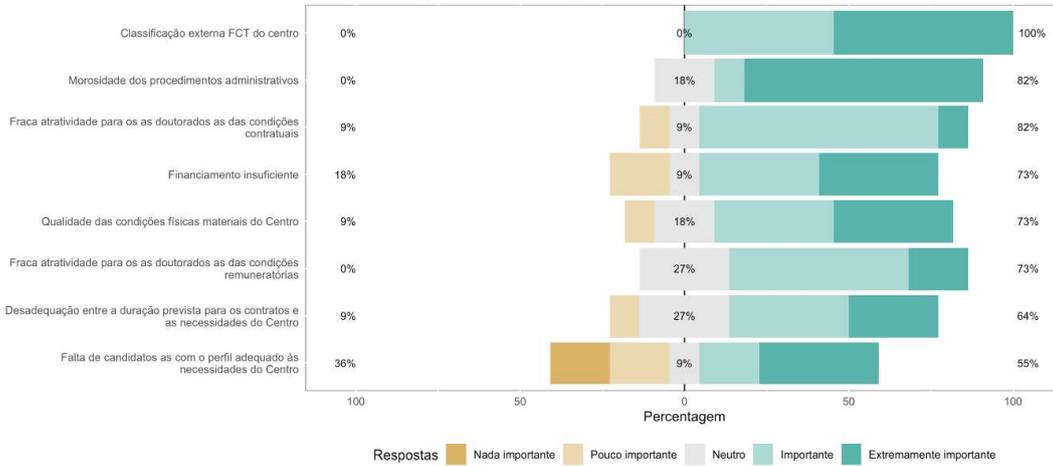
Como classifica a contribuição das seguintes situações para a contratação de novos investigadores doutorados para o seu Centro?





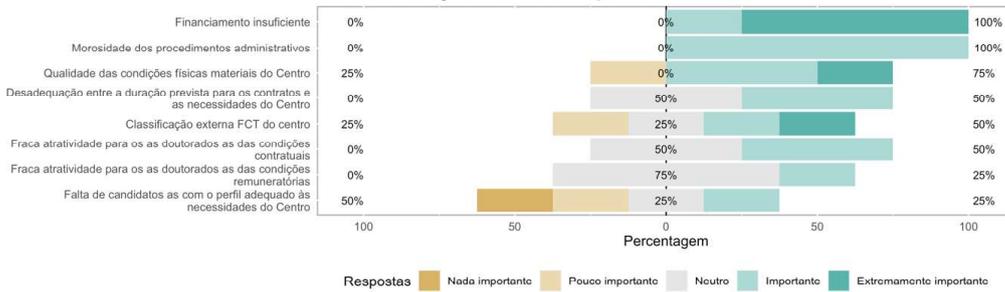
Ciências Sociais e Humanidades

Como classifica a contribuição das seguintes situações para a contratação de novos investigadores doutorados para o seu Centro?



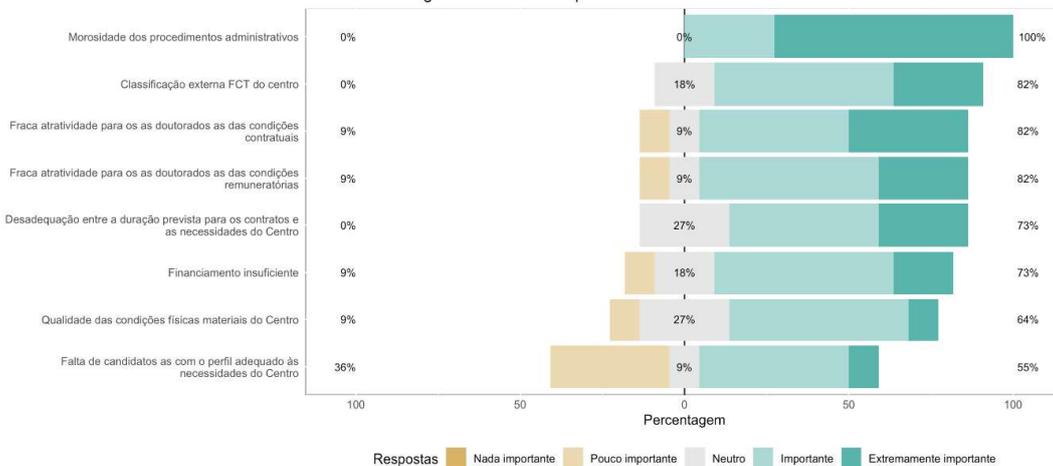
Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente

Como classifica a contribuição das seguintes situações para a contratação de novos investigadores doutorados para o seu Centro?



Ciências Exatas e da Engenharia

Como classifica a contribuição das seguintes situações para a contratação de novos investigadores doutorados para o seu Centro?





ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados

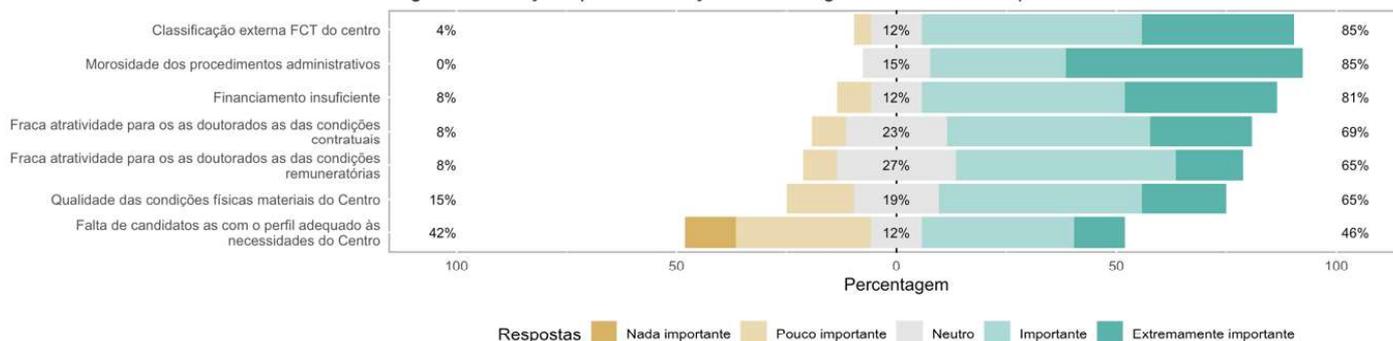
Universidade do Minho

De acordo com a realidade do Centro que dirige, como classifica a contribuição das seguintes situações para a retenção de investigadores doutorados previamente contratados? *

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Nada importante	Pouco importante	Neutro	Importante	Extremamente importante
Falta de candidatos/as com o perfil adequado às necessidades do Centro	<input type="radio"/>				
Qualidade das condições físicas/materiais do Centro	<input type="radio"/>				
Fraca atratividade (para os/as doutorados/as) das condições remuneratórias	<input type="radio"/>				
Fraca atratividade (para os/as doutorados/as) das condições contratuais	<input type="radio"/>				
Morosidade dos procedimentos administrativos	<input type="radio"/>				
Classificação externa (FCT) do centro	<input type="radio"/>				
Financiamento insuficiente	<input type="radio"/>				

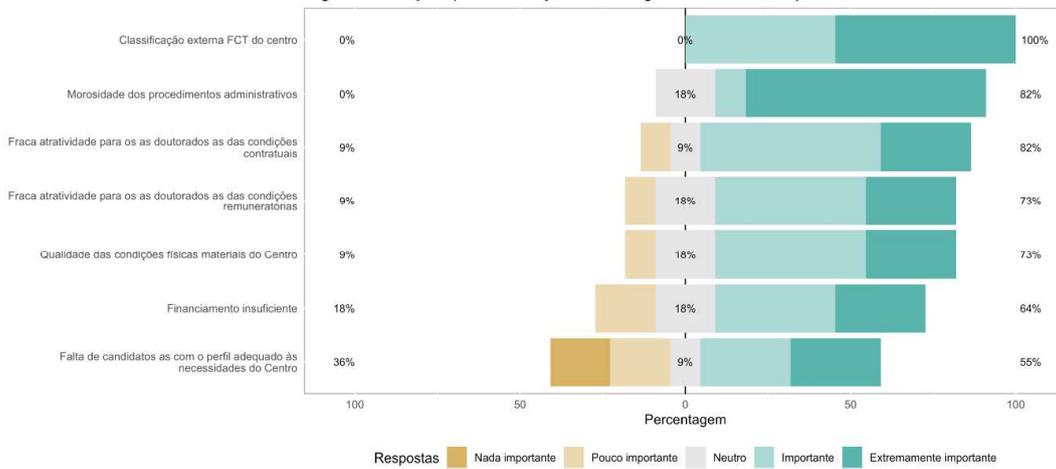
De acordo com a realidade do Centro que dirige como classifica a contribuição das seguintes situações para a retenção de investigadores doutorados previamente contratados?





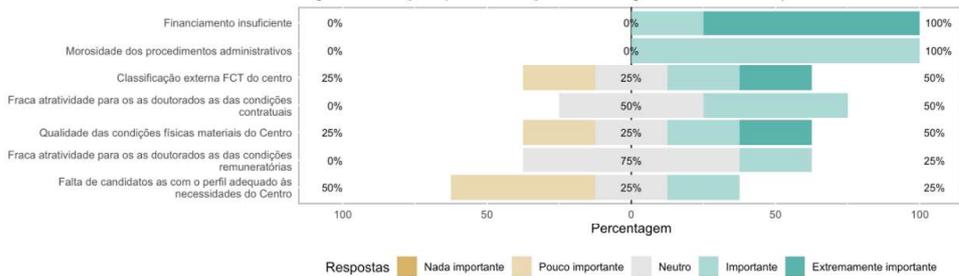
Ciências Sociais e Humanidades

De acordo com a realidade do Centro que dirige como classifica a contribuição das seguintes situações para a retenção de investigadores doutorados previamente contratados?



