

# RELATÓRIO INQUÉRITO

ÀS CONDIÇÕES DE PRECARIEDADE  
DOS DOCENTES CONVIDADOS  
NO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

1. ENQUADRAMENTO E METODOLOGIA.....	3
Perfil dos inquiridos.....	3
Tratamento de dados .....	3
Contexto Institucional.....	4
2. CARACTERIZAÇÃO LABORAL .....	5
Profissionais com maturidade profissional consolidada .....	5
Percurso profissionais longos no ensino .....	6
Envolvimento regular nas atividades de ensino .....	6
Contratos .....	7
Condições contratuais .....	9
Oportunidades e qualificações .....	12
Progressão laboral .....	14
3 ATIVIDADES REMUNERADAS ADICIONAIS.....	15
4 SÍNTESE: NECESSIDADES PERMANENTES SOB CONTRATOS PRECÁRIOS.....	16
Natureza do Trabalho Desenvolvido.....	16
Remuneração do trabalho .....	17
Violação Sistemática de Direitos Laborais .....	18
CONCLUSÕES .....	19
Implicações para o sistema de ensino superior .....	19
RECOMENDAÇÕES.....	20
NOTA FINAL .....	21
ANEXOS.....	22
Anexo A: Metodologia Estatística .....	22
Anexo B: Principais Indicadores em Síntese .....	23
Anexo C: Definições .....	23
Anexo D: Fontes e Referências.....	24

## 1. ENQUADRAMENTO E METODOLOGIA

Este inquérito insere-se na estratégia de ação da FENPROF e dos seus sindicatos no combate à precariedade, bem como na valorização e dignificação das carreiras docentes. Num quadro político em que se preveem alterações aos Estatutos de Carreira Docente, este inquérito é um instrumento determinante para reforçar o conhecimento de que dispomos sobre esta realidade por forma a enquadrar melhor a intervenção sindical junto das IES e dos decisores políticos.

Nos últimos anos, tem-se verificado um aumento do número de docentes convidados nas instituições de ensino superior (IES), muitos dos quais a exercerem funções consideradas permanentes ao abrigo de contratos temporários e precários - os designados "falsos convidados".

Este relatório apresenta uma análise das condições laborais dos docentes convidados no ensino superior público, baseado em 334 respostas ao inquérito promovido pela FENPROF em formato online e disponível entre maio e outubro de 2015, obtendo uma amostra bastante diversa de docentes e da sua situação contratual. O inquérito foi amplamente divulgado enviado a todos aos docentes com contactos registados nas bases de dados dos sindicatos da FENPROF, nomeadamente, SPGL – Sindicato de Professores da Grande Lisboa, SPN – Sindicato de Professores do Norte, SPRC – Sindicato de Professores da Região Centro, SPZS – Sindicatos de Professores da Zona Sul, SPRA – Sindicato de Professores da Região dos Açores, SPM – Sindicato de Professores da Madeira, tendo sido feito um esforço de universalização através de:

- Divulgação de cartazes nas Instituições de Ensino Superior (IES), (cartaz em Anexo)
- Envio direto a docentes não sindicalizados

### Perfil dos inquiridos

A designação do inquérito direcionou as respostas maioritariamente para docentes em contrato a termo certo, com vínculo instável e não definitivo, refletindo a população-alvo: os docentes convidados em situação de instabilidade profissional e fora da carreira.

### Tratamento de dados

Atendendo à uniformização da amostra e tendo em vista a facilidade no tratamento dos dados, foi necessário alterar registos iniciais nos seguintes campos:

- Identificação das Instituições de Ensino Superior (IES), pois o inquérito permitia a inscrição pelos docentes do nome das Unidades Orgânicas (UO) o que gerou alguma dispersão na introdução dos dados, pelo que foi decidido considerar apenas a proveniências dos docentes por Instituição;
- Foram identificadas respostas nas quais os docentes indicaram exercer funções em mais que uma Instituição, pelo que, para efeito de organização de dados, esses casos foram considerados como duas ou três entradas, respetivamente;
- Atendendo ao número muito residual de docentes do ensino superior privado e cooperativo, entendeu-se excluir essas entradas e em virtude destas alterações este relatório incide apenas sobre o sector público.

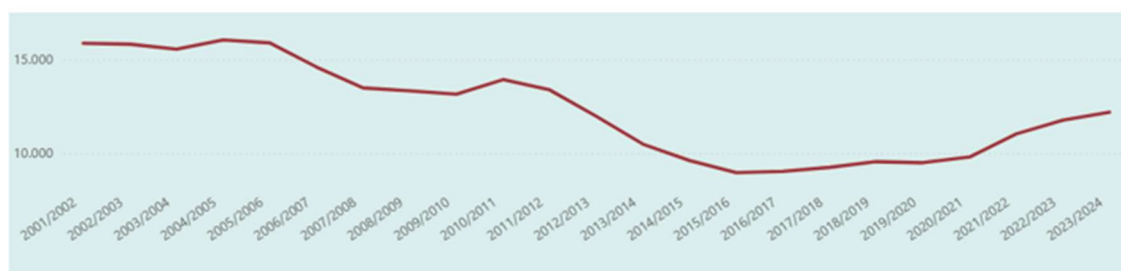
Foram validadas 327 respostas.

## Contexto Institucional

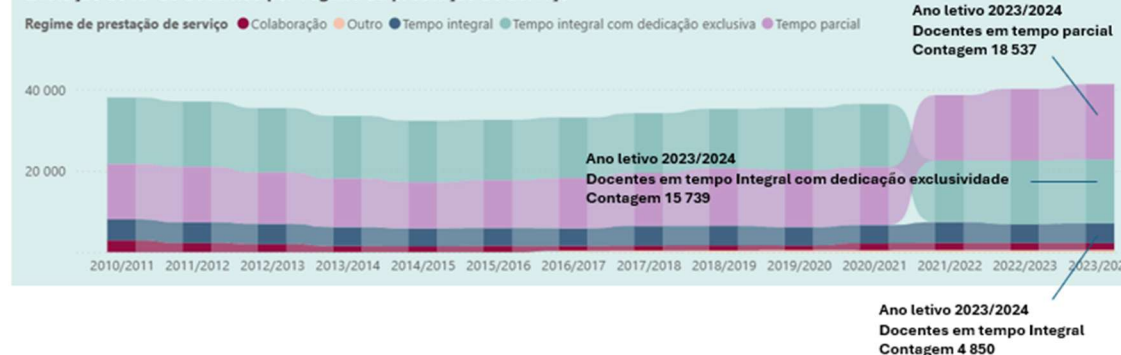
Os dados oficiais da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC) revelam um aumento substancial no recurso a docentes convidados com contratos a termo certo nos últimos anos, embora os números permaneçam relativamente opacos.

Esta tendência confirma que o recurso a docentes convidados deixou de ser uma exceção para se tornar uma prática estrutural na maioria das IES portuguesas.

