



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

Trajetórias laborais nas instituições de ensino superior e ciência: excelência e precariedade

Ana Ferreira
CICS.NOVA, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da
Universidade NOVA de Lisboa

Resumo

Este trabalho de investigação traça um retrato das trajetórias de precariedade nas instituições de ensino superior e ciência em Portugal. Partindo da inquirição de 2 726 trabalhadores e trabalhadoras com vínculos precários, constata-se a longa duração e transversalidade destes percursos de precarização, alternando-se períodos com bolsas, com períodos com contratos de trabalho a prazo, vínculos pontuais e períodos de trabalho sem qualquer remuneração, só possíveis a trabalhadores/as com redes sociais de apoio. Em todos os casos, as suas jornadas de trabalho são longas e altamente produtivas, com a excelência aferida pelos indicadores valorizados neste campo profissional a pautar o trabalho desenvolvido. Contudo, os impactos nefastos da precariedade fazem-se sentir aos mais diversos níveis. Explorando o caso de investigadores/as com contratos a prazo, entre todos os grupos inquiridos, os que apresentam os vínculos mais favoráveis, verifica-se, em primeiro lugar, que a precariedade laboral se traduz numa incerteza constante sobre o futuro. Em segundo, que a situação de precariedade é experienciada como uma pressão constante que se reflete nos produtos do trabalho desenvolvido. A um terceiro nível, a precarização de longa duração influi nas suas vidas vividas e imaginadas, num adiar de planos e numa diluição dos tempos e espaços laborais e de vida. Finalmente, a precariedade e a concomitante incerteza manifestam-se em situações de *burnout* profissional, que se agravam com a debilidade do vínculo laboral. Este trabalho revela assim que a excelência da investigação em Portugal não tem tradução na estabilização laboral destes/as investigadores/as. Conclui-se ainda que o Programa de Estímulo ao Emprego

Científico, tendo melhorado as condições laborais de alguns/algumas investigadores/as, tem sido ineficaz na resolução dos problemas associados à precariedade.

O sistema científico e tecnológico em Portugal no século XXI

O sistema científico e tecnológico em Portugal tem apresentado um crescimento muito assinalável desde o início do século XXI. Este crescimento é revelado, por exemplo, no número de investigadores em tempo integral, com cerca de 50 000 investigadores em 2019¹, ou no número de doutoramentos, com cerca de 20 000 graus de doutor atribuídos ao longo da última década². Contudo, um olhar mais próximo a estes números revela ainda que até recentemente, a grande maioria dos doutorados em Portugal desenvolvia atividades de investigação ao abrigo de vínculos de bolsas que não conferem os direitos laborais associados a um contrato de trabalho. Face a uma pressão crescente sobre o sistema científico e tecnológico, foram introduzidas entre 2016 e 2017 um conjunto de alterações legislativas que visavam ultrapassar alguns dos problemas inerentes a um sistema assente em trabalho altamente qualificado e precarizado. Entre estas iniciativas, destacam-se o Programa de Estímulo ao Emprego Científico (Decreto Lei 57/2016; Lei 57/2017 e Decreto Regulamentar 11-A/2017) e o Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP, Lei 112/2017). O primeiro programa, permitiu que alguns contratos de bolsa para doutorados dessem lugar a contratos de trabalho, em mais de 95% dos casos, contratos a prazo. O PREVPAP promoveu a integração de docentes, investigadores, técnicos e gestores de ciência e tecnologia em carreiras académicas e técnicas com correspondente contrato de trabalho permanente. Contudo, quatro anos após o lançamento deste programa, temos apenas 232 docentes e investigadores integrados na respetiva carreira. No âmbito geral, estes dois programas permitiram formalizar 4 555 contratos de trabalho para doutores, com apenas cerca de 430 trabalhadores integrados (menos de 10%), em carreiras académicas³. Assim, é lícito afirmar-se que estas iniciativas conduziram a uma melhoria das condições laborais de uma parte dos doutorados, mas conduziram igualmente a uma integração muitíssimo limitada tanto na carreira docente, como na carreira de investigação científica. Atualmente, a maioria dos trabalhadores científicos permanece precarizada, isto é, trabalhando ao abrigo de vínculos laborais instáveis. Estes vínculos podem tomar a forma de contratos a prazo,

¹ Dados disponíveis na página online da PORDATA (<https://www.pordata.pt/Home>), acedida a 19 de janeiro de 2021. Fontes primárias: REBIDES e IPCTN.

