

# INQUÉRITO AOS INVESTIGADORES – PRINCIPAIS RESULTADOS

---

**Junho de 2024**

**Relatório do Inquérito**  
Iscte

**Edição**  
GEQS| Gabinete de Estudos, Qualidade e Sustentabilidade

## ÍNDICE

Enquadramento .....	4
Caracterização da Amostra.....	5
Resultados.....	6
Análise por Eixos – Questões de Opinião .....	6
Gráfico 1 – Média das Questões de Opinião por Eixo.....	7
Análise por Eixos – Propostas de Ações .....	7
Gráfico 2 – Média das Questões de Propostas de Ações por Eixo.....	8
Análise por Dimensão .....	8
1.1. Conduta Ética na Investigação e Boas Práticas (Eixo Ética e Aspetos Profissionais) .....	9
1.2. Carreira e Desenvolvimento Profissional (Eixo Formação e Desenvolvimento) .....	9
1.3. Condições e Ambiente de Trabalho (Eixo Condições de Trabalho e Segurança Social) .....	10
1.4. Apoio às Atividades de Investigação (Eixo Ética e Aspetos Profissionais)....	11
1.5. Igualdade e não-discriminação (Eixo Condições de Trabalho e Segurança Social) .....	11
1.6. Política de Recrutamento (Eixo Recrutamento e Seleção) .....	12
1.7. Disseminação de Resultados da Investigação/Transferência de Conhecimento (Eixo Ética e Aspetos Profissionais) .....	13
Outros Resultados Relevantes.....	13
Quadro 1 – Interesse por Áreas de Formação (%) .....	14
Quadro 2 – Utilização de Ferramentas de Apoio à Investigação (%) .....	14



## **Enquadramento**

No âmbito do projeto InCITIES, o Iscte aderiu, em setembro de 2023, à Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, subscrevendo os seus 40 princípios e formalizando, assim, o compromisso de reconhecer e valorizar a importância das atividades de investigação na instituição. Estes princípios integram quatro Pilares: Ética e Aspetos Profissionais, Recrutamento e Seleção, Condições de Trabalho e Segurança Social e Formação e Desenvolvimento<sup>1</sup>.

Na sequência desta adesão, o Iscte iniciou a sua candidatura à certificação *Human Resources Excellence in Research (HR Excellence in Research)*, atribuída às organizações que, após uma análise interna (*Gap Analysis*), relativa ao cumprimento dos 40 princípios, definem um conjunto de ações (*Action Plan*) para melhorarem as suas práticas nas quatro áreas de atuação mencionadas.

Neste âmbito, e caracterizando-se enquanto um processo contínuo e evolutivo, encontram-se em curso várias iniciativas, tendo em vista a melhoria dos processos de recrutamento, assentes nos princípios de uma política Aberta, Transparente e Baseada no Mérito, e das condições de trabalho dos investigadores que desenvolvem atividades nas oito Unidades do Iscte.

O Inquérito aos Investigadores (2024) foi uma das primeiras iniciativas e pretendeu efetuar o diagnóstico da situação atual do Iscte, tendo em vista a criação de um ambiente de trabalho estimulante e favorável à produção, transferência e partilha de conhecimento, bem como ao desenvolvimento profissional dos investigadores.

Neste sentido, os resultados do inquérito ajudaram não só a avaliar as práticas já implementadas, como também a criar mecanismos de incentivo à melhoria das condições de desenvolvimento de atividades de investigação, em aspectos como a ética profissional, a carreira, as condições e ambiente de trabalho, o apoio às atividades de investigação, a igualdade e não-discriminação, o recrutamento e a disseminação dos resultados da investigação.

---

<sup>1</sup> Para mais informações, consultar: <https://www.iscte-iul.pt/conteudos/investigar/2617/selo-hr-excellence-in-research>

## **Caracterização da Amostra**

O inquérito aos investigadores esteve disponível para resposta entre os dias 14 e 31 de maio de 2024, tendo sido publicadas duas versões, uma em português, e outra em inglês.

Participaram neste inquérito 124 investigadores, o que corresponde a 22,1% do universo.