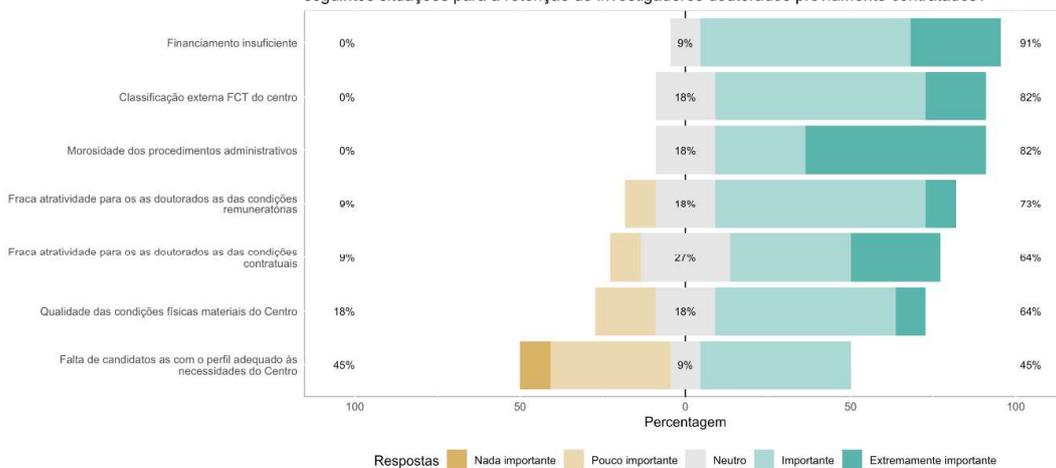
Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente

De acordo com a realidade do Centro que dirige como classifica a contribuição das seguintes situações para a retenção de investigadores doutorados previamente contratados?



Ciências Exatas e da Engenharia

De acordo com a realidade do Centro que dirige como classifica a contribuição das seguintes situações para a retenção de investigadores doutorados previamente contratados?



ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados



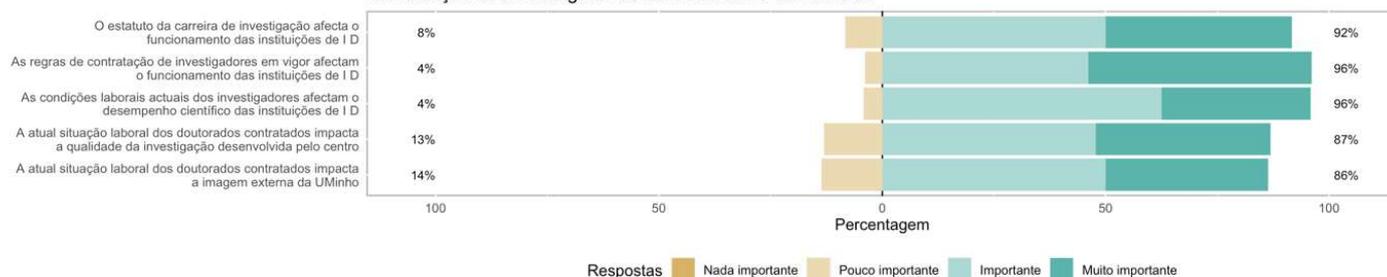
Universidade do Minho

O que considera mais importante para a manutenção dos investigadores contratados no seu centro? *

Por favor, selecione a posição apropriada para cada elemento:

	Nada importante	Pouco importante	Neutro	Importante	Muito importante
A atual situação laboral dos doutorados contratados impacta a qualidade da investigação desenvolvida pelo centro.	<input type="radio"/>				
A atual situação laboral dos doutorados contratados impacta a imagem externa da UMinho	<input type="radio"/>				
As regras de contratação de investigadores em vigor afectam o funcionamento das instituições de I&D	<input type="radio"/>				
O estatuto da carreira de investigação afecta o funcionamento das instituições de I&D	<input type="radio"/>				
As condições laborais actuais dos investigadores afectam o desempenho científico das instituições de I&D	<input type="radio"/>				

O que considera mais importante para a manutenção dos investigadores contratados no seu centro?

