



1

2

3 **IV CONFERÊNCIA NACIONAL
DO ENSINO SUPERIOR E INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA**

4 ***“Valorizar as carreiras, combater a precariedade e
5 democratizar as instituições”***

6 A FENPROF promove a IV Conferência Nacional do Ensino Superior e Investigação Científica,
7 que se realiza em Lisboa, na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de
8 Lisboa, nos dias 31 de janeiro e 1 de fevereiro de 2020.

9 Esta Conferência Nacional será de grande importância para o aprofundamento da reflexão
10 e do debate sobre o estado do Ensino Superior e da Ciência em Portugal e contribuirá para
11 uma ação mais forte e eficaz da FENPROF num setor a que sempre dispensou grande atenção,
12 mas no qual, por razões diversas, é difícil a intervenção sindical.

13 Para a FENPROF, esta Conferência será, ainda, uma oportunidade para envolver um núme-
14 ro significativo de docentes e investigadores, não só através da presença na Conferência Naci-
15 onal na qualidade de delegados, mas, principalmente, nos trabalhos preparatórios que levarão
16 à realização de reuniões em muitas das instituições de ensino superior (IES), que serão abertas
17 à participação de todos e todas, docentes e investigadores/as, que pretendam contribuir para
18 o debate a realizar. Será também oportunidade de a FENPROF preparar o seu futuro, prosse-
19 guindo a renovação dos seus quadros, alimentando com massa crítica a sua capacidade de
20 intervenção e fazendo crescer o grupo de ativistas sindicais que, nos locais de trabalho, serão
21 determinantes para a sua presença e afirmação.

22 As conclusões da Conferência Nacional serão referência futura para a ação da FENPROF
23 nesta área. O documento preparatório que ora se divulga procura, apenas, lançar pistas para a
24 discussão centrando-a em temas como o RJIES, as carreiras, a precariedade, a Ciência e não
25 esquecendo, também, a situação que se vive no subsector privado. Isto sem pretender limitar a
26 estes assuntos e muito menos fechar o debate antes da realização da própria Conferência Na-
27 cional.

28

29 **4ª Conferência Nacional do Ensino Superior e Investigação Científica**

30 **Espaço de participação, reflexão e ação político-sindical**

31 Desde há muito que a FENPROF tem sido uma presença constante, responsável e interveni-
32 ente no Ensino Superior e na Investigação Científica. Muitos dos avanços e conquistas que
33 foram alcançados, mas também muita da resistência ativa a algumas das intenções e/ou medi-
34 das mais gravosas para este setor socioprofissional, não teriam sido possíveis sem o contributo
35 qualificado e esclarecido da FENPROF e dos seus sindicatos, sem a sua intervenção na mobili-
36 zação e dinamização de muitos colegas docentes e investigadores.

37 As Conferências Nacionais do Ensino Superior e Investigação Científica têm sido, por isso,
38 momentos importantes de encontro, partilha, reflexão e luta, em suma, espaços privilegiados
39 para a projeção da ação sindical levada a cabo pela FENPROF e pelos seus sindicatos. Sob o
40 lema “valorizar as carreiras, combater a precariedade e democratizar as instituições”, a 4ª
41 Conferência Nacional pretende, justamente, constituir-se enquanto espaço de debate político-
42 sindical e proposta reivindicativa para o Ensino Superior e Investigação Científica, tendo em
43 conta um horizonte temporal que vai para além da atual legislatura.

44 Para além de criar condições para o aprofundamento e melhoria das reflexões inscritas no
45 Caderno Reivindicativo, em torno de matérias tão importantes como as necessidades de:

- 46 • rever o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, sobretudo no que toca à exi-
47 gência de revogação do regime fundacional;
- 48 • construir soluções adequadas para que os modelos de avaliação de desempenho sejam
49 mais equilibrados e justos;
- 50 • combater de modo determinado, efetivo e conseqüente a precariedade laboral no Ensino
51 Superior e na Investigação;
- 52 • finalmente formalizar um contrato coletivo de trabalho para o Ensino Superior Particular
53 e Cooperativo que ponha termo à desregulação reinante no setor privado;
- 54 • contrariar o subfinanciamento crónico do Ensino Superior e da Ciência...

55 ...esta Conferência Nacional pretende também abordar questões de funcionamento e orga-
56 nização do trabalho sindical levado a cabo no âmbito da FENPROF.

57 A 4ª Conferência Nacional do Ensino Superior e Investigação Científica será, em suma, uma
58 iniciativa da maior importância para reforçar a afirmação e a influência da FENPROF nesta
59 área, em especial junto dos docentes do ensino superior e dos investigadores, mas também
60 junto da sociedade em geral e das instituições de ensino e de investigação em particular.

61 **Avaliação do impacto do RJIES**

62 O Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), publicado como Lei n.º
63 62/2007, de 10 de setembro, é uma peça fundamental no enquadramento jurídico do ensino
64 superior em Portugal, que, todavia, não pode ser desligado da demais legislação conexa, no-
65 meadamente o ECDU, o ECDESP e o ECIC que, necessariamente, completam esse enquadra-

66 mento. Por estas razões, a avaliação do impacto do RJIES terá, obrigatoriamente, que refletir
67 sobre estes estatutos de carreira.

68 Para esta análise, e porque Portugal é membro da União Europeia e faz parte do Espaço Eu-
69 ropeu de Ensino Superior, importa não esquecer os princípios orientadores para a produção de
70 legislação previstos pela Comissão Europeia (CE), que defende que as normas jurídicas devem
71 ser objeto de avaliação do seu impacto. Essa avaliação, segundo a CEⁱ, consiste no processo de
72 reunir e analisar evidências que suportam a definição de políticas. Uma avaliação retrospectiva
73 procura avaliar o cumprimento dos objetivos, identificar insuficiências na implementação ou
74 na redação e o cumprimento dos objetivos políticos para a área do ensino superior.

75 Por outro lado, não é despidendo referir que o último artigo do RJIES, publicado em 2007,
76 determina que a aplicação da lei devia ser objeto de avaliação cinco anos após a sua entrada
77 em vigor, o que, como se sabe, não aconteceu.

78 Assim, no momento atual, importa que a FENPROF faça a sua própria análise sobre as con-
79 sequências já observáveis da aplicação deste RJIES, para poder apresentar ao governo propos-
80 tas adequadas de alteração a esta lei que vão ao encontro das reivindicações dos docentes, em
81 prol de uma academia mais democrática e do reforço da liberdade académica.

82 Note-se que muito do articulado do RJIES é potencialmente questionável quanto aos obje-
83 tivos e aos impactos decorrentes da sua implementação e, nesse contexto, é importante avali-
84 ar como a comunidade académica (professores, investigadores, alunos e outros trabalhadores)
85 e as instituições foram afetadas pelo novo enquadramento jurídico.

86 De modo breve, são de realçar as seguintes questões:

- 87 • a manutenção da natureza binária do sistema de ensino superior (Art.º 3)
- 88 • a criação de entidades de direito privado (Art.º 15)
- 89 • a manutenção de uma ação social escolar com uma baixa resposta, de más condições
90 de frequência de trabalhadores-estudantes e de inserção dos estudantes na vida ativa
91 (art.º 20, art.º 22 e art.º 24);
- 92 • o baixo financiamento do ensino superior (art.º 26-i e art.º 28);
- 93 • fracas participação, transparência e democracia interna, que remetem para as atribui-
94 ções do Estado (art.º 26-f), órgãos de governo (art.º 77), composição do Conselho Ge-
95 ral (art.º 81) e eleição do Reitor ou Presidente (art.º 86);
- 96 • criação do regime fundacional (art.º 129 e art.º 134);
- 97 • a não constituição do Conselho Coordenador do Ensino Superior (art.º 170).