² Dados acedidos através da página online da Direção-geral de Estatísticas de Educação e Ciência (<https://www.dgeec.mec.pt/np4/dgeec/>), acedida a 1 de fevereiro 2021. Fonte primária: RAIDES.

³ Dados do Observatório do Emprego Científico, atualizados a 12 de abril 2021.

com uma duração bem delimitada no tempo, contratos de bolsa ou vínculos pontuais, como recibos verdes ou atos únicos.

Para uma caracterização das trajetórias de precariedade no ensino superior e na ciência

Se os relatados crescimento e alterações legislativas estão amplamente documentados, não existem trabalhos científicos recentes que realizem uma cartografia das relações laborais precárias na academia portuguesa. Por realizar, permanece também uma caracterização das vivências subjetivas da precariedade. Esta ausência invisibiliza os trabalhadores científicos e as suas relações com o trabalho que desenvolvem. A presente investigação parte de um desafio lançado pela FENPROF e visa precisamente colmatar as lacunas assinaladas e visibilizar as várias componentes em que se divide o trabalho académico e científico, a saber: investigação, docência, gestão e comunicação de ciência. Caracterizar-se-ão os trabalhadores científicos com vínculos precários ou que trabalham sem qualquer rendimento associado e as atividades que desenvolvem. Proceder-se-á ainda a uma análise das vivências subjetivas do trabalho e das implicações percebidas da precariedade no trabalho científico e nas vidas destas pessoas.

Por forma a caracterizar as condições laborais de investigadores com bolsa e contratos a termo, docentes convidados e leitores, gestores e comunicadores de ciência, prestadores de serviços e trabalhadores não remunerados, realizou-se um inquérito por questionário com aplicação online entre 1 de dezembro de 2019 e 28 de fevereiro de 2020, isto é, no período imediatamente anterior à pandemia. A aplicação do questionário foi lançada pela FENPROF e a sua divulgação apoiada pelos seus sindicatos, associações e grupos de trabalhadores académicos e científicos. Neste período, recolheram-se e validaram-se 2 726 respostas e procedeu-se a uma análise que conjuga uma vertente quantitativa com uma análise qualitativa dos discursos dos inquiridos, permitindo aferir as vivências subjetivas da precariedade e os seus múltiplos impactos.

Perfil geral dos inquiridos e das suas atividades laborais

Uma primeira caracterização global da população analisada revela uma maioria de mulheres (64%), uma idade média de 38 anos e em 46% dos casos com filhos (Figura 1). Esta análise revela ainda que 85% dos respondentes não são sindicalizados.

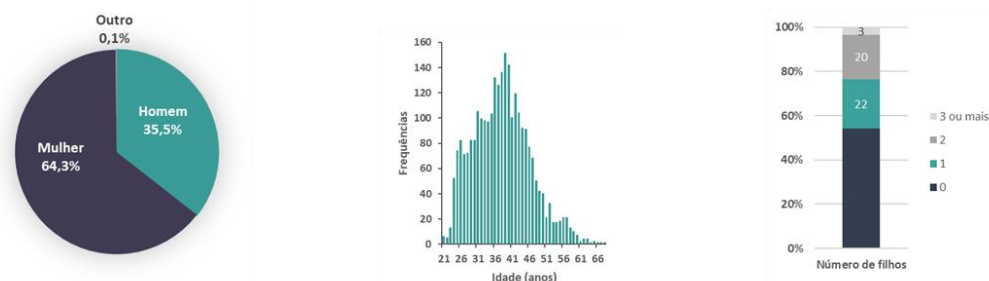


Figura 1. Perfil socio-biográfico.

No que aos vínculos laborais diz respeito, encontramos um total de 1 354 trabalhadores com contratos de trabalho a prazo, 1 099 com contratos de bolsa, 103 com vínculos pontuais e 171 sem rendimento associado às atividades que desenvolvem (Figura 2). Todas as áreas científicas encontram-se representadas na população inquirida (Figura 2).