Evolução do nº total de docentes nas Categorias de Assistente e Assistente Convidado



Evolução do n.º de docentes por regime de prestação de serviço



**Fonte:** Estatísticas dos Recursos Humanos do Ensino Superior, DGEEC<sup>1</sup>

<sup>1</sup> <https://www.dgeec.medu.pt/api/ficheiros/68d3ab329864c806146a84d3>

## 2. CARACTERIZAÇÃO LABORAL

A figura de professor convidado encontra-se legalmente prevista como modalidade de contratação aplicável a situações específicas, tipicamente associadas a necessidades temporárias ou especializadas.

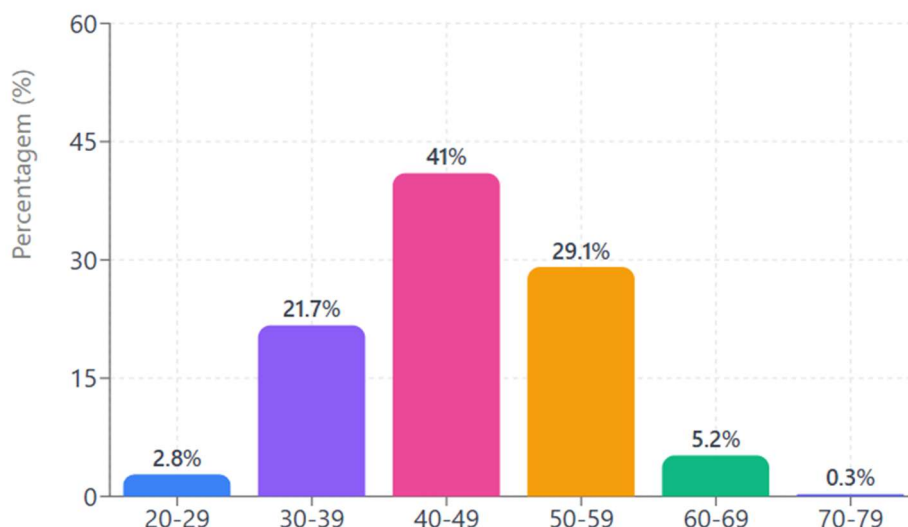
Os dados recolhidos no presente inquérito permitem analisar o perfil dos docentes contratados ao abrigo desta figura, designadamente quanto à duração do exercício de funções, regime de trabalho, fontes de rendimento e aspirações profissionais.

A informação apresentada nas secções seguintes descreve os resultados obtidos, sem prejuízo da sua posterior análise em articulação com o enquadramento normativo aplicável.

### Profissionais com maturidade profissional consolidada

A análise dos dados referentes às idades revela:

- Forte concentração de docentes entre 40 e 50 anos;
- Presença muito significativa de docentes acima dos 50 anos.



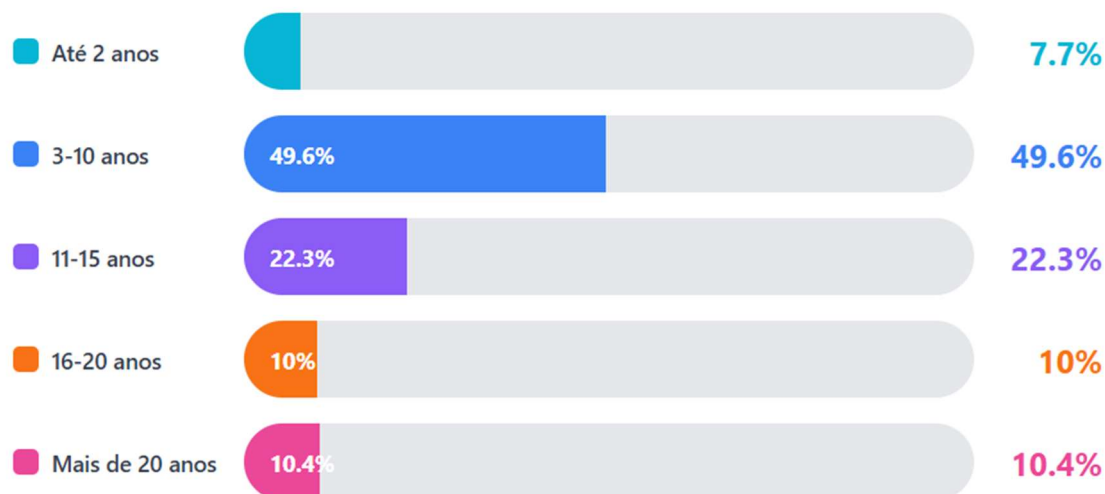
O corpo profissional inquirido encontra-se maioritariamente em fases intermédias e avançadas da carreira. Este dado é crucial porque revela que o recurso à figura de professor convidado não incide apenas nos docentes em início de carreira, e abrange profissionais com maturidade profissional consolidada.

Estes dados indicam que a maioria dos docentes inquiridos se encontra em fases intermédias ou avançadas do percurso profissional, não se limitando a situações de início de carreira.

A variável idade, contudo, não permite, por si só, aferir a duração do exercício de funções no ensino superior. Para esse efeito, importa analisar especificamente o tempo de serviço declarado pelos inquiridos.

## Percursos profissionais longos no ensino

Entre os inquiridos, maioritariamente docentes convidados a tempo parcial, a permanência no ensino e recorrência na contratação contradiz a ideia de "convite temporário" que gostaríamos de verificar:



No que respeita à duração do exercício de funções docentes no ensino superior, os resultados evidenciam:

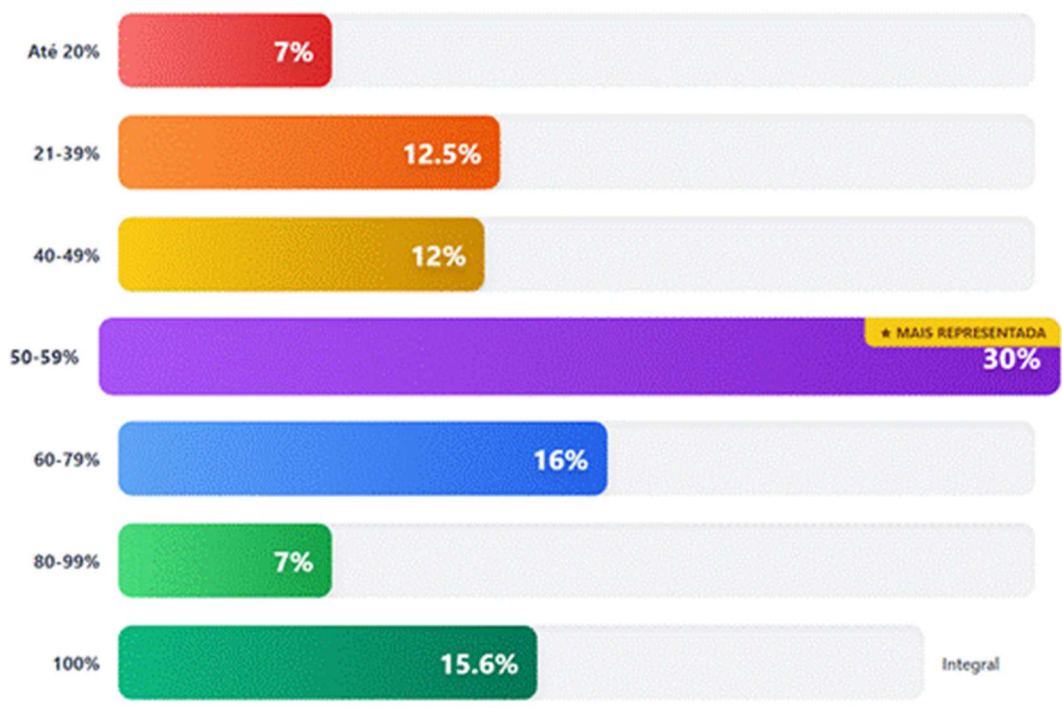
- 49,6% dos inquiridos têm entre 3 e 10 anos de experiência de lecionação;
- Cerca de 43% possuem mais de 10 anos de experiência;
- Mais de 10% referem mais de 20 anos de exercício de funções.