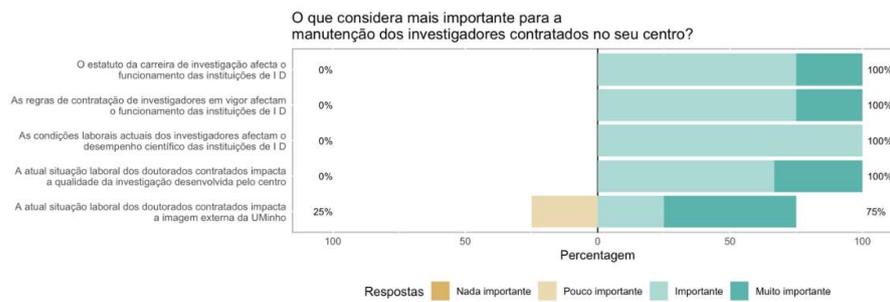




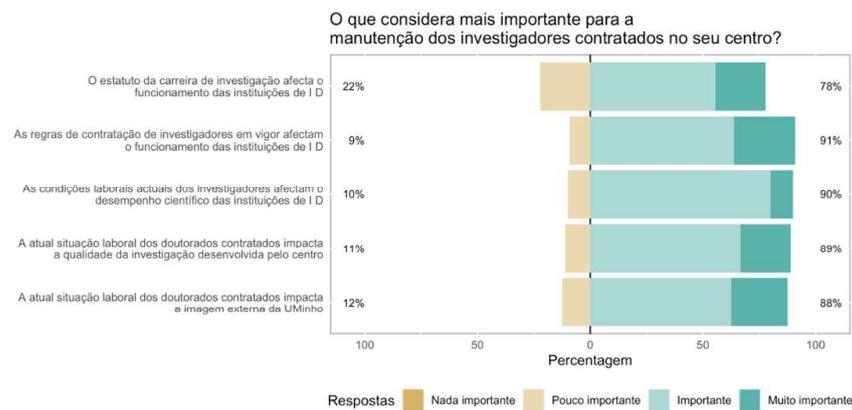
Ciências Sociais e Humanidades



Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente



Ciências Exatas e da Engenharia



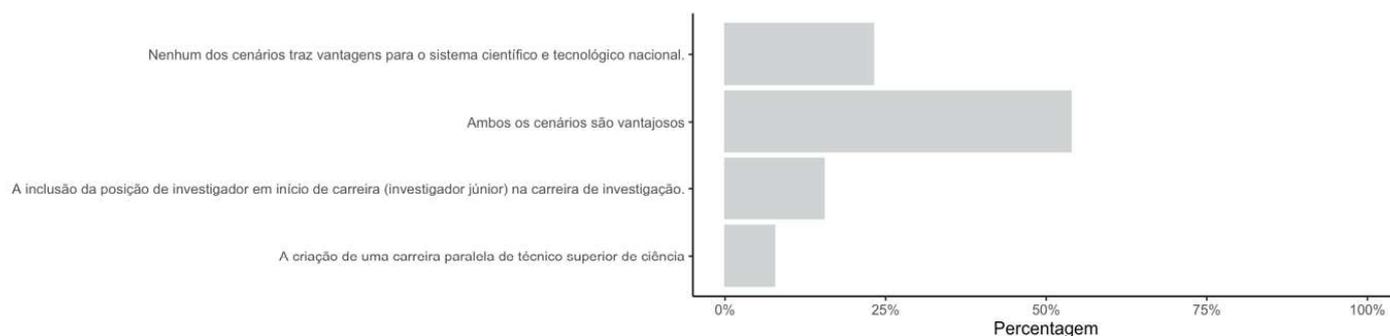


Do ponto de vista do centro de investigação, o que considera mais relevante, no sentido de fortalecer o sistema científico e tecnológico nacional: *