A amostra englobou investigadores com diferente enquadramento contratual, desde investigadores de nível R1 (Estudante de doutoramento/Investigador de nível inicial: investigadores que realizam investigação sob supervisão e que ainda não obtiveram o diploma de doutoramento), R2 (Pós-Doc/Investigador reconhecido: investigadores doutorados que ainda não são totalmente independentes em termos de capacidade de desenvolver a sua própria investigação, atrair financiamento ou liderar um grupo de investigação), R3 (Investigador estabelecido: investigadores doutorados que atingiram um nível de independência na sua capacidade de desenvolver a própria investigação, atrair financiamento ou liderar um grupo de investigação) e R4 (Investigador principal: investigadores doutorados que são reconhecidos pelos pares como figuras de referência no seu domínio de investigação).

No que diz respeito à sua caracterização, 57% dos inquiridos são mulheres, 74% possuem nacionalidade portuguesa, 40% têm entre 40 e 49 anos, 48% são investigadores de nível R1, 44% são bolseiros de investigação a tempo integral, 59% desenvolvem atividades de investigação há menos de cinco anos, 35% nunca exerceu atividades de investigação noutra instituição de acolhimento para além do Iscte e 34% são investigadores do Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-Iscte)<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Infografia com a caracterização sociodemográfica da amostra disponível em: <https://www.iscte-iul.pt/conteudos/investigar/2617/hr-excellence-in-research> (Ponto 3- Lançamento do Inquérito aos/as Investigadores/as do Iscte).

## **Resultados**

A conceção do inquérito decorreu de uma adaptação e adequação cuidadosas da realidade de investigação do Iscte aos quatro pilares que sustentam a Carta e o Código, assegurando que a estrutura do inquérito estivesse alinhada com os seus princípios fundamentais. Neste sentido, a elaboração das questões atendeu a estas quatro temáticas, existindo uma lógica estruturada em questões de posicionamento relativamente a afirmações (escala de opinião) e a sugestões de ações de melhoria (escala de adequação), bem como perguntas de resposta aberta, onde os investigadores tiveram a oportunidade de se pronunciar, em campos de texto livre, sobre os vários assuntos.

A análise que se segue é fruto desta distinção entre quatro eixos, tendo sido elaborados dois gráficos, um com as médias das questões de opinião, e outro com as médias das questões relativas à sugestão de ações de melhoria.

Na secção Análise por Dimensão é efetuada uma análise preliminar, sendo destacadas as questões de opinião que tiveram avaliações menos positivas, com resultados abaixo da média de cada eixo, bem como as propostas de ação que tiveram resultados acima do ponto médio da escala de adequação (3).

### **Análise por Eixos – Questões de Opinião**

No que diz respeito às questões de opinião, os investigadores tiveram oportunidade de se posicionar, relativamente a um conjunto de tópicos, em cada dimensão de análise, numa escala de 1 a 5, em que 1 corresponde a “discordo totalmente” e 5 a “concordo totalmente”.