A análise conjunta da distribuição etária e do tempo de serviço indica a existência de percursos profissionais prolongados no ensino superior ao abrigo da figura de professor convidado, incluindo situações de longa duração.

## Envolvimento regular nas atividades de ensino

Tendo conhecimento dos padrões, interessava-nos conhecer a prevalência de percentagens de contrato para aferir o grau de dedicação destes inquiridos face às Instituições. Recolhemos os seguintes números:

### Percentagem de Contrato/ Proporção de Inquiridos



#### Síntese quantitativa:

- Cerca de 62% possuem contratos inferiores a 60%;
- Cerca de 39% tem contratos superior ou iguais a 60%;
- Apenas 15,6% dos inquiridos tem um contrato a tempo integral.

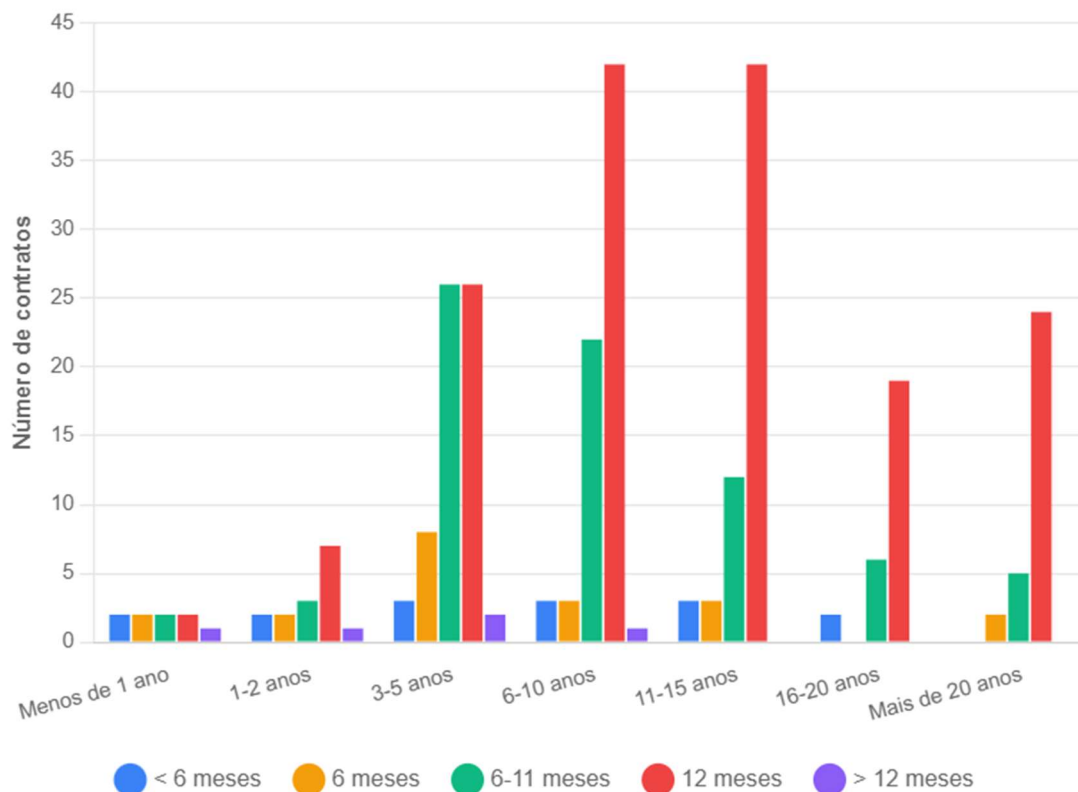
A concentração na faixa 50-59% (30% dos casos) é particularmente significativa. Não se trata de contratos meramente complementares ou pontuais, mas de vínculos que representam meio horário ou mais — **cargas horárias substanciais que sugerem envolvimento regular nas atividades de ensino.**

O facto de apenas 15,6% terem contratos integrais (100%), apesar de 75% desejarem essa condição, evidencia o modelo predominante: **vínculos parciais, sem perspetiva de consolidação.**

### Contratos

Importa, pois cruzar dados sobre a permanência no ensino e a tipologia de contratos por forma a verificar se existe uma relação de estabilidade para situações e de valorização da relação contratual. Consta-se que, independentemente da experiência de lecionação

existem percentagens muito altas de contratos a termo que não cumprem os 12 meses, ficando fora de subsídios de férias e que todos os anos ficam no desemprego, evidenciando que a experiência não se traduz em estabilidade contratual.



#### Padrão em Cargas Letivas Reduzidas

Mesmo quando se considera carga letiva reduzida, surgem docentes com:

- 6-10 anos de experiência a lecionar a mesma carga há mais de 12 anos: 14 casos;
- 11-15 anos de experiência na mesma situação: 11 casos;
- 16-20 anos de experiência na mesma situação: 6 casos.

Todos estes valores estão muito acima do esperado num sistema baseado em necessidades temporárias.

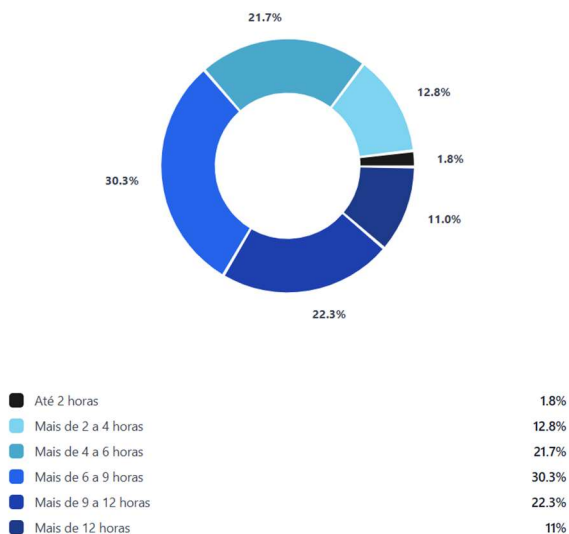
Entre os docentes com contratos inferiores a 100%, a distribuição pelas categorias profissionais mostra:

- **Predominância:** Adjunto e Auxiliar
- **Representatividade significativa:** Assistente e Leitor

Esta distribuição sugere que os vínculos parciais não se concentram apenas nas categorias iniciais, mas atravessam toda a estrutura da carreira docente.