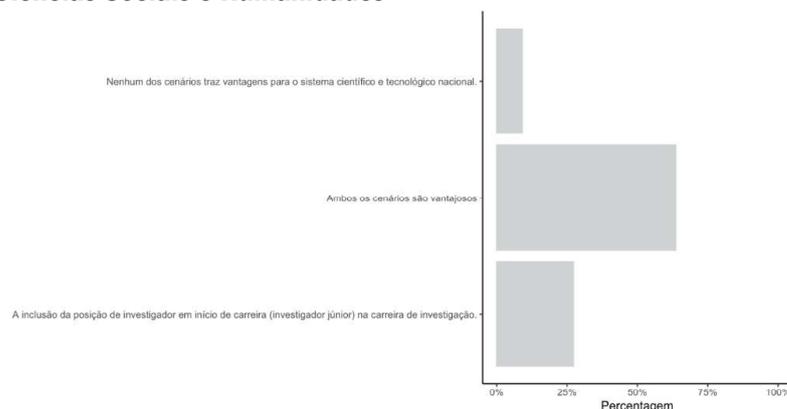
● Escolha uma das seguintes respostas

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

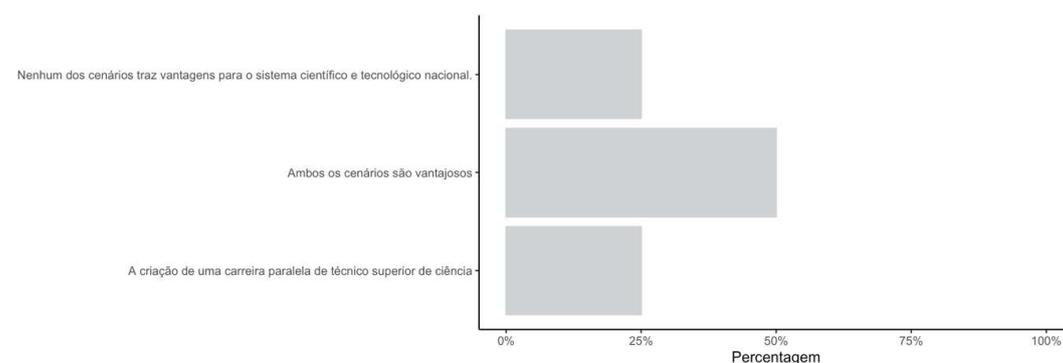
- A inclusão da posição de investigador em início de carreira (investigador júnior) na carreira de investigação.
- A criação de uma carreira paralela de técnico superior de ciência
- Ambos os cenários são vantajosos
- Nenhum dos cenários traz vantagens para o sistema científico e tecnológico nacional.



Ciências Sociais e Humanidades

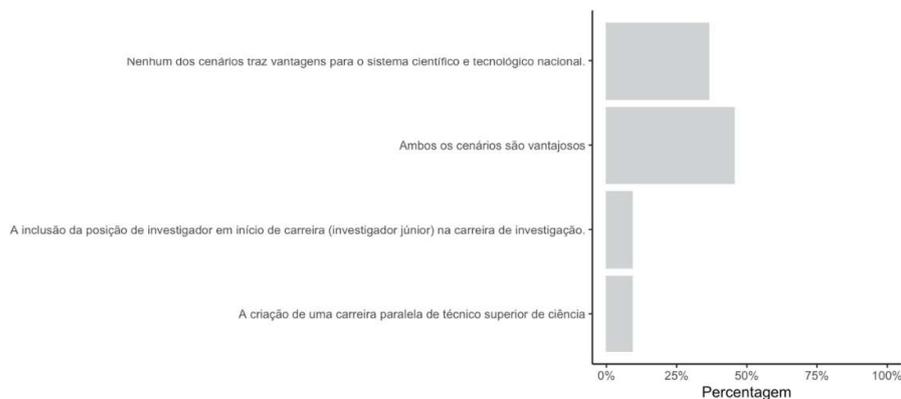


Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente





Ciências Exatas e da Engenharia



No âmbito do seu centro de investigação, o que considera mais relevante, no sentido de proporcionar mais oportunidades de emprego para doutorados: *

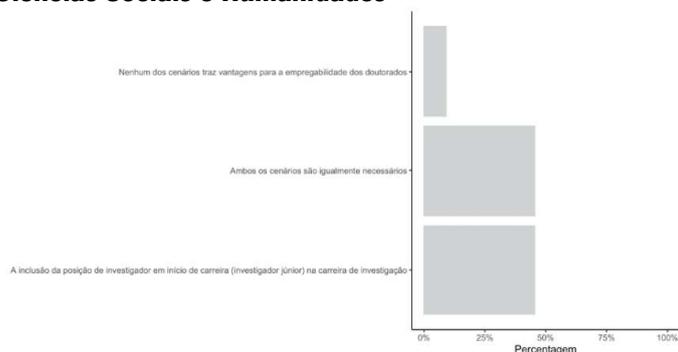
Escolha uma das seguintes respostas
 Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- A inclusão da posição de investigador em início de carreira (investigador júnior) na carreira de investigação
- A criação de uma carreira paralela de técnico superior de ciência
- Ambos os cenários são igualmente necessários
- Nenhum dos cenários traz vantagens para a empregabilidade dos doutorados