98 Hoje, doze anos passados da publicação da lei, a vivência nas instituições de ensino superi-
99 or reflete a conceção de gestão emprestada do mundo empresarial, designada como Nova
100 Gestão Pública. Esta gestão, caracterizada por restrições da participação, da colegialidade, da
101 transparência e da democracia interna, deu origem ao mal-estar que atualmente é patente em
102 todas as comunidades académicas das diversas instituições.

103 Dir-se-á assim que, em comparação com o modelo de autonomia e gestão anterior, o RJIES
104 abriu portas a uma gestão autoritária, pouco disposta a justificar as suas opções, e desprovida
105 do sentido de academia. Anteriormente, havia presidentes e membros de órgãos colegiais que
106 eram representantes da comunidade, porque dela emergiam por eleição entre os pares. Atua-
107 lmente, há com frequência gestores e administradores profissionais, potencialmente exterior-
108 es à comunidade e sem uma verdadeira compreensão do que é o mundo académico. Veja-se,
109 a título de exemplo, a composição dos membros externos dos Conselhos Gerais e dos Conse-

110 lhos de Curadores. A maioria pertence ao mundo empresarial ou financeiro, distante do mun-
111 do académico e das suas vivências e, por isso, com um contributo muito limitado na aproxima-
112 ção da comunidade académica ao mundo que a rodeia. A participação externa, contrariamente
113 ao proclamado, não tornou as instituições de ensino superior mais *accountable* perante a co-
114 munidade como proclamavam os mentores do RJES.

115 Temos assim a visão de que, com este RJES, a democracia ficou limitada e não apenas de-
116vido ao facto de o único órgão obrigatoriamente eleito pela academia se resumir ao Conselho
117 Geral. Há quem defenda que a democracia interna poderia ser recuperada através de um Se-
118 nado Académico, ou órgão equivalente, que permita a representação alargada, por eleição
119 direta, de docentes, investigadores, alunos e funcionários não docentes. Mas parece-nos que
120 as limitações à democracia não se esgotam aqui. De facto, hoje há pouca participação nas es-
121 truturas de base das instituições, nomeadamente nos departamentos e, também, ao nível
122 intermédio, isto é, nas unidades orgânicas.

123 Paralelamente, acentuou-se a atomização dos professores, que têm de assegurar que as
124 suas atividades são mensuráveis e, portanto, fornecer os indicadores que permitem a sua
125 mensuração. O modelo de avaliação, regulamentado pelos Estatutos de Carreira, introduziu a
126 competição individual desenfreada, com perda do sentido coletivo, que devia estar na base de
127 qualquer projeto formativo. O mesmo se passa ao nível dos investigadores.

128 A todo este mal-estar soma-se a ausência de qualquer perspetiva de progressão. O regime
129 de estabilidade reforçada foi, verdadeiramente, uma miragem. Previsto no RJES e articulado
130 nos Estatutos da Carreira Docente, traduz-se em que somente tenham estatuto reforçado de
131 estabilidade no emprego (*tenure*) cerca de 20% dos professores nas Universidades e 8% nos
132 Politécnicos, isto após mais de 10 anos desde a publicação dos estatutos.

133 No que respeita ao financiamento, embora exista uma lei que “estabelece as bases do fi-
134 nanciamento do ensino superior”, aprovada em 2003 e alterada em 2005, o financiamento das
135 instituições mantém-se essencialmente com base no histórico, tendo como resultado uma
136 desequilibrada distribuição de recursos.

137 O financiamento do ensino superior público em Portugal é dos mais baixos do conjunto dos
138 países da OCDE. Segundo o *Education at Glance 2018*ⁱⁱ, o gasto médio por estudante no con-
139 junto dos países da OCDE, em 2016, foi de 15 656 US\$. Portugal, com um valor de 11 766 US\$,
140 situa-se na cauda dos países analisados; estes valores devem ser lidos em conjunto com o fac-
141 to de que o gasto em Investigação e Desenvolvimento em Portugal, pelo sector do Ensino Su-
142 perior, em 2017, foi de aproximadamente 1,3% do PIB (Fonte: PORDATA)ⁱⁱⁱ.

143 Portugal é dos países onde as famílias mais esforço fazem para que os seus filhos frequen-
144 tem o Ensino Superior. A afirmação constante no RJES de que “nenhum estudante é excluído
145 do sistema do ensino superior por incapacidade financeira” continua a ser apenas uma decla-
146 ração vazia de concretização na prática, dados os níveis de apoios (não) disponibilizados pelo
147 Estado e pelas instituições de ensino superior.

148 O RJES previa ainda a constituição do Conselho Coordenador do Ensino Superior que nunca
149 veio a ser criado. Será importante refletir sobre as mais-valias que este Conselho poderia tra-
150 zer ao sistema, nomeadamente com a inclusão das estruturas sindicais de professores, investi-
151 gadores e restantes trabalhadores, bem como da representação dos alunos.

152 A revisão do RJES pode também sustentar a reflexão acerca da necessidade de mudança
153 para um sistema unitário de ensino superior, integrador dos atuais dois subsistemas e que

154 atente a diversidade das suas muitas instituições, bem como a definição da missão pública
155 dessas instituições. Que interesse existe, no momento atual, em manter a dicotomia universi-
156 dade/politécnico, quando as ofertas formativas, os objetivos científicos e as qualificações dos
157 corpos docentes de ambos os subsistemas são tão semelhantes, resultado da deriva académi-
158 ca dos politécnicos e da deriva profissionalizante das universidades?

159 Já captámos sensibilidades diversas das aqui expostas, o que reforça a necessidade de pro-
160 blematização destes temas na CNESI, para determinar a ação futura da FENPROF.

161 Em jeito de conclusão, para além da colegialidade, participação e democracia, importa re-
162 fletir sobre o que a criação das Fundações representou para o sistema de ensino superior. Foi a
163 criação das fundações uma forma de subtrair estas instituições do domínio público? No mes-
164 mo sentido, o que representa, do ponto de vista político, a coexistência de docentes, investi-
165 gadores e outros trabalhadores que desempenham as mesmas funções, uns ao abrigo da lei
166 geral do trabalho em funções públicas e outros do regime privado?

167 Ainda no domínio da desregulação das condições de trabalho, o que dizer da criação de
168 Centros de Investigação sob o regime de Entidades Privadas Sem Fins Lucrativos, funcionando
169 fora das regras de controlo que são aplicadas às IES, quais *offshores* do sistema de ensino su-
170 perior e onde os direitos básicos a um contrato e estabilidade de emprego são negados, e a
171 cujos membros se cerceiam os direitos de participação na eleição dos mais importantes órgãos
172 de governo das instituições e das escolas em benefício das quais trabalham?

173 E ainda, talvez acima de tudo, no que concerne a missão das IES perante a comunidade,
174 pode-se questionar se, com o RJIES, melhoraram o ensino e as condições de aprendizagem dos
175 alunos?

176 Por último, subjacente à revisão do RJIES deve estar a definição da missão pública das insti-
177 tuições de ensino superior. Quem define o que é o interesse público destas instituições?