## Condições contratuais

### Distribuição Geral das Horas de Lecionação

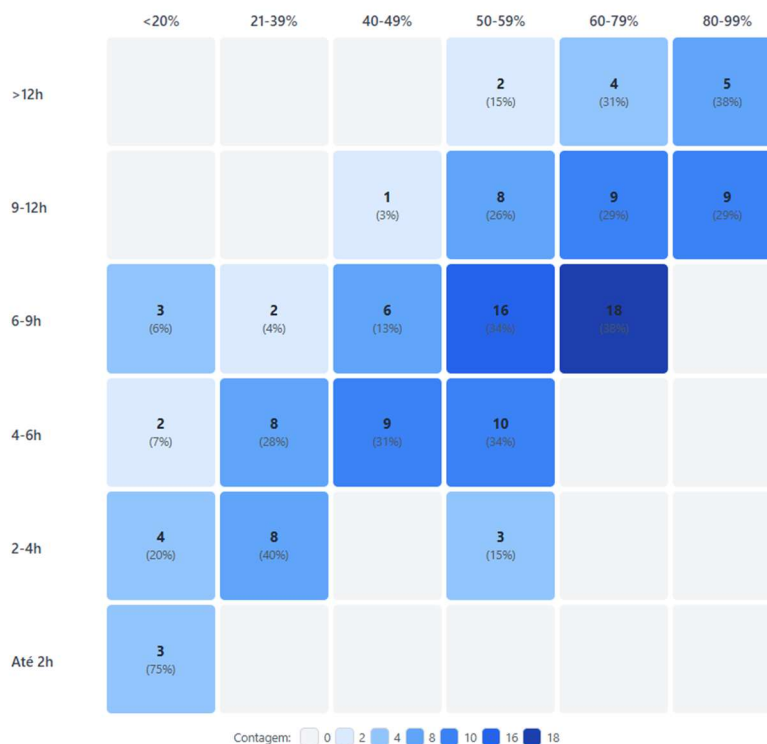


**Mais de 52%** dos inquiridos têm horário igual ou superior a 9-12 horas de serviço letivo, o que corresponderia aos limites de um horário completo segundo os estatutos de carreira vigentes.

Este dado geral mascara diferenças importantes entre os dois subsistemas (Politécnico e Universitário), que importa analisar separadamente.

### Subsistema Universitário (limite: 9 horas semanais)

#### Horas de lecionação X Percentagem de contrato



Os dados apresentados correspondem apenas a contratos parciais, retiramos desta análise os contratos a 100% para simplificação da análise.

**Mais de 30%** dos inquiridos do subsistema Universitário afirmam ultrapassar o limite regulamentar de 9 horas semanais.

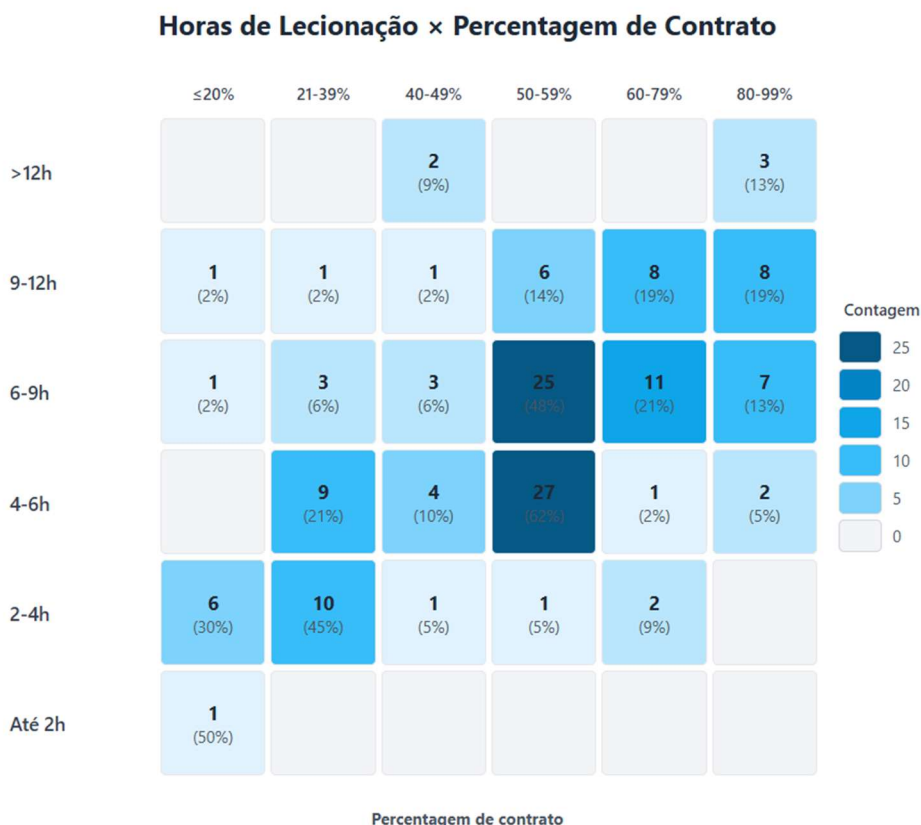
- Concentração relevante na categoria 9-12 horas (sobretudo em contratos de 50-59%, que corresponde a dos casos 38%)
- Presença na faixa >12 horas, embora menos expressiva (cerca de 10%)

Uma parte muito significativa (mais de 3 em cada 10 docentes) está a trabalhar acima do limite legalmente previsto.

Este padrão pode refletir:

1. Sobrecarga de funções não reconhecida contratualmente
2. Necessidades institucionais não satisfeitas adequadamente
3. Acumulação de responsabilidades sem a devida compensação
4. Pressão para aceitar cargas excessivas como condição de manutenção do vínculo precário

### Subsistema Politécnico (limite: 12 horas semanais)



Os dados apresentados correspondem apenas a contratos parciais, retiramos desta análise os contratos a 100% para simplificação da análise.

Mais de 12% dos inquiridos do subsistema Politécnico reportam carga horária superior ao máximo regulamentar de 12 horas semanais.