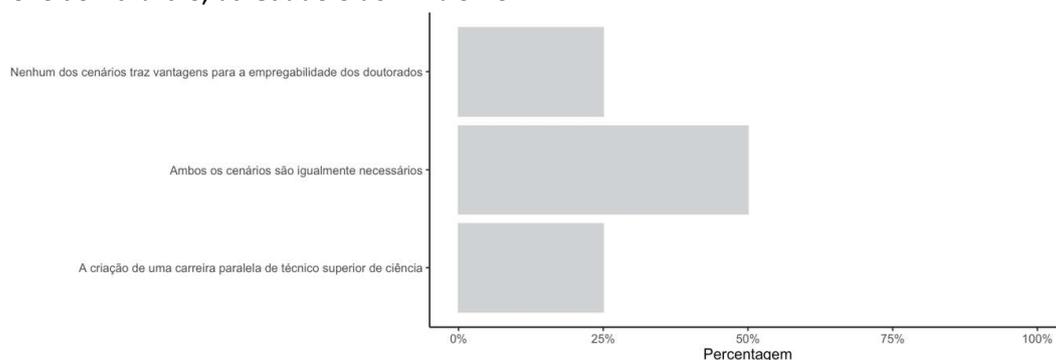




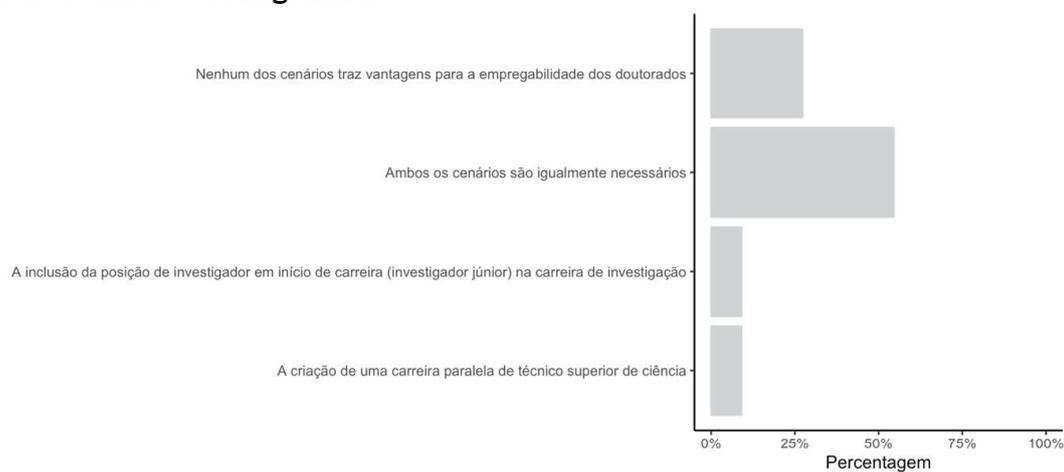
Ciências Sociais e Humanidades



Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente



Ciências Exatas e da Engenharia



ANEXOS - Questionário sobre perspectivas de carreiras para doutorados



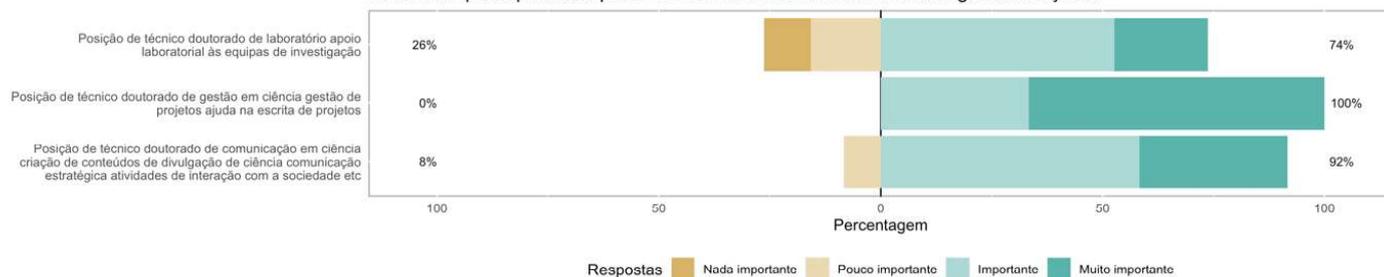
Universidade do Minho

Na eventualidade de se criar uma carreira alternativa de técnico superior de ciência, que importância para o seu centro atribui à inclusão das seguintes funções *

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Sem opinião	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante
Posição de técnico doutorado de laboratório (apoio laboratorial às equipas de investigação)	<input type="radio"/>				
Posição de técnico doutorado de gestão em ciência (gestão de projetos, ajuda na escrita de projetos)	<input type="radio"/>				
Posição de técnico doutorado de comunicação em ciência (criação de conteúdos de divulgação de ciência, comunicação estratégica, atividades de interação com a sociedade etc)	<input type="radio"/>				