178 **As carreiras docentes e da investigação científica**

179 ***Ensino Universitário e Politécnico***

180 O Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) foi, em democracia, o primeiro estatu-
181 to de carreira na área do ensino superior e investigação (ESI) a ser publicado (Decreto-Lei n.º
182 448/79, de 13 de novembro) com o objetivo de criar “uma verdadeira carreira profissional”
183 para os docentes do ensino universitário, assumindo-se a necessidade de “tornar a carreira
184 docente mais digna e mais aliciante” e de “dar aos docentes a possibilidade de se valorizarem
185 dentro das próprias Universidades”, bem como garantir “a estabilidade de emprego no Esta-
186 do”.

187 O Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) surgiu
188 dois anos depois, com a publicação do Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, tendo por propó-
189 sito alavancar o desenvolvimento do ensino superior politécnico que vinha sendo criado desde
190 meados da década de 70, mas formalizado apenas em 1979.

191 Os ECDU e ECPDESP sofreram uma significativa revisão 2009, através dos Decretos-Lei n.º
192 205/2009 (ECDU) e n.º 207/2009 (ECPDESP), ambos de 31 de agosto, através dos quais o go-
193 verno de José Sócrates procurou implementar novos modelos de gestão no Estado, baseados
194 na liberalização e na flexibilização das relações laborais, permitindo uma alegada racionaliza-

195 ção e eficiência de estruturas e recursos, de forma a assegurar a sustentabilidade financeira.
196 Exemplos dessa estratégia são a publicação do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Su-
197 perior (RJIES), em 2007 (Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro), e da Lei de Vínculos, Carreiras e
198 Remunerações (LVCR), em 2008 (Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro).

199 A FENPROF procurou envolver-se no processo, com o propósito de ver consagrados vários
200 princípios fundamentais para a dignificação e valorização das carreiras e para a estabilidade do
201 emprego, como por exemplo: i) a equiparação das carreiras nos subsistemas universitários e
202 politécnico, com a criação de uma nova categoria no topo da carreira do politécnico; ii) o dou-
203 toramento, ou o título de especialista em sua substituição no ensino superior politécnico, co-
204 mo exigência de qualificação para a entrada na carreira; iii) o regime de dedicação exclusiva
205 como regime-regra; iv) a garantia de autonomia pedagógica e científica, através da introdução
206 de um estatuto reforçado de estabilidade no emprego (*tenure*); v) o alargamento dos lugares
207 da carreira, incluindo os lugares do topo; ou vi) a distinção entre promoção e recrutamento.

208 No entanto, os regimes transitórios previstos nos dois estatutos deixaram alguns problemas
209 por resolver. No caso do ECPDESP, as regras definidas para o regime transitório não garantiam
210 condições efetivas de ingresso na carreira para os muitos docentes que, ao abrigo de sucessi-
211 vos contratos a termo como assistentes e professores equiparados, há vários anos prestavam
212 serviço em regime de tempo integral, ou mesmo de dedicação exclusiva, em institutos e esco-
213 las politécnicas. A resolução deste problema foi morosa e envolveu três alterações legislativas
214 nas quais a FENPROF se empenhou fortemente (Lei n.º 7/2010, de 13 de maio, Decreto-Lei n.º
215 45/2016, de 17 de agosto, Lei n.º 65/2017, de 9 de agosto). Foi graças a esse enorme esforço
216 que mais de 2000 docentes conseguiram o ingresso na carreira até 31 de agosto de 2019.

217 Também no ECDU, as regras definidas para o regime transitório não garantiam condições
218 para a estabilidade laboral dos leitores que só viriam a ver parcialmente satisfeitas as suas
219 reivindicações, em resultado de um intenso trabalho da FENPROF, com o Decreto-Lei n.º
220 122/2019, de 23 de agosto.

221 Um outro aspeto que também não ficou bem resolvido nas revisões de 2009 do ECDU e do
222 ECPDESP prende-se com os efeitos da avaliação do desempenho dos docentes na alteração do
223 seu posicionamento remuneratório. É certo que as alterações introduzidas em ambos os esta-
224 tutos neste domínio apresentam uma significativa vantagem: aos docentes do ensino superior,
225 não se aplica o modelo de avaliação de desempenho, com quotas, previsto no SIADAP, apro-
226 vado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. Contudo, ao não se definirem critérios e pa-
227 drões nacionais, abriram-se portas à discricionariedade entre instituições e mesmo intrainsti-
228 tucional, originando uma multiplicidade de soluções geradoras de injustiças. Por exemplo, há
229 algumas IES em que a maior parte dos docentes foram avaliados com a menção máxima, mas
230 há muitas mais em que essa menção foi atribuída apenas a uma percentagem muito reduzida
231 dos docentes. Acresce que ambos os estatutos passaram a estabelecer “a obrigatoriedade de
232 alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avalia-
233 ção de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção
234 máxima”. Para os casos não obrigatórios, estabeleceu-se que a alteração do posicionamento
235 remuneratório se efetuará em função de um Despacho anual conjunto dos ministérios da
236 tutela e das Finanças que determinaria o acréscimo máximo da massa salarial para este objeti-
237 vo.

238 Este problema afeta também as progressões por opção gestonária, desbloqueadas na Lei
239 do Orçamento do Estado para 2019, em que o incremento do índice remuneratório é possível
240 quando um docente acumula o número de pontos estabelecido no regulamento de avaliação
241 de desempenho da IES em que presta serviço. Mas, no caso destas progressões, há um outro
242 problema já mencionado e que, na interpretação restritiva dos dirigentes das instituições, está
243 a impedir a sua efetivação: a ausência do referido despacho conjunto do MCTES e Ministério
244 das Finanças, o que tem impedido a concretização de um direito inalienável dos docentes.

245 Desde que foram congeladas as progressões remuneratórias que a FENPROF tem reivindi-
246 cado a reversão dessa gravosa medida. Na sequência da entrada em vigor da Lei do OE 2018,
247 que avançou limitadamente nesse sentido, a FENPROF tem vindo a reclamar o efetivo descon-
248 gelamento das progressões remuneratórias no ensino superior, primeiramente junto do
249 MCTES e depois, dada a ausência de medidas, junto dos partidos políticos com representação
250 parlamentar. Neste âmbito, em 18 de outubro de 2018, foi entregue na Assembleia da Repú-
251 blica (AR) uma petição promovida pela FENPROF, com mais de 4000 subscrições, a solicitar o
252 efetivo descongelamento das progressões remuneratórias e a correção das situações de tra-
253 tamento desigual dos docentes do ensino superior relativamente aos demais trabalhadores da
254 Administração Pública.

255 Foi também por força destas iniciativas que, em 27 de março de 2019, foram discutidos três
256 projetos de lei (BE, PCP e PAN) acerca da progressão remuneratória dos docentes do ensino
257 superior. Lamentavelmente, as três propostas foram rejeitadas, com o voto contra do PS e as
258 abstenções do CDS-PP e do PSD. Não há como deixar de referir a incoerência do PSD, que op-
259 tou por não fazer aprovar os projetos de lei, apesar de, poucas semanas antes ter apresentado
260 um projeto de resolução cujo conteúdo ia no sentido daquelas propostas de lei. Quanto ao PS
261 foi lamentável a posição que assumiu, contrária a declarações que, pelo menos aparentemen-
262 te, vão no sentido da valorização dos profissionais de mais elevadas qualificações e do reco-
263 nhecimento do seu mérito, bem como, de uma forma geral, do ensino superior, da ciência e da
264 tecnologia.