### **Chama-se a atenção:**

1. Sobrecarga absoluta (>12h): ~4% ultrapassam o máximo possível mesmo a tempo integral
2. Desajuste contrato/carga horária: ~20% apresentam cargas horárias de 9-12h apesar de contratos parciais

### **Casos críticos:**

- 63% dos contratos na faixa 4-6h têm percentagens entre 50-59% (deveriam estar em ~30-50%)
- Existem casos de >12h em contratos de 40-49% e 60-79%

### **Análise Comparativa entre Subsistemas**

Ambos os subsistemas revelam desajustes graves entre a percentagem de contrato e a carga letiva real, embora com padrões distintos:

#### **Universitário: Problema mais massivo e intenso**

- Afeta >30% dos contratos parciais
- Docentes a trabalhar sistematicamente em regime de tempo integral (ou superior) apesar de contratos parciais
- Sugere sobrecarga estrutural e sistemática

#### **Politécnico: Problema menos extenso, mas igualmente preocupante**

- Ultrapassagem absoluta em ~4% dos casos
- Desajustes evidentes em ~20% quando consideramos a proporcionalidade contrato/horas
- Indica descompensação entre recursos contratados e necessidades institucionais

#### **Ambos os subsistemas partilham problemas comuns:**

- Sobrecarga não reconhecida contratualmente - docentes a assumir responsabilidades muito além do contratado
- Necessidades institucionais não adequadamente satisfeitas - instituições dependem de trabalho não remunerado
- Pressão sobre vínculos precários - possível aceitação de cargas excessivas como condição para manutenção do vínculo
- Acumulação de funções sem compensação (docência, investigação, orientação)

### **Implicações**

Esta análise revela uma precarização laboral significativa no ensino superior português, com dois padrões distintos, mas convergentes de exploração do trabalho docente:

No Universitário, pela intensidade da sobrecarga (trabalho a tempo integral com pagamento parcial)

No Politécnico, pela descompensação sistemática entre contrato e execução

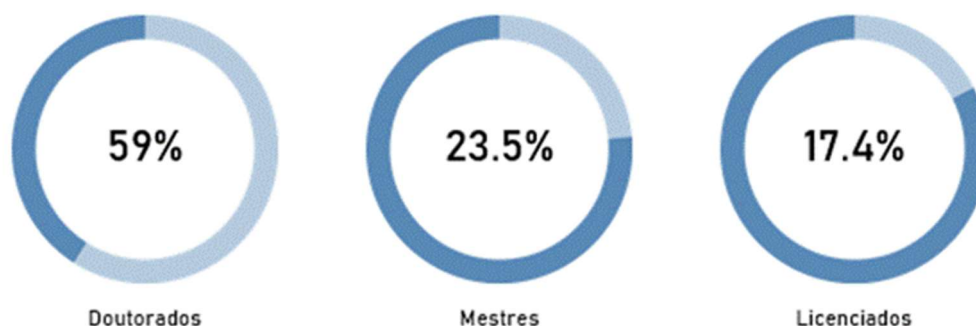
Esta realidade exige atenção urgente das instituições e decisores políticos para:

- Garantir correspondência real entre percentagem de contrato e carga de trabalho
- Assegurar condições de trabalho dignas e sustentáveis
- Prevenir a precarização estrutural da carreira docente
- Salvaguardar a qualidade do ensino superior através de condições laborais adequadas

A diferença de intensidade entre subsistemas não deve obscurecer o facto de ambos apresentarem violações sistemáticas dos limites regulamentares, comprometendo tanto os direitos dos trabalhadores como a sustentabilidade do sistema de ensino superior.

## Oportunidades e qualificações

A distribuição das habilitações evidencia um perfil de elevada qualificação:



A proporção de 59% de docentes com grau de doutoramento entre os inquiridos constitui um dado relevante para a caracterização da amostra. Este resultado indica que uma parte significativa dos docentes contratados ao abrigo desta modalidade possui o mais elevado grau académico.

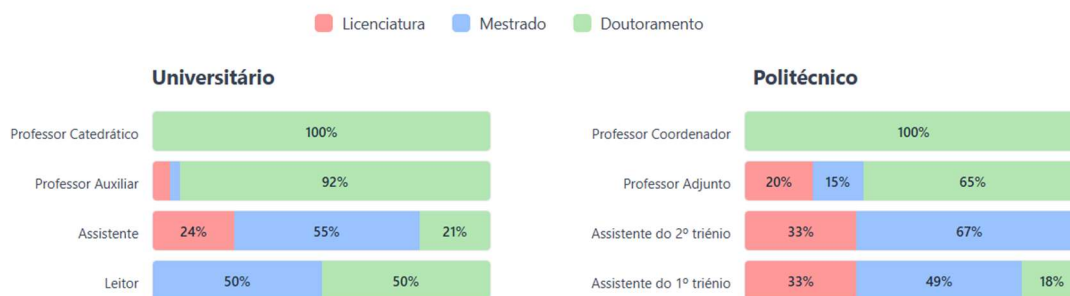
A presença expressiva de doutorados em situações contratuais não permanentes sugere que a obtenção do grau de doutor não se traduz, de forma automática, em acesso a vínculos estáveis no ensino superior público.

Este dado assume particular significado considerando que o doutoramento constitui, em regra, requisito formal para entrar na carreira docente. A coexistência entre elevada qualificação académica e manutenção de vínculos precários configura, assim, um elemento relevante para a análise do funcionamento dos mecanismos de recrutamento e estabilização de carreira no sistema de ensino superior.

Os dados revelam um desajuste grave entre qualificação académica e categoria profissional contratada:

### Categoria Profissional × Habilitação

Distribuição percentual por nível de qualificação académica



**Análise crítica:** Estas percentagens evidenciam uma **falta de correlação estrutural** entre habilitação académica e categoria profissional. Profissionais com doutoramento — o mais alto grau académico — permanecem durante longos períodos em posições concebidas para fases iniciais da carreira ou para funções de menor complexidade.

Este fenómeno:

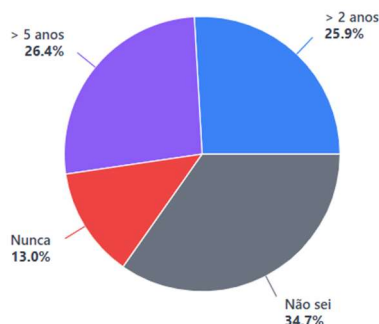
1. Reforça a condição de precariedade;
2. Frustra expectativas criadas, cria desmotivação e frustração profissional;
3. Desvaloriza o investimento em qualificação académica.

### Implicações sistémicas

A permanência de doutorados em categorias de Assistente, Assistente do 1º triénio ou Leitor durante anos indica que:

- As IES beneficiam de trabalho altamente qualificado a custos reduzidos
- Os mecanismos formais de progressão estão bloqueados ou inoperantes
- A categoria contratada não reflete a qualificação real nem as funções efetivamente desempenhadas