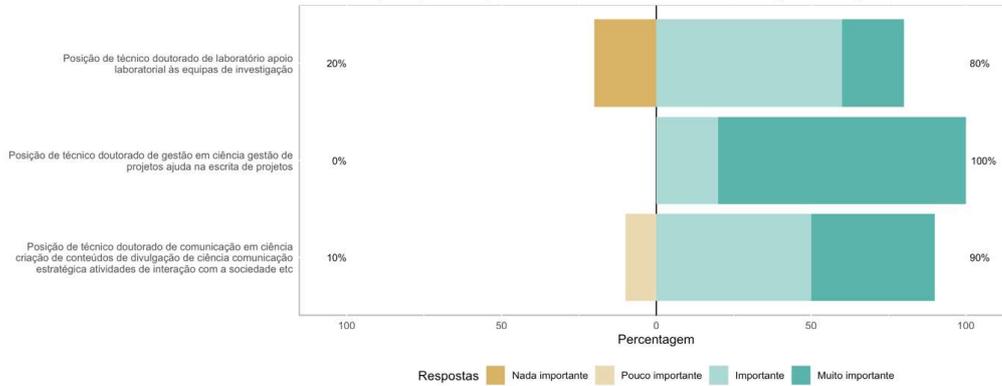
Na eventualidade de se criar uma carreira alternativa de técnico superior de ciência que importância para o seu centro atribui à inclusão das seguintes funções?





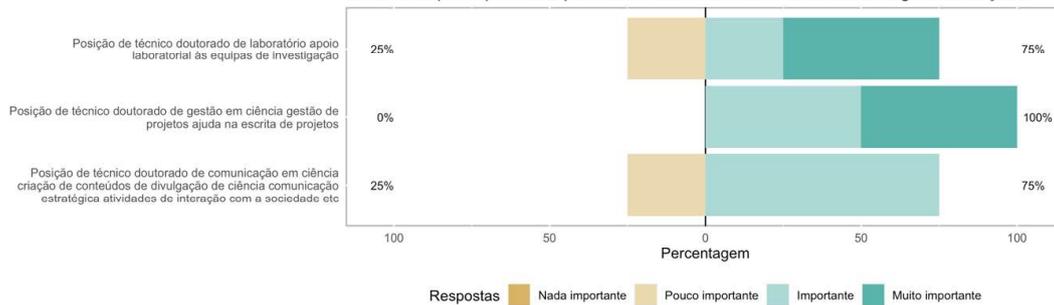
Ciências Sociais e Humanidades

Na eventualidade de se criar uma carreira alternativa de técnico superior de ciência que importância para o seu centro atribui à inclusão das seguintes funções?



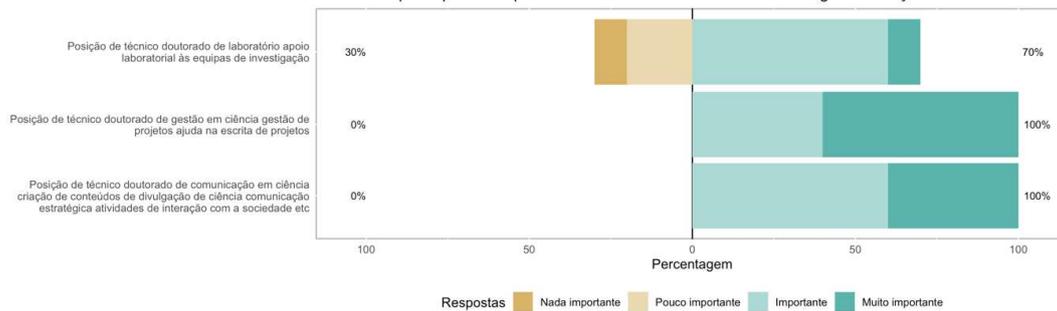
Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente

Na eventualidade de se criar uma carreira alternativa de técnico superior de ciência que importância para o seu centro atribui à inclusão das seguintes funções?



Ciências Exatas e da Engenharia

Na eventualidade de se criar uma carreira alternativa de técnico superior de ciência que importância para o seu centro atribui à inclusão das seguintes funções?