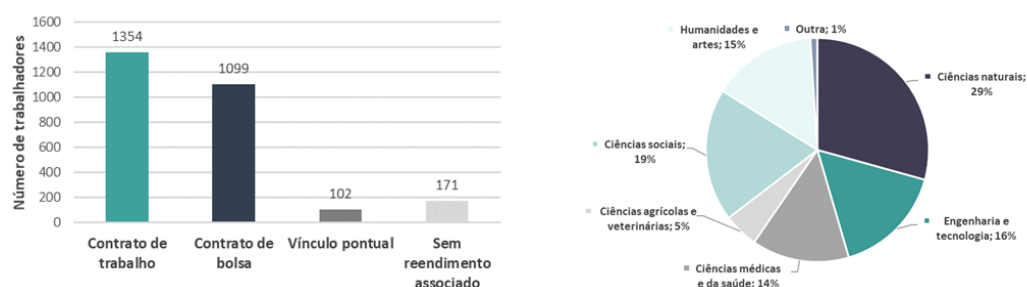


Figura 2. Trabalhadores científicos precarizados: vínculos laborais e áreas científicas.

Entre os investigadores com contratos a termo (n=1 053), a maioria dos inquiridos é investigador júnior (68%), uma categoria que para além de não se encontrar enquadrada no estatuto da carreira de investigação científica (Decreto-Lei n.º 124/99),

aufere um salário bruto 33% inferior à primeira categoria da carreira de investigação científica, a de investigador auxiliar (2 128,34 e 3 191,82 Euros, respetivamente). O segundo maior grupo corresponde aos investigadores auxiliares (26%), seguindo-se os investigadores principais (6%) e os investigadores coordenadores (0,2%). Estes números traduzem a estrutura piramidal das trajetórias profissionais destes trabalhadores.

Entre os investigadores com contrato de bolsa (n=1 011), 27% dos inquiridos tem um contrato de bolsa para doutores, 32% tem um contrato de bolsa para licenciados ou mestres e 41% tem um contrato de bolsa de doutoramento. Estes números demonstram a continuidade do vínculo de bolsas, mesmo no caso dos investigadores doutorados.

Mas os resultados deste inquérito mostram ainda que o trabalho precário no ensino superior e na ciência não atinge apenas as funções de investigação, estendendo-se às funções de docência (n=235) e às funções de gestão e comunicação de ciência (n=121). Entre os docentes, 41% é docente convidado do ensino superior universitário, 51% é docente do ensino superior politécnico e 8% é leitor. Entre os gestores e comunicadores de ciência, 73% desenvolve as suas atividades ao abrigo de contratos de bolsa e 27% trabalha ao abrigo de contratos de trabalho a termo. A um primeiro nível, estes dados revelam, a transversalidade dos vínculos precários no sector do ensino superior e ciência, atingindo porções muito significativas de investigadores, docentes e gestores e comunicadores de ciência.

Finalmente, este sector caracteriza-se pela presença de trabalhadores com vínculos pontuais (recibos verdes, atos únicos ou outras formas de pagamento) (n=102) e pela presença, a mais das vezes ausente dos estudos deste sector, de trabalhadores que continuam a desenvolver atividades académicas e científicas sem ter acesso a qualquer forma de remuneração (n=171). Entre os trabalhadores com vínculos pontuais, a maioria dedica-se a atividades de investigação (40%), seguindo-se a consultoria científica (30%), docência (21%) e outras atividades (9%). Este panorama é algo diverso entre os respondentes que indicam que apesar de trabalharem no ensino superior e ciência, não têm qualquer tipo de remuneração. Destacam-se, tal como no caso dos trabalhadores com vínculos pontuais, as atividades de investigação, mas neste caso com uma maior prevalência (63%). Seguem-se as atividades de docência (18%), a consultoria científica (14%) e as outras atividades (5%). Entre estes trabalhadores não

remunerados, 91% não tem acesso ao subsídio de desemprego. Este dado é revelador, *per se*, da imensa precariedade que atinge este sector de atividade.

Em comum, estes trabalhadores apresentam um percurso pautado pela longa duração e transversalidade destas trajetórias de precarização onde se alternam diferentes formas de precariedade e períodos sem qualquer remuneração (contratos, bolsas, vínculos pontuais e períodos sem remuneração). Estas trajetórias encontram-se plasmadas no discurso desta investigadora *“Fui bolseira de pós-doutoramento por três anos e na primeira oportunidade consegui contrato como investigador FCT. Ao fim de 5 anos de contrato vejo-me na situação de desemprego”*. Este discurso traduz de forma clara a instabilidade dos vínculos laborais dos investigadores altamente qualificados e a incerteza que pauta as suas trajetórias. Mesmo quando tendo tido percursos de sucesso, como no caso da referida investigadora, as suas trajetórias não deixam de ser extremamente frágeis e passíveis de ruturas em qualquer ponto do percurso.