### Dados sobre Abertura de Concursos Públicos

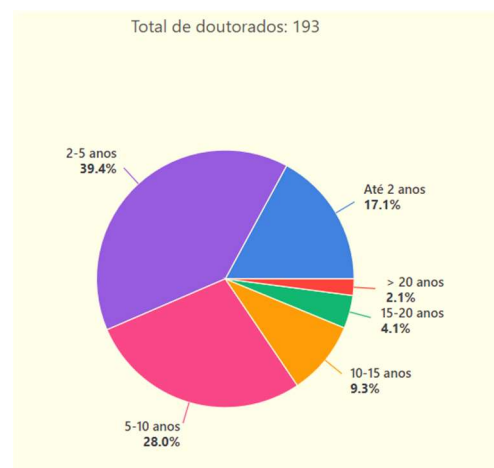
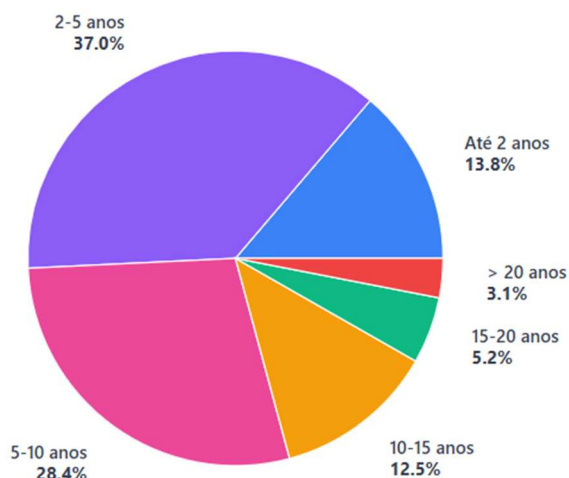


Entre os Doutorados inquiridos uma boa parte não sabe se foi aberto concurso

- Os dados são preocupantes na percentagem de respostas para cima de 5 anos 26,4%
- Assim como são preocupantes quem em 13% dos casos nunca tenha sido aberto concurso, especialmente dado o registo de longas permanências no ensino.

## Progressão laboral

### Tempo de Permanência na Categoria Atual



Os dados gerais sobre permanência revelam estagnação, entre os docentes doutorados cerca de **16%** encontra-se há mais de 10 anos na mesma categoria.

### Padrão de entrada sem promoção

Estes números evidenciam que **grande parte dos docentes a tempo parcial entra para uma categoria quando inicia funções e não progride**, independentemente de:

- Anos de serviço acumulados
- Qualificações obtidas
- Qualidade do trabalho desenvolvido
- Experiência adquirida

Este padrão contradiz os princípios básicos de gestão de carreiras e desenvolvimento profissional, criando:

1. **Desmotivação estrutural:** sem perspectivas de carreira
2. **Injustiça profissional:** trabalho equivalente, reconhecimento desigual
3. **Desinteresse:** profissionais qualificados procuram alternativas
4. **Degradação da qualidade:** sem incentivos para melhoria contínua

### O paradoxo da qualificação

Verifica-se um paradoxo estrutural: o aumento das qualificações académicas não se traduz em melhores condições de integração na carreira, sendo antes acompanhado pela suspensão prolongada dos mecanismos formais de progressão.

Este padrão evidencia:

1. Bloqueio estrutural no sistema de recrutamento: não é falha pontual, mas padrão sistemático
2. Utilização estratégica da precariedade: as IES mantêm docentes qualificados sem abrir concursos

3. Violação do espírito da lei: contratos temporários para necessidades permanentes
4. Impossibilidade de consolidação: mesmo com qualificações e experiência, não há vias formais de entrada e progressão profissional.

### Consequências para o Sistema de Ensino Superior

A suspensão prolongada de concursos públicos:

- Alimenta a precariedade estrutural
- Viola princípios de transparência e igualdade de oportunidades
- Impede renovação geracional adequada do corpo docente
- Desvaloriza a carreira académica
- Compromete a qualidade do ensino superior português

## 3 ATIVIDADES REMUNERADAS ADICIONAIS

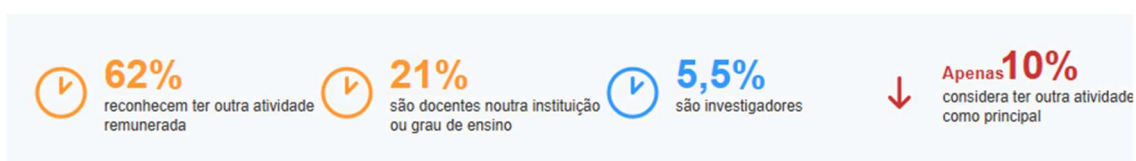
Os dados revelam uma discrepância fundamental entre aspirações e a realidade:

- 75% do total dos inquiridos gostariam de ser docentes a tempo integral
- Entre aqueles que têm outro emprego, cerca de 70% prefeririam seguir a carreira docente
- Apenas 19% assumem não desejar ser docentes a tempo integral

Os dados evidenciam, assim, uma diferença entre o regime atualmente exercido por parte significativa dos inquiridos e as preferências profissionais declaradas. A esmagadora maioria desejaria dedicação integral à docência, o que não acontece por:

1. Inexistência de oportunidades de tempo integral
2. Rendimentos insuficientes que forçam a pluriatividade
3. Bloqueio à entrada na carreira para vínculos estáveis

Os dados sobre atividades profissionais paralelas mostram um quadro complexo:



Relativamente ao exercício de outras atividades profissionais remuneradas, os dados indicam que:

- 62% dos inquiridos declaram exercer uma atividade remunerada não relacionada com a docência ou investigação;
- 10% do total identificam essa atividade como principal fonte de rendimento.

Estes resultados permitem caracterizar a distribuição das fontes de rendimento na amostra, evidenciando a existência significativa de situações de acumulação de atividade profissional.

## **Procura de alternativas profissionais**

39% dos inquiridos afirmam estar à procura de outro emprego.

As razões mais frequentemente indicadas são:

Precariedade da relação contratual;

Ausência de perspetivas de estabilidade;

Nível de rendimentos;

Desgaste associado ao exercício da função;

Falta de reconhecimento profissional.

Este conjunto de resultados constitui um indicador adicional das condições profissionais reportadas pelos docentes que integram a amostra.

## **4 SÍNTESE: NECESSIDADES PERMANENTES SOB CONTRATOS PRECÁRIOS**

O sistema recorre frequentemente aos mesmos docentes, durante longos períodos (frequentemente décadas), para assegurar atividades de ensino recorrentes — muitas vezes com cargas horárias parciais, mas estáveis.

Isto constitui evidência clara e objetiva de que:

1. As necessidades de ensino são permanentes, não temporárias
2. Estão a ser mascaradas sob contratos precários e de tempo reduzido
3. Esta prática contradiz a lógica legal de contratação temporária no ensino superior
4. A figura de "professor convidado" está a ser utilizada de forma abusiva

### **Natureza do Trabalho Desenvolvido**

**Quase a totalidade dos inquiridos considera que o seu trabalho faz parte das necessidades permanentes da Instituição.**

Esta perceção subjetiva é confirmada pelos dados objetivos de manutenção prolongada de carga letiva.

### **Aspiração de dedicação integral**

77% consideraria ser professor a tempo integral.