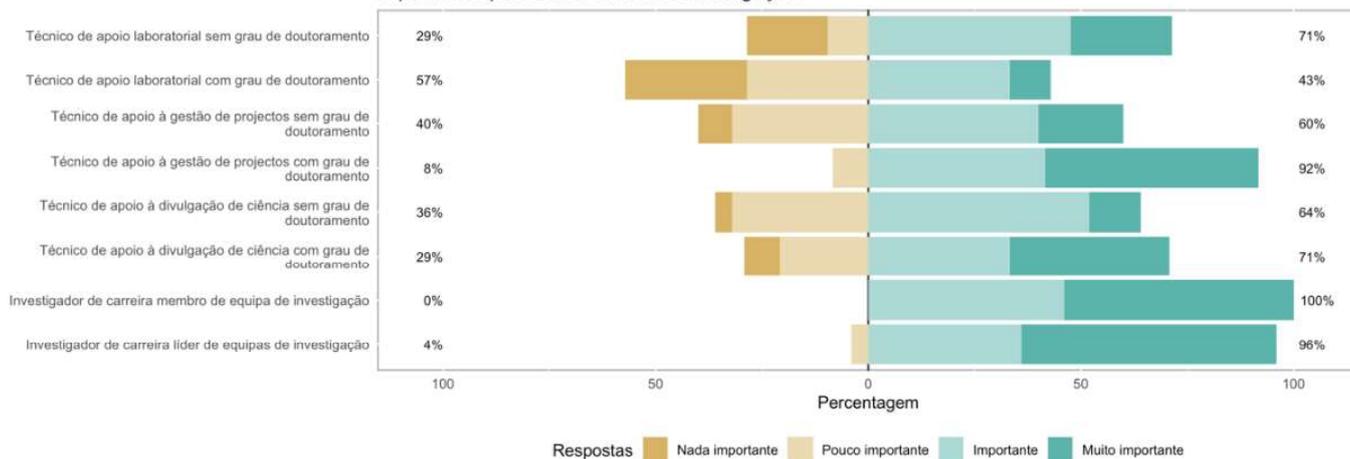


Que funções associadas à atividade de investigação considera importantes para o seu centro de investigação? *

Por favor, seleccione a posição apropriada para cada elemento:

	Sem opinião	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante
Investigador de carreira, líder de equipas de investigação	<input type="radio"/>				
Investigador de carreira, membro de equipa de investigação	<input type="radio"/>				
Técnico de apoio laboratorial, com grau de doutoramento	<input type="radio"/>				
Técnico de apoio laboratorial, sem grau de doutoramento	<input type="radio"/>				
Técnico de apoio à gestão de projectos, com grau de doutoramento	<input type="radio"/>				
Técnico de apoio à gestão de projectos, sem grau de doutoramento	<input type="radio"/>				
Técnico de apoio à divulgação de ciência, com grau de doutoramento	<input type="radio"/>				
Técnico de apoio à divulgação de ciência, sem grau de doutoramento	<input type="radio"/>				

Que funções associadas à atividade de investigação considera importantes para o seu centro de investigação?

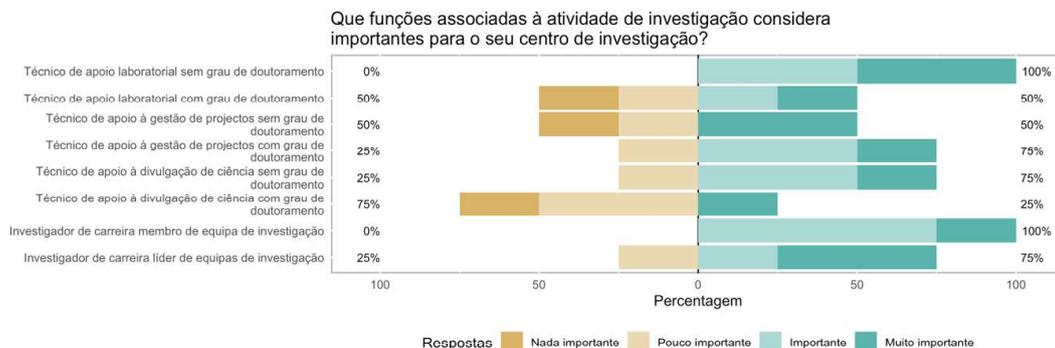




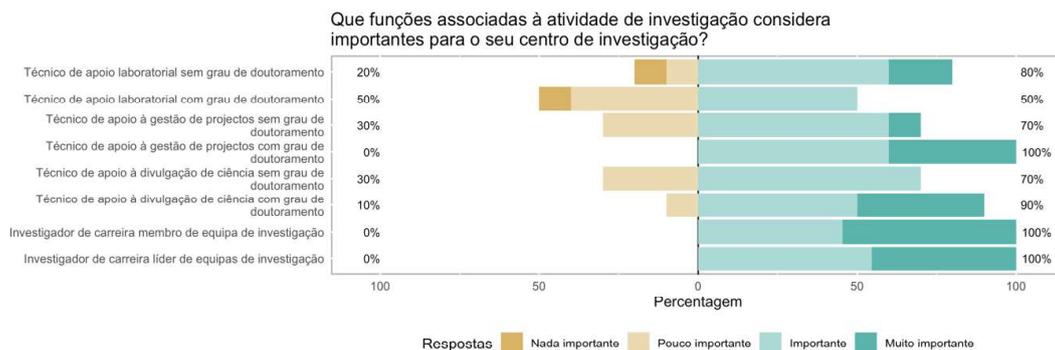
Ciências Sociais e Humanidades



Ciências Naturais, da Saúde e do Ambiente



Ciências Exatas e da Engenharia





Universidade do Minho

**Comissão Especializada de Educação, Investigação
e Interação com a Sociedade (CEEIIS)**

UNIVERSIDADE DO MINHO
MARÇO 2023