265 Tirando as questões de natureza formal, o impedimento ao desbloqueamento das progres-
266 sões dos docentes do ensino superior é mais um episódio do crónico subfinanciamento das IES
267 apontado, aliás, também, como uma das principais causas do sucessivo adiamento da abertura
268 de concursos para o recrutamento/promoção de docentes na generalidade das instituições,
269 instrumentos fundamentais para a renovação do corpo docente, que está hoje em dia muito
270 desgastado e envelhecido (40% dos docentes têm mais de 50 anos).

271 A falta de um adequado nível de financiamento estrutural provocou e/ou promoveu: eleva-
272 das sobrecargas no horário de trabalho letivo dos docentes; não contabilização de inúmeras
273 tarefas relativas à docência, como as horas destinadas à orientação de estudantes de mestra-
274 do, ou doutoramento; limitação na atribuição de licenças sabáticas. Esta situação é particular-
275 mente gravosa para muitos docentes contratados a termo certo sob a figura de professor con-
276 vidado, prevista tanto no ECDU como no ECPDESP, atendendo a que, em várias IES, foram cri-
277 ados regulamentos para a contratação e/ou prestação de serviço dos professores convidados,
278 nos quais as cargas letivas previstas para os contratos a tempo parcial não respeitam qualquer
279 critério de proporcionalidade com os limites máximos previstos nos estatutos das carreiras,
280 chegando mesmo, nalguns casos, a ultrapassá-los em 100%. Esta situação foi amplamente

281 criticada pela FENPROF e, por duas vezes, denunciada pelos seus sindicatos ao Provedor de
282 Justiça, o qual deu sempre razão à argumentação apresentada, reconhecendo que aos docen-
283 tes convidados não deve ser dado um tratamento desfavorável ou discriminatório face aos
284 docentes de carreira. Também a Secretaria Geral da Educação e Ciência (SGEC) emitiu um es-
285 clarecimento no mesmo sentido em fevereiro de 2018.

286 Por outro lado, o recurso abusivo à figura de professor convidado pela generalidade das
287 IES, que deste modo pretenderam suprir as suas necessidades permanentes de serviço docen-
288 te com menores custos, traduziu-se num enorme aumento da precariedade laboral no ensino
289 superior público, contrariando outro dos princípios fundadores do ECDU: “a estabilidade de
290 emprego no Estado.” Esta deplorável realidade é comprovada pelos mais de 1600 requerimen-
291 tos submetidos ao Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Admi-
292 nistração Pública (PREVPAP) por docentes do ensino superior universitário e politécnico.

293 A FENPROF, em representação da Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública
294 (FCSAP), tem estado ativamente empenhada na defesa do direito à integração na carreira des-
295 tes docentes desde o início do programa, apesar das muitas adversidades que têm caracteriza-
296 do a sua aplicação à área governativa da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (CTES), como,
297 por exemplo, o *lobby* promovido pelo CRUP e muitas IES com o propósito de o PREVPAP não
298 ser aplicado ao setor (leia-se às carreiras especiais), a opção deliberada do governo por não
299 dotar o programa das verbas necessárias à sua justa aplicação na área, ou o desequilíbrio entre
300 o número de membros que representam os sindicatos, o governo e as IES nas reuniões que
301 avaliam os requerimentos, que, na génese do programa, se pretendeu serem genuinamente
302 bipartidas.

303 Ao fim de mais de 2 anos de reuniões, os resultados provisórios do PREVPAP demonstram a
304 força daquela conjugação negativa de vontades e, por conseguinte, o logro que o programa
305 está a ser para os docentes do ensino superior, não obstante o trabalho sério e capaz que a
306 FENPROF tem desenvolvido. Até 24 de Junho, apenas 142 requerimentos aprovados para regu-
307 larização em 1512 requerimentos com deliberação, ou seja, uma taxa de sucesso de 9%!

308 Num outro plano, o subfinanciamento do ensino superior público, conjugado com as limita-
309 ções burocráticas impostas à gestão pública das IES, levou a que algumas delas, tais como as
310 universidades de Aveiro, do Porto, do Minho, a NOVA de Lisboa, o ISCTE e, mais recentemente,
311 o Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, tivessem optado por aderir ao regime fundacional,
312 um processo que em 2007 ficou previsto no RJIES e que permite a transformação de uma IES
313 pública numa fundação pública com regime de direito privado. Esta opção veio agravar a pre-
314 cariedade no setor.

315

Investigação científica

316 A constatação da necessidade de uma carreira de investigação científica remonta ao perí-
317 do de criação do ECDU, resultado do consenso que se havia estabelecido na academia e na
318 sociedade de que “a inexistência de uma carreira que proporcionasse o correto enquadramen-
319 to do pessoal investigador, garantisse condições compatíveis com a exigência e dignidade das
320 funções normalmente exercidas e abrisse perspectivas concretas de promoção não se compa-
321 raria com o papel e importância das atividades de investigação em qualquer sociedade nem

322 com os princípios de justiça que devem nortear a regulamentação das situações profissionais
323 do funcionalismo público.”

324 Foi neste espírito que o Decreto-Lei n.º 415/80, de 27 de setembro, veio definir e estrutu-
325 rar, em moldes semelhantes aos do ECDU, a carreira de investigação científica nos organismos
326 compreendidos no âmbito do então Ministério da Educação e Ciência e que, com as adapta-
327 ções necessárias, foi também aplicado ao pessoal investigador dos organismos dependentes
328 dos Ministérios da Agricultura e Pescas (Decreto Regulamentar n.º 78/80, de 15 de dezembro)
329 e da Indústria e Energia (Decreto Regulamentar n.º 8/81, de 20 de fevereiro), bem como regu-
330 lada a carreira de investigação no Laboratório Nacional de Engenharia Civil (Decreto-Lei n.º
331 346/81, de 21 de dezembro). Foi um processo longo que, em 15 de outubro de 1992, culminou
332 com a aprovação do Decreto-Lei n.º 219/92, que, finalmente, regula o Estatuto da Carreira de
333 Investigação Científica (ECIC).

334 No sentido de “aproximar ainda mais as carreiras dos investigadores científicos e dos do-
335 centes universitários e, desse modo, permitir uma mais fácil mobilidade dos cientistas no seio
336 do Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia” o Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril proce-
337 deu à primeira revisão do ECIC passando a privilegiar-se o regime de dedicação exclusiva como
338 regime-regra, a exigir-se o doutoramento para o ingresso na carreira, com a conseqüente ex-
339 tinção das categorias de estagiário de investigação e de assistente de investigação, que esta-
340 vam associadas à formação de investigadores, a adotar-se a modalidade de concurso externo
341 como forma de recrutamento e à consagração, da figura do investigador convidado, “como
342 instrumento privilegiado colocado ao alcance das instituições de investigação para constituição
343 de equipas pluridisciplinares e internacionais de investigação.”

344 Não obstante a consagração de uma carreira, foi reduzido o número de contratações que
345 têm sido realizadas ao seu abrigo, privilegiando-se a figura do Bolseiro de Investigação Cientí-
346 ca (EBIC), ou, mais recentemente, do investigador doutorado contratado a termo fora do ECIC,
347 nos Centros universitários e politécnicos de investigação financiados pela Fundação para a
348 Ciência e a Tecnologia (FCT), nos Laboratórios Associados ou nas muitas Instituições Privadas
349 Sem Fins Lucrativos (IPSFL) independentemente das fontes de financiamento.