Por forma a explorar mais detalhadamente estas trajetórias, reter-nos-emos sobre a categoria de investigadores doutorados com contratos a prazo. Entre todos os inquiridos, estes são os trabalhadores que apresentavam a situação perante o trabalho mais favorável, já que tinham acesso a um contrato de trabalho a prazo. A maioria destes investigadores foi contratada ao abrigo de uma das modalidades do Programa de Estímulo ao Emprego Científico (individual, institucional, projetos de investigação, unidades de investigação ou norma transitória) ou através do anterior Programa Investigador FCT.

O caso paradigmático dos investigadores doutorados com contrato a prazo: precarização de longa duração

O perfil socio-biográfico destes investigadores é similar ao da população inquirida: 63% dos inquiridos é mulher (63%), tem uma idade média de 41 anos e em 61% dos casos tem filhos. As suas trajetórias laborais revelam uma sucessão de bolsas (43% teve bolsas por um período superior a 10 anos e igual percentagem teve bolsas entre 5 a 10 anos) e uma escassez de contratos laborais, 75% encontra-se com o seu primeiro contrato de trabalho. Sublinha-se ainda que 27% terminará os seus contratos até 2023, o que significa que a breve trecho terá de encontrar outra solução laboral (Figura 3).

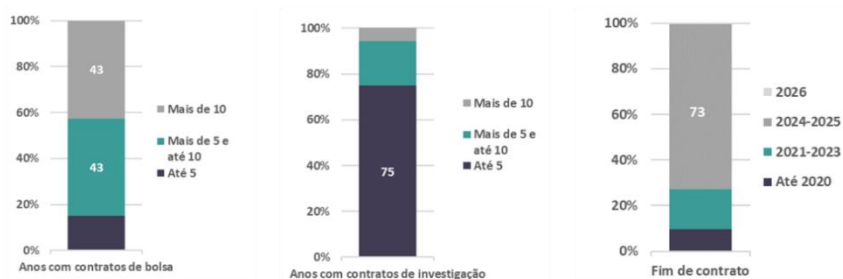


Figura 3. Trajetórias laborais dos investigadores doutorados contratados a prazo.

A excelência do trabalho desenvolvido

Estes percursos são acompanhados por ritmos de trabalho bastante intensos traduzidos em semanas de trabalho que, em 17% dos casos, chegam a ter mais de 50 horas. Quase dois terços destes investigadores (64%), indica trabalhar mais de 40 horas, um valor superior à média de horas de trabalho da população portuguesa em 2019, 34 horas. Estas longas jornadas de trabalho traduzem-se numa produtividade muito elevada: em 2019, 26% publicaram cinco ou mais artigos indexados na *Scopus* e *Web of Science*, as bases de indexação mais prestigiadas no campo científico, e 95% a publicarem pelo menos um artigo indexado nas mesmas bases de indexação (Figura 4). Estes padrões de publicação refletem, pois, a excelência do trabalho desenvolvido pelos investigadores.



Figura 4. Duração da semana de trabalho e produtividade.

Vivências subjetivas da precarização laboral

Quando diretamente inquiridos em relação aos impactos da precariedade, sobrevém a incerteza no futuro, a falta de estabilidade para concretizar projetos pessoais, a procura constante de emprego e a desmotivação (Figura 5).



Figura 5. Impactos da precariedade.

Estes são também os temas mais abordados nos seus discursos que apontam para uma “vida suspensa sem estabilidade”, que nos falam de um “adiar a maternidade”, que apontam para a “limitação de independência intelectual; limitação no desenvolvimento projetos mais inovadores que requerem tempo e maturação de ideias; pressão de publicar o que reduz qualidade científica” e que revelam um desencanto com as suas Instituições “afinal gostam de nós quando trazemos dinheiro, ou damos aulas de graça, ou orientamos alunos, desde que não sejam (...) responsáveis pela nossa subsistência, que não haja connosco um compromisso assumido” ou que “Uma das razões mais desmotivantes para mim foi o facto de trabalhar há quase 20 anos na mesma instituição e este ano ter recebido o relatório do PREVPAP em que esta instituição nega qualquer vínculo comigo. Apesar de esperado, foi realmente um golpe muito duro”.

Estes discursos são reveladores dos múltiplos impactos da precariedade. Por um lado, somos confrontados com um sentimento de incerteza e com a sua repercussão no adiar de projetos de vida para um futuro que os investigadores precarizados não conseguem imaginar; por outro, com limitações à liberdade académica, com a lógica de desempenho traduzida em projetos de curta duração e uma pressão em publicar com implicações na profundidade do que é publicado.