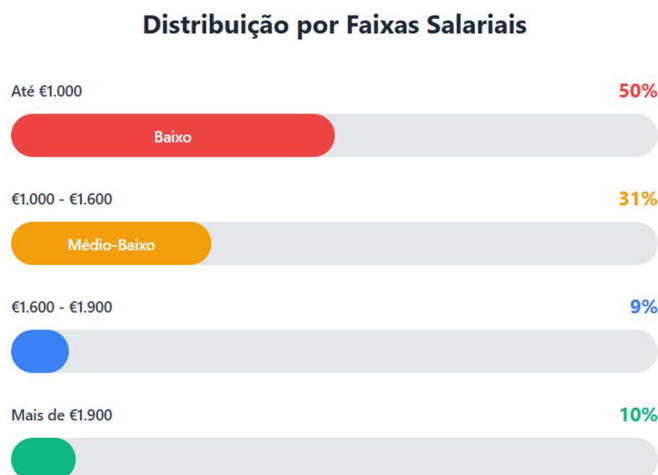
**Interpretação conjunta:** Os docentes:

1. Reconhecem que o seu trabalho é estruturalmente necessário
2. Desejam dedicação integral
3. Mas são mantidos em vínculos precários e parciais durante anos

Esta contradição revela o carácter estrutural — e não acidental — da precariedade no ensino superior português.

## Remuneração do trabalho

Distribuição do rendimento líquido mensal proveniente do contrato docente:



### Análise da Insuficiência Remuneratória

Metade dos inquiridos recebe até €1.000 por mês do seu contrato docente. Considerando que:

- São profissionais altamente qualificados (59% doutorados)
- Com anos de experiência (mais de 40% têm >10 anos)
- A desempenhar funções complexas de ensino superior

Estes valores são **manifestamente insuficientes** para assegurar:

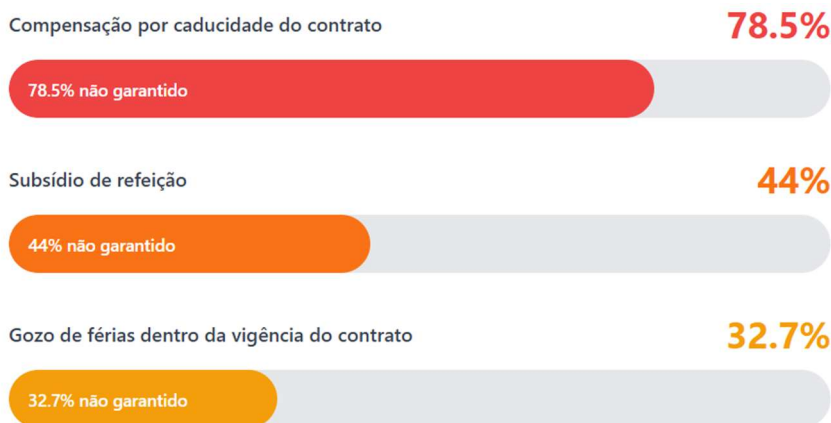
- Subsistência digna
- Estabilidade económica
- Investimento contínuo em desenvolvimento profissional
- Dedicção exclusiva à docência

A necessidade de acumulação de funções não é opção, mas **imposição económica**. Os docentes são forçados a complementar rendimentos com outras atividades, comprometendo a dedicação ao ensino e à investigação.

## Violação Sistemática de Direitos Laborais

### Direitos Não Garantidos

Entre os docentes com **contratos parciais**:



### Análise Jurídica e Ética

**Compensação por caducidade (78,5%):** A esmagadora maioria afirma não ver garantidos os seus direitos de compensação quando os contratos terminam. Esta é uma violação direta do Código do Trabalho, que prevê compensações em casos de cessação de contrato a termo.

**Subsídio de refeição (44%):** Quase metade afirma não receber um subsídio básico previsto na lei. Considerando que muitos lecionam durante horários que abrangem períodos de refeição, esta omissão é tanto ilegal quanto prejudicial.

**Férias (32,7%):** Um terço afirma não conseguir gozar do período de férias dentro da vigência do contrato. Isto significa que:

- Ou não gozam férias de todo
- Ou gozam sem remuneração
- Ou os contratos são renovados de forma a evitar o direito

Qualquer destas situações representa violação de direitos fundamentais dos trabalhadores.

### Precariedade Multidimensional

A combinação de:

- Baixos rendimentos (50% ≤ €1.000/mês)
- Violação de direitos (78,5% sem compensações, 44% sem subsídio de refeição)
- Ausência de perspetivas (bloqueio das condições laborais)

Configura uma precariedade multidimensional — económica, jurídica e profissional — que é incompatível com a dignidade humana, os padrões laborais civilizacionais, a qualidade do ensino superior, e a sustentabilidade do sistema.

## CONCLUSÕES

Este inquérito demonstra de forma inequívoca que:

1. **A precariedade é estrutural, não acidental:** Afeta profissionais altamente qualificados (59% são doutorados), em fases intermédias e avançadas da carreira (concentração 35-55 anos), durante longos períodos (mais de 40% com >10 anos de experiência).
2. **A figura do "professor convidado" está a ser sistematicamente desvirtuada:** Contratos que deveriam ser excecionais e temporários são utilizados para satisfazer necessidades permanentes de ensino durante anos ou décadas.
3. **Apesar das qualificações mantém-se o bloqueio estrutural na entrada na carreira:** 50% dos Leitores e 39% dos Assistentes são doutorados; 18% dos doutorados estão há mais de 5 anos na mesma categoria; mais de 54% dos doutorados não têm acesso a concursos há mais de 2 anos ou nunca tiveram.
4. **A sobrecarga de trabalho é sistemática:** Mais de 30% no Universitário e mais de 12% no Politécnico excedem os limites regulamentares de horas letivas.
5. **Os rendimentos são manifestamente insuficientes:** 50% recebem até €1.000/mês, forçando a pluriatividade (73,5% têm atividades fora da docência/investigação).
6. **Há violação sistemática de direitos laborais:** 78,5% sem compensação por caducidade, 44% sem subsídio de refeição, 32,7% sem férias dentro da vigência do contrato.
7. **A insatisfação é elevada e generalizada:** 39% à procura de alternativas; 75% gostariam de dedicação integral, mas são mantidos em regimes precários.

## Implicações para o sistema de ensino superior

A perpetuação deste modelo tem consequências graves:

### Para os docentes:

- Precariedade económica, jurídica e profissional
- Impossibilidade de planeamento de vida
- Desgaste físico e psicológico
- Desmotivação e frustração profissional

### Para as instituições:

- Perda de corpo docente qualificado (39% à procura de alternativas)
- Comprometimento da qualidade do ensino
- Dificuldade em projetos de longo prazo
- Instabilidade no corpo docente

### Para os estudantes:

- Menor disponibilidade dos docentes
- Rotatividade prejudicial à continuidade pedagógica
- Redução da qualidade de acompanhamento

### Para o país:

- Desvalorização do ensino superior
- Perda de mão de obra altamente qualificada
- Perda de competitividade internacional
- Desperdício de investimento público em formação avançada

## RECOMENDAÇÕES

### Medidas Imediatas

1. **Auditoria nacional às modalidades de contratação:** Identificar quantos "docentes convidados" asseguram necessidades permanentes há mais de 3 anos consecutivos.
2. **Conversão automática de vínculos:** Estabelecer mecanismo legal de conversão automática para contrato permanente quando um docente convidado leciona a mesma carga horária durante 3 anos consecutivos.
3. **Regularização de direitos laborais:** Garantir imediatamente o cumprimento integral dos direitos de férias, subsídio de refeição e compensações por caducidade de contrato.
4. **Moratória de contratos precários:** Suspender novos contratos a termo para necessidades permanentes identificadas, obrigando à abertura de concursos públicos.
5. **Fiscalização do cumprimento de limites de carga horária:** Garantir que nenhum docente excede os limites regulamentares sem a devida compensação e reconhecimento contratual.