350 Esta situação, que resulta dos cortes muito significativos que sucessivos governos têm apli-
351 cado ao financiamento estrutural da ciência, conforme também fizeram para o ensino superi-
352 or, tem levado ao envelhecimento do corpo de investigadores de carreira e, em muitas insti-
353 tuções, inclusivamente à sua extinção.

354 Por outro lado, a aposta no financiamento de natureza competitiva para dinamizar a ativi-
355 dade científica que se realiza em Portugal, aliada à sua elevada imprevisibilidade, originou um
356 preocupante nível de precariedade laboral em quase todas as instituições de investigação cien-
357 tífica e de ensino superior, dado o uso generalizado e abusivo que, ao longo das últimas déca-
358 das, tem sido feito do EBIC para a contratação dos investigadores necessários à prossecução
359 dos muitos projetos de investigação científica que vêm sendo realizados nessas instituições.

360 Esta situação de precariedade, com a qual a academia e o poder político, aparentemente,
361 conviviam bem, foi abalada pela primeira vez no verão de 2016, com a publicação do Decreto-
362 Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto. Este diploma, embora merecendo fortes críticas e boicotes
363 na sua aplicação por parte do CRUP e de várias IES, veio estabelecer um novo regime jurídico
364 de estímulo à contratação de investigadores doutorados - a contratação a termo resolutivo.

365 Embora positivo, dado alargar os benefícios sociais aos ex-bolseiros agora com contrato a termo certo, como denuncia a FENPROF não resolve o problema da precariedade, pois possibilitava toda uma vida ativa baseada nesses contratos e não prevendo qualquer mecanismo de integração na carreira de investigador.

369 A publicação da Lei n.º 57/2017, de 19 de julho, fruto de um processo de apreciação parlamentar ao Decreto-Lei n.º 57/2016, no qual a FENPROF participou ativamente, atenuou o nível de precariedade neste setor, sendo estabelecidas melhores condições para muitos bolseiros de pós-doutoramento, que passaram a ter contratos de trabalho a termo certo ou incerto e a ver aplicada a norma transitória, incluindo do ponto de vista financeiro, bem como a possibilidade, para os contratados no regime público, de ingresso na carreira, após um período de seis anos de sucessivos contratos.

376 No que respeita ao PREVPAP também neste caso os resultados conseguidos são lamentáveis, por força das posições assumidas pelos representantes dos membros do governo e das IES nas reuniões das Comissões de Avaliação Bipartidas (CAB). Assim, dos 2357 requerimentos submetidos ao programa por investigadores, incluindo neste grupo os bolseiros de investigação científica, apenas 170 requerimentos foram aprovados para regularização entre os 1671 requerimentos já analisados, ou seja, uma taxa de sucesso provisória de apenas 10%.

382 Em todo o caso, o PREVPAP acabou por expor o expediente associado às IPSFL (Instituições Privadas sem Fins Lucrativos), que a FENPROF já denunciou publicamente requerendo a intervenção da ACT, face aos problemas existentes. Estes Centros em larga maioria de investigação, de natureza privada, funcionam no perímetro das universidades e dos politécnicos públicos, com quem estabelecem relações promíscuas para, contornando os estatutos das carreiras e as regras orçamentais públicas, possibilitarem às IES a contratação, de forma precária, dos investigadores necessários para suprir as suas necessidades de investigação e, simultaneamente, também de docência, ao imputar-lhes serviço letivo quase sempre sem remuneração.

390 Esta situação, conjuntamente com a precariedade laboral e o elevado nível de subfinanciamento estrutural do sistema científico, constituem os mais graves problemas que, atualmente, afetam o setor da investigação científica em Portugal e que vão continuar a exigir a intervenção e o esforço da FENPROF, não dispensando um grande envolvimento dos investigadores e bolseiros.

395 A FENPROF tem, por estas razões, reclamado o aumento do financiamento estrutural das IES, diretamente das dotações do OE, designadamente para permitir que as IES possam recrutar, com independência, os investigadores de que necessitam, conferindo-lhes o direito a uma carreira e a contratos por tempo indeterminado.

399 **Precariedade no Ensino Superior e na Investigação**

400 Ao longo das últimas décadas, apesar do crónico subfinanciamento, o ensino superior e a investigação científica em Portugal têm apresentado um crescimento acentuado de recursos humanos e respetiva formação académica, da produção científica e da captação de financiamento internacional.

404 O crónico subfinanciamento levou à acentuada precarização do trabalho no ensino superior e na investigação. A aplicação do Programa de regularização extraordinária dos vínculos precá-

406 rios na Administração Pública (PREVPAP) e do Decreto-Lei 57/2016, de 29 de agosto, alterado
407 pela Lei 57/2017, de 19 de julho, não veio alterar esta realidade. Segundo o Observatório do
408 Emprego Científico, apenas 9% dos docentes do ensino superior (142) e 10% dos investigado-
409 res (170) foram aprovados para regularização através do PREVPAP, confirmando as denúncias
410 já feitas pela FENPROF e que atrás se referem.

411 No que diz respeito às várias tipologias contratuais ao abrigo do Concurso de Estímulo ao
412 Emprego Científico (individual 2017 e 2018; institucional; projetos de I&D; unidades de I&D;
413 Norma transitória DL 57/2016), até Julho terão sido realizados 3714 contratos (68% do número
414 de contratos com financiamento garantido). Porém, apenas 221 dos contratos anunciados com
415 financiamento garantido (4% do total de contratos com financiamento garantido) possibilitam
416 a integração na carreira docente ou de investigação.

417 À imensa precariedade no ensino superior e na investigação, acresce que os investigadores
418 precários, pagos, na imensa maioria dos casos, abaixo das correspondentes categorias de car-
419 reira, têm sido recrutados para o exercício gratuito de serviço docente, uma situação que é
420 concomitante a uma redução efetiva de docentes integrados na carreira e à diminuta abertura
421 de concursos para admissão de novos docentes para substituição daqueles que se aposentam.
422 Paralelamente, permanece o abuso nas contratações sucessivas de docentes “convidados” a
423 tempos parciais e, embora menos frequentemente, em regime de tempo integral e de dedica-
424 ção exclusiva, que preenchem serviço docente de forma permanente e não têm outro empre-
425 go.

426 Ao nível dos leitores que estavam no sistema em 2009 (revisão do ECDU), ainda persistem
427 alguns problemas que não foram ultrapassados com o Decreto-Lei 122/2019, de 23 de agosto.
428 De facto, os seus contratos são prorrogados por 7 anos para adquirirem as habilitações de
429 referência e assim integrarem a carreira docente. Contudo, entre 2009 e 2019, vários leitores
430 que viram os seus contatos serem reduzidos administrativamente para tempo parcial mante-
431 rão esse estatuto até ao fim do período, o que não deveria acontecer.