O *burnout* profissional entre investigadores precarizados

Conjugando uma análise psicométrica com uma análise qualitativa dos discursos dos inquiridos explorámos ainda a presença de indícios de *burnout* profissional. No primeiro caso, recorremos ao instrumento de *burnout* Maslach que avalia três dimensões de desgaste profissional, a saber: exaustão, ceticismo (sentimentos de indiferença e uma atitude de distância em relação ao trabalho) e eficácia profissional. A análise encontrou níveis elevados de desgaste profissional nas três dimensões (33%, 31% e 25%, respetivamente), e níveis consideráveis em cerca de outro terço da população analisada (29%, 33%, 38%, respetivamente).

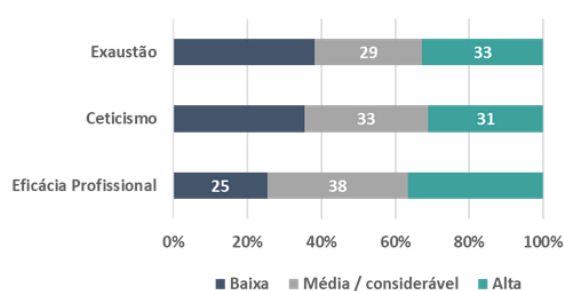


Figura 6. *Burnout* profissional: exaustão, ceticismo e eficácia profissional.

Os discursos permitem não só confirmar este quadro, como estabelecer uma ligação entre a situação de precariedade e o desgaste profissional. Os inquiridos apontam para que “precariedade laboral gera-me stress e ansiedade, que por vezes é difícil explicar aos nossos familiares. Como é que podemos viver assim?” ou para uma situação de “angústia sobre como vou sustentar o meu filho quando o meu contrato acabar”.

Sobrevém o peso de um “*constante ruído de fundo*” nas vidas e no trabalho destes investigadores.

A paixão pela ciência como justificação para a manutenção numa situação laboral precarizada

A um último nível, e conjugando uma vez mais uma análise quantitativa com uma análise qualitativa dos discursos, procedeu-se a uma caracterização da satisfação com as várias dimensões do trabalho que revelou uma grande satisfação com o trabalho

propriamente dito e uma grande insatisfação com as várias dimensões apenas aos vínculos laborais.



Figura 7. Satisfação com o trabalho.

A “paixão pela ciência” surge como justificação para a manutenção de uma situação laboral que, apesar de nefasta aos mais diversos níveis, é apresentada como “o único caminho possível”. Como indica uma investigadora “sinto um forte desânimo em relação à carreira de investigação que escolhi por não conseguir ter estabilidade a longo prazo em Portugal e não conseguir progredir na carreira como vejo acontecer com colegas estrangeiros. Além disso sinto muito desalento em relação às tutelas (Universidade ou FCT) e à forma como têm gerido e à falta de apoio que dão às carreiras dos investigadores. Estas condições não correspondem ao trabalho que desenvolvo nem aos resultados que tenho. Mas não estou desmotivada em relação ao trabalho de investigadora que desenvolvo”.

Reproduzindo a retórica da “autorrealização” e os princípios da meritocracia incorporados como o “único caminho possível”, estes trabalhadores estão encurralados num ciclo vicioso que os empurra para a imediatez da produção e os afasta dos projetos que queriam desenvolver e das vidas com que sonharam.

Síntese conclusiva

Esta investigação assinala as insuficiências do Programa de Estímulo ao Emprego Científico, que tendo conduzido a uma melhoria das condições laborais de alguns investigadores contratados, não resolveu a precariedade no ensino superior e na ciência, com os trabalhadores científicos a revelarem que as suas trajetórias se caracterizam por um “saltar de bolsa em bolsa, ou contrato, sempre a prazo”. Verifica-se que a excelência da investigação desenvolvida em Portugal não tem tradução na estabilização laboral destes profissionais. Este programa também não resolveu os múltiplos impactos desta precarização de longa duração. A imensa incerteza em que vivem estes trabalhadores reflete-se na qualidade do trabalho que desenvolvem, traduz-se em situações de *burnout* profissional e num adiamento dos seus projetos de vida. Estes impactos só poderão ser debelados através da sua integração em lugares permanentes nas carreiras académicas e científicas.