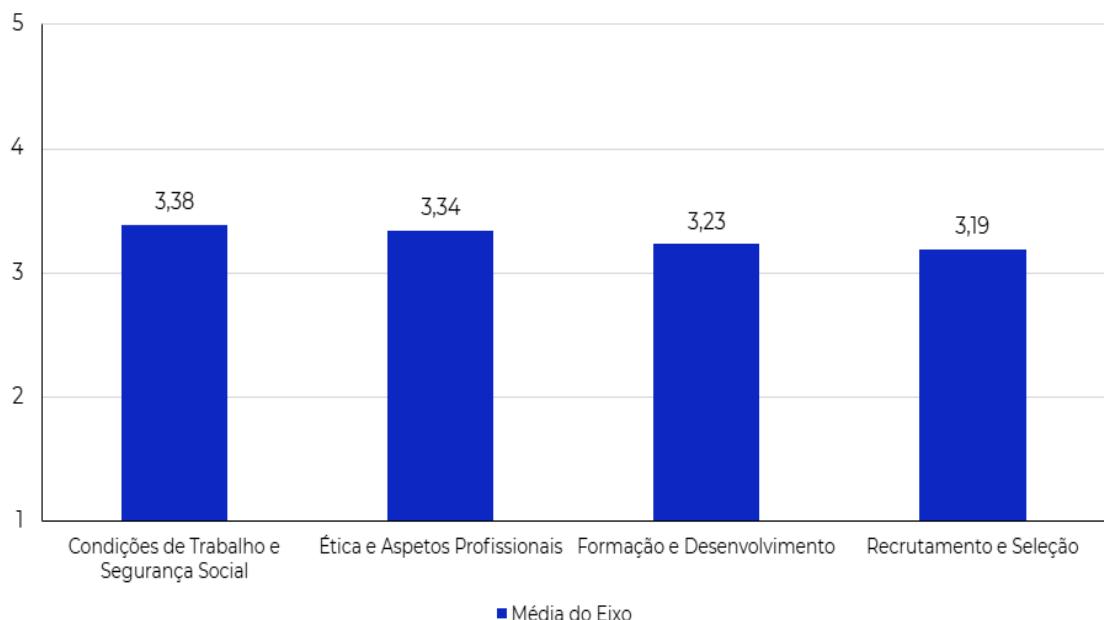
De acordo com o Gráfico 1, é possível compreender que a opinião dos investigadores não se caracteriza por ser muito distinta, não se destacando diferenças significativas entre os eixos. Após análise dos valores médios, conclui-se que a dimensão Condições de Trabalho e Segurança Social é aquela que apresenta um valor mais elevado ( $M^3=3,38$ ), caracterizando-se como o aspeto mais bem avaliado pelos investigadores.

---

<sup>3</sup> “M” representa a palavra “Média”.

Por outro lado, a dimensão Recrutamento e Seleção é a que obtém avaliações mais baixas ( $M=3,19$ ).

Gráfico 1 – Média das Questões de Opinião por Eixo



## Análise por Eixos – Propostas de Ações

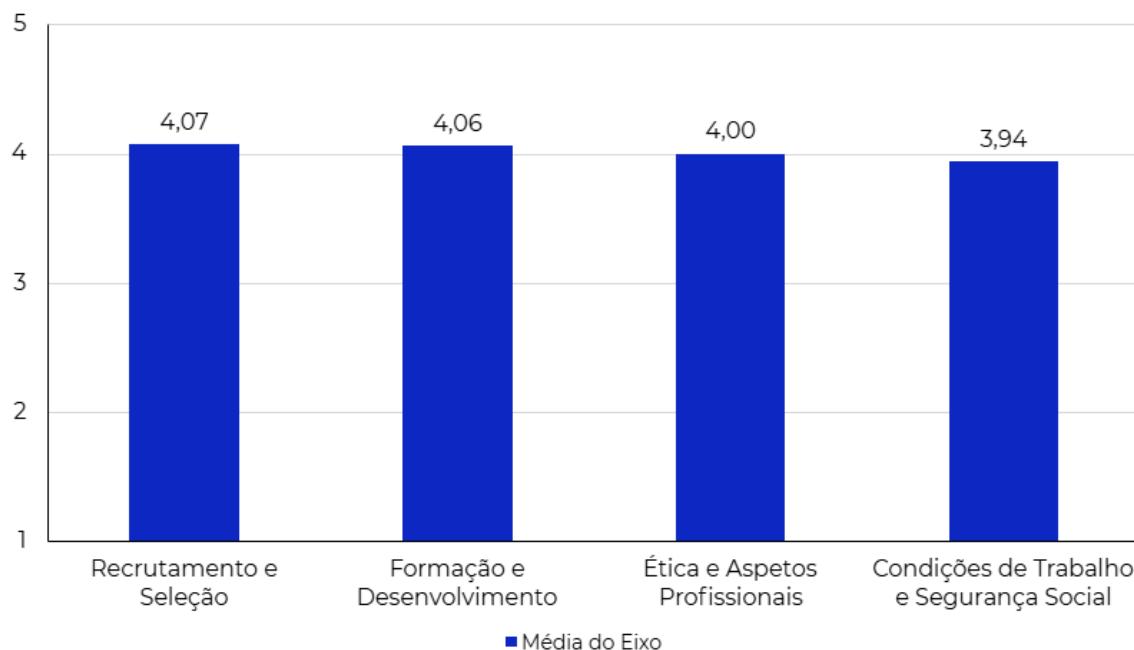
No que diz respeito à segunda componente de questões do inquérito, os investigadores puderam avaliar a adequabilidade de um conjunto de 23 ações propostas, numa escala de 1 a 5, em que 1 significa “totalmente inadequado” e 5 “totalmente adequado”.