432 Neste quadro, a precariedade de investigadores, docentes convidados e leitores continua,
433 pois, a ser um dos principais problemas que afeta hoje o ensino superior e a investigação. É,
434 assim, urgente o reconhecimento efetivo da investigação como parte integrante e essencial do
435 sistema científico e tecnológico, pondo fim ao regime precário a que estão sujeitos investiga-
436 dores e investigadoras, através da aplicação da Carta Europeia do Investigador e da Diretiva
437 Comunitária 1999/70/CE e da implementação de um rácio mínimo de investigadores de carrei-
438 ra nas instituições de ensino superior e investigação. Essencial é ainda o fim das contratações
439 de docentes convidados para o preenchimento de necessidades permanentes das instituições,
440 fora dos casos legalmente justificados, e a integração efetiva dos leitores com contrato por
441 tempo indeterminado nas suas instituições. A estabilidade laboral de investigadores e docen-
442 tes é condição indispensável a um compromisso sério com o ensino superior e a investigação

443 Ao nível do ensino superior e da investigação, no setor público, é absolutamente necessário
444 valorizar e dignificar as carreiras pelo que se exige a implementação de um conjunto de medi-
445 das, tais como:

- 446 1. Revisão dos estatutos de carreira do ensino superior e da investigação separando cla-
447 ramente a promoção do recrutamento;

- 448 2. Valorização das provas de agregação efetuadas pelos professores adjuntos do politéc-
449 nico, incluindo o nível remuneratório, tal como já acontece com os professores auxilia-
450 res do universitário;
- 451 3. 3. Alteração do enquadramento legal da avaliação do desempenho do pessoal docente
452 do ensino superior e respetivos efeitos salariais, com a fixação de indicadores mínimos
453 nacionais e o estabelecimento de requisitos justos para a progressão salarial, incluindo
454 os exigidos para uma subida obrigatória de escalão, de modo a não penalizar os docen-
455 tes do ensino superior face à generalidade dos trabalhadores da administração públi-
456 ca;
- 457 4. Integração na carreira dos professores convidados que desempenham funções de ca-
458 ráter permanente, ou seja, os “falsos convidados”, excetuando-se as colaborações de
459 especialistas e outros profissionais em regime de acumulação devidamente justifica-
460 das.
- 461 5. Integração dos milhares de investigadores contratados e bolseiros no sistema científico
462 nacional criando um efetivo e dinâmico quadro de pessoal com acesso a contratos por
463 tempo indeterminado;
- 464 6. Proibição da contratação de pessoal docente e de investigação, bem como das carrei-
465 ras geral e técnica, ao abrigo do direito privado;
- 466 7. Financiamento do sistema, partindo de um orçamento de base zero, que permita um
467 quadro de pessoal valorizado, a efetiva renovação geracional e a manutenção das ins-
468 talações e equipamentos compatíveis com a qualidade de serviço docente e de inves-
469 tigação comparáveis à média europeia.

470 **Ensino Superior Particular e Cooperativo**

471 Os corpos docentes do Ensino Superior Particular e Cooperativo (ESPC), de acordo com da-
472 dos publicados pela DGEEC, reduziram-se em número de efetivos nos últimos 10 anos (entre
473 2007/08 e 2017/18, em cerca 2700 unidades (- 25%), correspondendo à redução do número
474 de alunos que se verificou nesse período. Mas, no mesmo espaço de tempo, no que se refere à
475 qualificação dos corpos docentes, o número de doutorados aumentou significativamente, em
476 1500 unidades (+ 60%), tendo o seu peso nos corpos docentes passado de 25% para 53%.

477 Esta evolução muito positiva na qualificação dos corpos docentes deveu-se, essencialmen-
478 te, à fixação de requisitos exigentes, tanto no RJIES (Lei n.º 62/2007), como no regime jurídico
479 dos graus e diplomas do ensino superior (DL n.º 74/2006), e à ação da A3ES nos processos de
480 avaliação e acreditação de cursos.

481 Já no que se refere à condição profissional dos docentes do ESPC, não se verificou idêntica
482 evolução positiva. Continua sem existir qualquer instrumento regulador da contratação e da
483 carreira dos docentes e investigadores do ESPC.

484 Desde que, há 30 anos, foi criado o Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo
485 (DL n.º 271/89), dele consta a promessa nunca cumprida da aprovação pelo governo de um
486 diploma estabelecendo o “*regime laboral aplicável aos docentes*” do ESPC. O RIJIES, aprovado
487 em 2007, que veio integrar num só diploma os vários estatutos reguladores do sistema, inclu-
488 indo as normas relativas às instituições do ESPC, repetiu essa promessa, sem que, mais uma
489 vez, tivesse sido cumprida.

490 Para além de no início dos anos 2000 a FENPROF ter entregado à APESP uma proposta de
491 Contrato Coletivo de Trabalho (CTT), envolvendo os docentes e os investigadores do ESPC, e
492 também os não-docentes, com a participação da FNSTFPS, que a associação patronal do setor
493 se recusou a negociar, mesmo após a intervenção da ACT, a FENPROF tem vindo, desde 2007,
494 a pressionar os sucessivos governos para a negociação e posterior publicação do diploma pre-
495 visto no art.º 53.º do RJIES, que dispõe: *“O regime do pessoal docente e de investigação das*
496 *instituições privadas é aprovado por decreto-lei”*. Também no âmbito do Conselho Consultivo
497 da A3ES, onde se encontra a representar a CGTP, a FENPROF tem reiteradamente pressionado
498 a agência para a necessidade de que esta faça pressão sobre o governo para que finalmente
499 este se disponha a negociar o referido diploma.

500 A persistente desregulação das relações de trabalho no ESPC tem tido por consequência a
501 generalizada falta nas instituições de um corpo docente próprio, com estabilidade laboral. As
502 instituições do ESPC, com a cumplicidade dos governos e dos órgãos da administração pública
503 em geral, têm usado dos mais variados expedientes para evitar o cumprimento das exigências
504 legais, como é exemplo paradigmático a criação do “contrato de docência”, destinado a permi-
505 tir a contratação sucessiva a termo certo, sem limite, de docentes, usualmente por um ano,
506 mantendo a generalidade dos docentes e investigadores em situação de grande precariedade,
507 em violação do estabelecido na legislação geral do trabalho.

508 Recorde-se a este respeito que o RJIES no art.º 50.º, relativo à estabilidade do corpo docen-
509 te e de investigação, dispõe: *“A fim de garantir a sua autonomia científica e pedagógica, as*
510 *instituições de ensino superior devem dispor de um quadro permanente de professores e inves-*
511 *tigadores beneficiários de um estatuto reforçado de estabilidade no emprego (tenure), com a*
512 *dimensão e nos termos estabelecidos nos estatutos das carreiras docentes e de investigação*
513 *científica.”*

514 É particularmente escandaloso que, desde a sua inclusão em 1994, na revisão então reali-
515 zada ao Estatuto do ESPC (DL n.º 16/94), o conceito de “carreira paralela” à dos docentes do
516 ensino superior público, supostamente assegurada aos docentes do ESPC, continue letra mor-
517 ta, por nunca terem sido esclarecidos os seus efeitos práticos. O RJIES, no art.º 52.º, repete de
518 novo a promessa: *“Aos docentes do ensino superior privado deve ser assegurada, no âmbito*
519 *dos estabelecimentos de ensino em que prestam serviço, uma carreira paralela à dos docentes*
520 *do ensino superior público”*.

521 Deste modo, a indefinição do significado de “carreira paralela” tem aberto as portas a todas
522 as interpretações, em particular à de que, sem o diploma regulador, tudo é permitido, desig-
523 nadamente, violar o estabelecido no art.º 141º do RJIES: *“Dos estatutos dos estabelecimentos*
524 *de ensino consta, nos termos da lei, o regime da carreira docente próprio de cada estabeleci-*
525 *mento de ensino, contendo, nomeadamente, a definição dos direitos e deveres do pessoal do-*
526 *cente, a definição das carreiras e as regras de avaliação e progressão na carreira”*.