Procedendo a uma análise ao Gráfico 2, constata-se que, no geral, as ações sugeridas foram bem avaliadas pelos investigadores, sendo consideradas de boa adequabilidade (média igual ou superior a 4 em três dos quatro eixos).

Atendendo, também, ao conteúdo do Gráfico 1, é possível concluir que existiu uma relação proporcional entre aqueles que os investigadores consideram serem os pontos a melhorar (atribuindo valores mais baixos nas questões de opinião) e as ações de melhoria propostas (atribuindo valores mais elevados nas questões de sugestões de ações).

Neste quadro, as dimensões menos bem classificadas no gráfico anterior, como é o caso do Recrutamento e Seleção e da Formação e Desenvolvimento, são aquelas cujas ações propostas foram mais bem avaliadas, por parte dos investigadores.

Gráfico 2 – Média das Questões de Propostas de Ações por Eixo



## Análise por Dimensão

Seguidamente, apresentamos as dimensões que estão associadas a cada um dos eixos, em particular os parâmetros com resultados abaixo da média do respetivo eixo e a identificação das ações e iniciativas propostas que concentraram uma avaliação acima do ponto médio da escala. Estes resultados serão tidos em conta no exercício de diagnóstico (*Gap Analysis*) a realizar pelo Grupo de Trabalho do *HR Excellence in Research*, bem como na definição do Plano de Ação a implementar.

De salientar que as perguntas abertas não foram incluídas no presente relatório, mas foram objeto de uma análise detalhada.

## **1.1. Conduta Ética na Investigação e Boas Práticas (Eixo Ética e Aspetos Profissionais)**

Nesta dimensão, os dois parâmetros abaixo do valor médio do eixo ( $M=3,34$ ) são os seguintes:

- Sinto-me bastante familiarizado/a com a Política de Gestão e Partilha de Dados de Investigação do Iscte ( $M=3,06$ ).
- Estou bem informado/a acerca dos canais que posso utilizar para apresentar queixas/denúncias e propor medidas de melhoria ( $M=2,55$ ).

As ações e iniciativas propostas com resultados acima do ponto médio da escala ( $M \geq 3$ ) são as seguintes:

- Criação de um formulário/*checklist* digital com vista à garantia do cumprimento do Código de Ética de Investigação no âmbito do registo do tema das teses e dissertações e/ou projetos de investigação ( $M=4,08$ ).
- Criação da figura institucional do Provedor da Investigação para garantia dos direitos e deveres na prática da atividade de investigação ( $M=3,88$ ).
- Realização de ações de formação e de sensibilização para investigadores/as sobre as questões da ética e conduta na investigação e da Política de Gestão e Partilha de Dados de Investigação do Iscte ( $M=3,87$ ).

## **1.2. Carreira e Desenvolvimento Profissional (Eixo Formação e Desenvolvimento)**

Nesta dimensão, os dois parâmetros abaixo do valor médio do eixo ( $M=3,23$ ) são os seguintes:

- O Iscte incentiva as experiências de mobilidade geográfica e/ou intersectorial [nota: mobilidade intersectorial diz respeito à mobilidade profissional entre academia, administração pública, empresas, ONG/IPSS, etc.] ( $M=3,16$ ).
- O Iscte valoriza o exercício de atividades de ensino por parte dos/as investigadores/as ( $M=3,13$ ).

As ações e iniciativas propostas com resultados acima do ponto médio da escala ( $M \geq 3$ ) são as seguintes:

- Incluir, para além dos/as docentes, os/as investigadores/as como possíveis orientadores/as das dissertações e teses ( $M=4,34$ ).
- Disponibilizar serviços de aconselhamento sobre estratégias de financiamento da investigação e de internacionalização ( $M=4,29$ ).
- Criar um programa de formação em competências de ensino, de gestão e de orientação como parte do desenvolvimento profissional dos/as investigadores/as ( $M=4,12$ ).
- Disponibilizar um catálogo e realizar sessões públicas de apresentação de potenciais orientadores/as e temas de investigação para estudantes em todos os cursos dos 2.º e 3.º ciclos ( $M=4,03$ ).
- Disponibilizar um serviço de mentoria para o desenvolvimento da carreira do pessoal de investigação ( $M=3,89$ ).
- Oferecer formação em mentoria e promover reuniões de partilha de experiências entre mentores/as ( $M=3,87$ ).

### **1.3. Condições e Ambiente de Trabalho (Eixo Condições de Trabalho e Segurança Social)**

Nesta dimensão, os dois parâmetros abaixo do valor médio do eixo ( $M=3,38$ ) são os seguintes:

- O Iscte oferece as infraestruturas adequadas para o desenvolvimento das atividades de investigação ( $M=3,35$ ).
- Na maior parte dos dias, consigo conciliar a vida profissional com a vida familiar/pessoal ( $M=3,25$ ).

As ações e iniciativas propostas com resultados acima do ponto médio da escala ( $M \geq 3$ ) são as seguintes:

- Dar conhecimento sobre as ferramentas de flexibilização da realização da atividade de investigação ( $M=4,02$ ).
- Criar um inquérito anual sobre o clima organizacional/condições de trabalho aplicado aos/as investigadores/as do Iscte ( $M=4,02$ ).
- Disponibilizar um manual de acolhimento para os/as investigadores/as ( $M=3,92$ ).

#### **1.4. Apoio às Atividades de Investigação (Eixo Ética e Aspetos Profissionais)**

Nesta dimensão, os dois parâmetros abaixo do valor médio do eixo ( $M=3,34$ ) são os seguintes:

- O Iscte tem uma política de investigação estrategicamente orientada para potenciar a interdisciplinaridade e a internacionalização das atividades ( $M=3,23$ ).
- O Iscte tem uma política de incentivos adequada para promover a excelência nas atividades de investigação ( $M=3,07$ ).

As ações e iniciativas propostas com resultados acima do ponto médio da escala ( $M \geq 3$ ) são as seguintes:

- Melhorar a divulgação das ferramentas de apoio à investigação do Iscte ( $M=4,31$ ).
- Melhorar a divulgação da política de incentivos à excelência nas atividades de investigação do Iscte ( $M=4,02$ ).

#### **1.5. Igualdade e não-discriminação (Eixo Condições de Trabalho e Segurança Social)**

Nesta dimensão, o parâmetro abaixo do valor médio do eixo ( $M=3,38$ ) foi o seguinte:

- Sinto-me bastante familiarizado/a com o Plano de Igualdade, Diversidade e Inclusão do Iscte ( $M=2,64$ ).

As ações e iniciativas propostas com resultados acima do ponto médio da escala ( $M \geq 3$ ) são as seguintes:

- Ações de formação e sensibilização sobre assédio moral e sexual ( $M=4,07$ ).
- Ações de formação e sensibilização sobre desigualdades e discriminação ( $M=3,98$ ).
- Revisão do Plano de Igualdade, Diversidade e Inclusão do Iscte ( $M=3,81$ ).

## **1.6. Política de Recrutamento (Eixo Recrutamento e Seleção)**

Nesta dimensão, os três parâmetros abaixo do valor médio do eixo ( $M=3,19$ ) são os seguintes:

- A política de recrutamento do Iscte é aberta ( $M=3,09$ ).
- A política de recrutamento do Iscte é baseada no mérito ( $M=3,02$ ).
- A política de recrutamento do Iscte é transparente ( $M=2,91$ ).

As ações e iniciativas propostas com resultados acima do ponto médio da escala ( $M \geq 3$ ) são as seguintes:

- Elaborar um *booklet* que apoie as atividades dos painéis de seleção, incluindo boas práticas de recrutamento, visando a igualdade, a diversidade e a inclusão e o reconhecimento de percursos profissionais diversificados ( $M=4,12$ ).
- Implementar um procedimento para monitorizar a conformidade com os princípios da política *Open, Transparent and Merit-Based Recruitment* (OTM-R) ( $M=4,12$ ).
- Garantir que a composição dos painéis de seleção é equilibrada quanto ao género ( $M=4,08$ ).