527 À generalidade dos docentes do ESPC não tem, assim, sido facultada uma condição profis-
528 sional digna, com acesso a efetivas oportunidades de progressão e de promoção na carreira e
529 a salários compatíveis com a relevância social das funções que exercem, imperando a arbitra-
530 riedade e a discricionariedade.

531 As instituições do ESPC têm, assim, gozado de ampla liberdade para não cumprir o disposto
532 na lei, designadamente, no Código do Trabalho e no RJIES.

533 O RJIES estabeleceu como requisito a cumprir por uma instituição do ensino superior a exis-
534 tência de uma percentagem mínima de docentes doutorados em regime de tempo integral.
535 Porém, no ESPC, não existindo regras a observar na carreira docente, tal conceito perde total-
536 mente sentido.

537 Por essa razão, uma das alterações positivas introduzidas no regime jurídico dos graus e di-
538 plomas do ensino superior (republicado em anexo ao DL n.º 65/2018, de 16 de Agosto) veio
539 definir o que se entende por regime de tempo integral: é “o regime de exercício da docência
540 em que se encontram os que fazem do ensino e investigação a sua atividade profissional exclu-
541 siva ou predominante, não podendo ser considerados como tal em mais de uma instituição de
542 ensino superior” (alínea m) do art.º 3.º).

543 Alteração importante foi também a inclusão da exigência do “cumprimento por parte da
544 instituição de ensino superior das disposições previstas nos estatutos de carreira docente apli-
545 cáveis relativamente a: i) Percentagens de professores de carreira e de docentes convidados; ii)
546 Percentagens de distribuição dos professores de carreira por categoria” (alínea d) do n.º 1 do
547 art.º 57.º).

548 Recordar-se que no ECDU as percentagens definidas são as de a soma dos professores cate-
549 dráticos e associados de carreira terem de “representar entre 50% e 70% do total dos professo-
550 res de carreira” (n.º 1 do art.º 84.º) e o “número máximo de professores catedráticos, associa-
551 dos e auxiliares convidados e visitantes não pode, em cada instituição de ensino superior, exce-
552 der um terço, respetivamente, do número de professores catedráticos, associados e auxiliares
553 de carreira” (n.º 4 do art.º 15.º).

554 Verifica-se que em 2017/18 o conjunto dos estabelecimentos privados de ensino universi-
555 tário tinha apenas 27,3% de professores catedráticos e associados, bastante abaixo do interva-
556 lo dos 50 a 70% fixado no ECDU, mesmo contabilizando todos os classificados naquelas catego-
557 rias como sendo de carreira.

558 O ECPDESP, pelo seu lado, no seu art.º 30.º, dispõe que, para cada instituição, “o conjunto
559 dos professores de carreira deve representar, pelo menos, 70% do número de docentes” (n.º 1);
560 “o número de docentes convidados deve representar, pelo menos, 20% do número de docen-
561 tes” (n.º 3); “o número de professores coordenadores de carreira não pode ser superior a 50%
562 do número de professores de carreira” (n.º 4); e “o número de professores coordenadores
563 principais de carreira não pode ser superior a 15% do número de professores coordenadores
564 de carreira” (n.º 5).

565 Refira-se que quanto à situação em 2017/18, no ESPC globalmente considerado, o número
566 de professores classificados nas 3 categorias representava, em 2017/18, apenas 52,7% dos
567 docentes, quando deveria representar pelo menos 70%. Esta avaliação é, contudo, excessiva-
568 mente benévola porque se está a considerar que são “de carreira” todos os professores classi-
569 ficados numa das categorias.

570 Ora, verifica-se que da soma do número de professores do ESPC em dedicação exclusiva (o
571 que quer que isso signifique neste subsetor) com o dos classificados como estando em regime
572 de tempo integral, resulta um número inferior ao número total dos professores “de carreira”
573 (16% menor), diferença que se acentua no ensino universitário (21% a menos), o que compro-

574 va que muitos dos “de carreira” se encontram no regime de tempo parcial e, como tal, fora da
575 carreira, se usarmos o referencial do ensino público.

576 Entretanto, o número de professores coordenadores representava, em 2017/18, 24,8% dos
577 docentes de carreira, quando a meta são os 50%, e o número de professores coordenadores
578 principais representava apenas 1,4%, muito longe da meta dos 15%, aplicando-se aqui tam-
579 bém a reserva de se terem considerado de carreira os professores classificados nestas catego-
580 rias.

581 Infelizmente, não estão disponíveis dados estatísticos sobre a importância relativa dos vá-
582 rios tipos de vínculos sob os quais os docentes do ESPC laboram, designadamente a relação
583 entre os contratados sem termo e a totalidade dos docentes.

584 Outra alteração de destaque realizada na lei dos graus e diplomas foi a definição do concei-
585 to de corpo docente de carreira (alínea k) do art.º 3.º) a partir da qual o diploma passou a exi-
586 gir, para a acreditação de licenciaturas (n.º 3 do art.º 6.º), mestrados (n.º 3 do art.º 16.º) e
587 doutoramentos (n.º 3 do art.º 29.º), que as instituições venham a dispor até final de 2022,
588 para os ciclos de estudos em funcionamento, e até 15/10/2020 para a acreditação prévia de
589 novos ciclos de estudos apresentados após essa data (art.º 4.º do DL n.º 65/2018), de corpos
590 docentes próprios, constituídos por docentes integrados na carreira docente em número cor-
591 respondente a uma percentagem mínima do corpo docente total (em ETI), sendo que, no sec-
592 tor público, “*integrados na carreira docente*” significa “o conjunto de professores (...) *contra-*
593 *tados por tempo indeterminado ou sem termo*”, enquanto que, no privado, significa “*o conjun-*
594 *to de docentes que integre as categorias de carreira estabelecidas pelo regime jurídico previsto*
595 *no artigo 53.º [do RJIES]*”, o tal que continua por publicar ...

596 Tudo o atrás referido mostra a grande relevância que assume a negociação do diploma pre-
597 visto no RJIES e também a negociação de um CCT com a APESP. Vai ser preciso assegurar que,
598 da combinação destes dois instrumentos, se atinjam os seguintes objetivos:

599 1. A aprovação no decreto-lei das regras e dos requisitos mínimos a que deve obedecer o
600 regime das carreiras docentes e de investigação científica no ESPC, a constar dos Estatutos das
601 instituições, por forma a poder considerar-se que é respeitado o paralelismo com as carreiras
602 do ensino superior público exigido pela lei, designadamente, quanto a:

- 603 a) categorias das carreiras docentes e de investigação, e respetivos requisitos habilita-
604 cionais, idênticas às das carreiras públicas;
- 605 b) caracterização dos corpos docentes próprios, como o conjunto dos docentes com
606 contrato sem termo;
- 607 c) dimensão mínima dos corpos docentes próprios, face ao corpo docente total, calcu-
608 lado em ETI, em correspondência com as exigências legais;
- 609 d) composição dos corpos docentes próprios, quanto ao número mínimo de efetivos
610 nas categorias superiores das carreiras, equivalente ao fixado para o ensino públi-
611 co;
- 612 e) serviço letivo – número de horas de aulas, mínimo e máximo, por semana, idêntico
613 ao do ensino público;

614 f) regime de contratação a tempo parcial e regime de contratação de docentes convi-
615 dados, tendo em consideração as disposições do Código do Trabalho e as necessi-
616 dades das instituições;

617 g) regimes de prestação de serviços que assegurem a dedicação plena dos corpos do-
618 centes próprios das instituições.