## **1.7. Disseminação de Resultados da Investigação/Transferência de Conhecimento (Eixo Ética e Aspetos Profissionais)**

Nesta dimensão, o parâmetro abaixo do valor médio do eixo ( $M=3,34$ ) é o seguinte:

- Sinto-me bastante familiarizado/a com as ferramentas que permitem medir o impacto social da investigação e avaliar o seu potencial para a mudança da sociedade e das políticas públicas ( $M=2,89$ ).

As ações e iniciativas propostas com resultados acima do ponto médio da escala ( $M \geq 3$ ) são as seguintes:

- Nomeação de responsável pela comunicação de ciência em cada unidade de investigação em articulação com o Gabinete de Comunicação do Iscte ( $M=4,20$ ).
- Maior divulgação das ferramentas que permitem medir o impacto social das atividades de investigação ( $M=4,14$ ).
- Criar workshops/ações de formação sobre comunicação de ciência ( $M=4,01$ ).

## **Outros Resultados Relevantes**

Para além das respostas às questões mencionadas atrás, importa realçar alguns dos resultados obtidos noutros domínios, com impacto considerável na elaboração do Plano de Ação, mais concretamente, em ações de melhoria que incidam no desenvolvimento de competências ou na utilização e/ou utilidade das diversas ferramentas de apoio à investigação, de que o Iscte dispõe.

Relativamente ao desenvolvimento de competências, importa frisar as áreas de formação que os investigadores afirmaram necessitar de aprofundamento, destacando-se a gestão de projetos (82% dos investigadores indicaram ser uma área relevante), ética e boas práticas na investigação (79%), escrita científica para publicação de artigos (77%) e gestão de equipas/gestão de pessoas (73%).

**Quadro 1 – Interesse por Áreas de Formação (%)<sup>4</sup>**

Área de Formação	n	Sim (%)
Gestão de projetos	114	82
Ética e boas práticas na investigação	110	79
Escrita científica para publicação de artigos	116	77
Gestão de equipas/gestão de pessoas	109	73
Competências de comunicação	115	69
Ferramentas de gestão de referências bibliográficas	112	47
Outro(s)	34	62

No que diz respeito às ferramentas de apoio à investigação, verificou-se que, das nove tipologias de ferramentas apresentadas, seis detêm um grau de utilização inferior a 50%, pelo que se considera adequado um maior aprofundamento do conhecimento em relação a estas ferramentas.

**Quadro 2 – Utilização de Ferramentas de Apoio à Investigação (%)<sup>5</sup>**

Ferramenta de Apoio	n	Sim (%)
Bases de dados internacionais de referências bibliográficas e índices de citações (p. ex., Scopus, Web of Science)	120	92
b-on – Biblioteca do conhecimento online	117	71
Ferramentas de recolha, simulação, tratamento e análise de dados no Campus (p. ex., AMOS, Eviews, Intel, Matlab, MAXQDA, Qualtrics, R-software, SPSS, Stata)	118	70
Pesquisa de oportunidades de financiamento nacionais e internacionais (p. ex., Research Connect)	108	45
Repositório para depósito e partilha de dados de investigação (p. ex., Zenodo)	113	39
Índice de pesquisa de documentos políticos, diretrizes, publicações de grupos de reflexão e documentos de trabalho (p. ex., Overton – Impacto da investigação nas políticas)	105	14
Ferramentas de capacitação (p. ex., The Carpentries, Online Learning, Recomendações de Segurança e Proteção de Dados Privados)	109	9
Ferramentas para criação de planos de gestão de dados (p. ex., ARGOS, OpenDMP, DMPOnline)	109	6
Ferramentas de anonimização de dados de investigação (p. ex., Amnesia, DataTags, Zingtree, ARX, Data Anonymization Tool)	110	6

<sup>4</sup> Questão 7: “Para cada um dos seguintes domínios de formação, indique os que têm interesse para si”.

<sup>5</sup> Questão 13: “Das seguintes ferramentas de apoio à investigação, indique as que utiliza”.