619 2. A definição no CCT dos detalhes relativos, nomeadamente, a:

620 a) direitos e deveres de docentes e investigadores;

621 b) garantias do respeito pela liberdade académica, na docência e na investigação;

622 c) regimes de contratação;

623 d) distribuição do serviço docente;

624 e) licenças sabáticas e outras dispensas de serviço docente para formação;

625 f) regulamentação da avaliação do desempenho;

626 g) formas e oportunidades de progressão na mesma categoria;

627 h) formas e oportunidades de promoção às categorias superiores;

628 i) tabelas salariais, tomando por referência as dos docentes e dos investigadores das
629 instituições públicas;

630 j) regime de férias idêntico ao dos docentes e investigadores do setor público.

631 A FENPROF tem assim pela frente o grande desafio de lutar pela negociação e pela entrada
632 em vigor destes dois instrumentos, por forma a que, finalmente, se consiga um enquadramen-
633 to legislativo e uma convenção coletiva que confira dignidade ao exercício da função docente e
634 de investigação no ESPC, com reflexos positivos na qualidade do serviço prestado.

635 **Investigação Científica: ideias para a ação**

636 A investigação científica, para além do seu papel imprescindível ao nível do desenvolvimen-
637 to social e cultural, tem sempre dois aspetos que devem ser considerados: por um lado consti-
638 tui um importante vetor de desenvolvimento económico pelo acrescido valor dos setores pro-
639 dutivos que mais tecnologia incorporam e o que isso representa para a economia nacional, e,
640 por outro, é parte integrante, indispensável, para a manutenção de um sistema de ensino su-
641 perior público atual e de grande qualidade. Por este motivo, a desestruturação, desregulamen-
642 tação e o crónico subfinanciamento (que é generalizado a todo o sistema de ensino superior
643 público) são tão graves para a realidade portuguesa.

644 Dado o extremo e continuado subfinanciamento das instituições do ensino superior, e a
645 não existência de financiamento em rubrica própria para a investigação científica, o quadro de
646 financiamento interno da investigação científica nas universidades e politécnicos desapareceu
647 por completo desde o início dos anos 90. Pode bem a Direção-Geral do Ensino Superior (DGES)
648 afirmar que uma das vertentes da autonomia académica destas instituições se traduz “na ca-
649 pacidade de definir, programar e executar a investigação e demais atividades científicas”, mas

650 sem que tal princípio seja acompanhado de adequadas condições de financeiras, tal não passa
651 de uma bonita, mas vazia declaração de princípios, sem quaisquer consequências.

652 As instituições do ensino superior, apesar de terem inscritos nos seus regulamentos de ava-
653 liação docente, sem exceções, uma importante vertente de investigação a que os seus docen-
654 tes estão obrigados, deixaram degradar condições de trabalho científico, seja pelo acentuar da
655 falta de pessoal técnico e administrativo em ciência (aspeto em que Portugal ocupa o último
656 lugar quando comparado com os outros países europeus), seja pela recente (e aberrante) mu-
657 tação de muitas das suas unidades de investigação em instituições públicas sem fins lucrativos
658 (IPSFL), ao abrigo do RJIES, onde a permeabilidade aos interesses privados é muito maior e
659 grassa o trabalho com vínculo precário, como evidenciou o recente processo do PREVPAP.

660 Sem financiamento próprio e com a iniciativa privada nacional a continuar a encarar a in-
661 vestigação científica como uma forma de obter financiamento público em vez de um campo de
662 investimento, resta para as atividades de I&D o recurso ao financiamento canalizado pela
663 agência nacional de investimento científico, a FCT (de programas nacionais ou europeus) ou
664 concurso direto a programas internacionais. Mas a prática da FCT, que traduz as opções políti-
665 cas do MCTES e do Governo, vem mostrando a tendência para essencialmente desestruturar o
666 tecido de I&D nacional:

667 • terminando com o financiamento estratégico das unidades de investigação por ela
668 acreditadas e avaliadas;

669 • adotando como único modelo de financiamento o do financiamento competitivo (não
670 compaginável com um desenvolvimento harmonioso e estratégico da I&D nacional);

671 • não tendo um calendário regular e previsível de financiamento;

672 • diminuindo as iniciativas e programas de investimento nacional e reduzindo-se a sim-
673 ples canal de financiamento de fundos comunitários, que não servem necessariamente os
674 interesses nacionais de desenvolvimento;

675 • privilegiando modelos de projetos de investigação de muito curto prazo (dois anos)
676 que não são realisticamente aplicáveis a muitas das áreas fora da transferência de tecnolo-
677 gia ou do seu desenvolvimento imediato, onde a seleção dá especial relevo a estes aspetos e
678 com taxas de financiamento irrisórias (com menos de 15% de financiamento dos projetos
679 submetidos, apesar da sua classificação positiva);

680 • promovendo avaliações às unidades de investigação por painéis pouco diversificados e
681 pouco estáveis, cujos resultados, para além de não terem em conta a realidade e interesses
682 nacionais, resultam numa orientação errática para as unidades avaliadas, pelas contradições
683 de orientação das sucessivas avaliações;

684 • não mantendo uma política coerente e previsível de atribuição de bolsas de formação
685 (mestrado e doutoramento);

686 • constituindo-se como uma verdadeira agência de trabalho temporário, quando ao in-
687 vés de financiar as instituições de investigação científica, se limita à atribuição de bolsas de
688 investigação ou promoção de contratos de investigação a termo certo nas mesmas institui-
689 ções.

690 Pela importância nacional desta área, e as consequências directas que tem nas vidas dos in-
691 vestigadores e docentes do ensino superior, importa que saibamos encontrar as grandes linhas
692 de orientação para a Investigação Científica nacional que temos que exigir sejam assumidas
693 por políticas concretas da tutela.

694 • Quais os passos a dar, num quadro de prolongada constrição orçamental, em que o Es-
695 tado põe em causa a sua autonomia relativamente à definição de uma estratégia de fundo
696 para a Ciência, para alcançar um efetivo reforço do financiamento estrutural por via do Or-
697 çamento do Estado?

698 • O que devemos fazer para recuperar e promover uma lógica de funcionamento na Ci-
699 ência que assente em formas de trabalho cooperativo que não comprometam os direitos
700 laborais e qualidade de vida dos investigadores, contrariando o modelo ultra-competitivo
701 que desgasta, degrada e corrói as relações entre pares e o ambiente académico?

702 • Em que medida, pode e deve a FCT ser reformada de modo a torná-la mais adequada a
703 um desenvolvimento científico sustentável do ponto de vista laboral e humano, assegurando
704 que este não se baseie na exploração intensiva de uma força de trabalho altamente qua-
705 lificada, vista como temporária e descartável?

i https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/impact-assessments_en

ii <http://www.cnedu.pt/pt/noticias/internacional/1336-education-at-a-glance-2018>

iii O número de publicações científicas (199-2015) cresceu de 4.104 para 21.333 (taxa média de crescimento anual de 10,2%). A taxa média de crescimento anual de doutorados por mil habitantes foi de 8,1% (variação de 7,6 para 28,7 doutorados por mil habitantes).