### Reformas Estruturais

1. **Abertura obrigatória de concursos públicos:** Estabelecer prazos máximos (ex: 18 meses) para abertura de concursos em áreas onde há necessidades permanentes identificadas.
2. **Revisão dos estatutos de carreira:** Eliminar possibilidade de uso sistemático da figura de "professor convidado" para necessidades permanentes.
3. **Vinculação orçamental:** Criar mecanismos de financiamento que incentivem vínculos permanentes e penalizem o recurso sistemático à precariedade.
4. **Carreira baseada em mérito e tempo de serviço:** Estabelecer mecanismos claros e transparentes de promoção que valorizem a experiência acumulada e as qualificações obtidas.
5. **Monitorização contínua:** Criar observatório nacional da precariedade no ensino superior, com relatórios anuais públicos.

### Medidas de Valorização Profissional

1. **Equiparação remuneratória:** Garantir que docentes com as mesmas funções, qualificações e experiência recebem remuneração equivalente, independentemente da modalidade contratual.
2. **Reconhecimento de tempo de serviço:** Contabilizar todo o tempo de serviço prestado em contratos precários para efeitos de promoção na carreira.
3. **Apoio à formação contínua:** Assegurar acesso equitativo a programas de formação, desenvolvimento profissional e participação em conferências.
4. **Participação institucional:** Garantir direitos de participação plena em órgãos de gestão e decisão académica, independentemente da modalidade contratual.

## NOTA FINAL

Este relatório demonstra que a precariedade no ensino superior português não é um problema marginal ou temporário, mas uma **questão estrutural que exige resposta política urgente e abrangente**.

A utilização sistemática de contratos precários para satisfazer necessidades permanentes:

- Viola o espírito e a letra da legislação laboral
- Compromete a qualidade do ensino superior
- Desvaloriza mão de obra especializada e altamente qualificada
- Perpétua injustiças profissionais graves
- Ameaça a sustentabilidade do sistema

A dignificação da carreira docente no ensino superior é condição essencial para a qualidade educativa, a competitividade internacional das instituições portuguesas e o cumprimento da missão pública do ensino superior.

---

**Data de elaboração:** Janeiro 2026

**Baseado em:** Inquérito FENPROF aos Docentes Convidados (327 respostas validadas)

### Equipa

Coordenação e edição final: - Ana Mendes e Helder Maia - Coordenadores do projeto [FENPROF/Departamento do Ensino Superior e Investigação]

Escrita e revisão científica do relatório: Miguel Martins Felgueiras, IPLeiria

Grupo de trabalho na formulação do inquérito

Helder Maia, Ana Mendes, Joaquim Contreiras, Isabel Timóteo

Foi utilizada Inteligência Artificial generativa como ferramenta de apoio na elaboração das infografias, a seleção dos dados, a verificação das informações e a versão final do conteúdo são de responsabilidade do(s) autor(es).

## ANEXOS

### Anexo A: Metodologia Estatística

1. Desenho do estudo  
Estudo quantitativo, transversal, baseado em questionário estruturado aplicado online.  
Período de recolha: maio a outubro (ano indicado no relatório).  
Universo-alvo: docentes convidados do ensino superior público português.
2. Amostra  
Respostas recolhidas: 334  
Respostas validadas após tratamento: 327  
Critérios de exclusão:
  - Ensino superior privado/cooperativo
  - Respostas incompletas em variáveis críticas
  - Duplicações identificadas

Nota metodológica relevante: docentes com exercício simultâneo em mais de uma instituição foram contabilizados por instituição para análise institucional, mas mantidos como unidade individual nas análises sociodemográficas.

### 3. Cartaz

**INQUÉRITO  
ÀS CONDIÇÕES  
DE PRECARIEDADE  
DOS DOCENTES  
CONVIDADOS**

- ▶ O estatuto de professor convidado foi criado com o propósito de abrir as instituições à sociedade e permitir o recrutamento pontual para o ensino de individualidades de reconhecida competência científica, pedagógica e ou profissional.
- ▶ A estes docentes deveria ser dada uma equiparação com os vencimentos da carreira e uma correspondência nas funções e carga horária.
- ▶ As dificuldades de abertura de lugares de carreira têm contribuído para que esta categoria de professor convidado se instale como forma alternativa de contratação de docentes que, não tendo um vínculo definitivo e estável com as instituições, vêm sendo contratados a termo.
- ▶ É neste contexto que surge a expressão “falsos convidados”, utilizada para denunciar o uso abusivo desta figura legal.
- ▶ Acresce que, fruto da situação de instabilidade laboral, a grande parte destes docentes são impostas regras contratuais que contrariam os Estatutos de Carreira Docente, põem em causa os mais elementares direitos e ignoram as necessidades específicas da profissão e do serviço docente.

Este questionário destina-se a caracterizar o universo de docentes convidados, por forma a avaliar a dimensão e os impactos da precariedade docente no ensino superior, contribuindo para uma melhor compreensão da sua realidade laboral e para a avaliação da dimensão da precariedade no ensino superior.

**PARTICIPA  
neste  
questionário**

O presente trabalho não é patrocinado e gerido pelo  
de forma separada, responsabilizando a identificação  
do Departamento do Ensino Superior e Investigação  
da FENPROF e seus sindicatos.

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES**  
fenprof@fenprof.pt

## Anexo B: Principais Indicadores em Síntese

### Perfil e Qualificação

- 59% doutorados
- Forte concentração etária 40–55 anos
- >40% com mais de 10 anos de experiência

### Vínculo e Estabilidade

- 84,4% com contratos parciais
- 50–59% é a faixa contratual mais frequente
- 16% dos doutorados há >10 anos na mesma categoria
- >54% dos doutorados sem concurso aberto nos últimos 2 anos ou nunca

### Carga Letiva

- >30% no Universitário ultrapassam limite legal (9h)
- >12% no Politécnico ultrapassam limite legal (12h)
- Desajuste estrutural entre percentagem contratual e horas lecionadas

### Remuneração

- 50% recebem ≤ 1.000€ líquidos/mês
- 62% exercem outra atividade remunerada
- 10% têm atividade externa como principal fonte de rendimento

### Direitos Laborais

- 78,5% sem compensação por caducidade
- 44% sem subsídio de refeição
- 32,7% sem férias dentro da vigência contratual

### Aspirações e Insatisfação

- 75% desejam tempo integral
- 39% procuram outro emprego
- 77% consideram o seu trabalho estrutural na instituição

### Indicador sintético:

A precariedade observada apresenta simultaneamente dimensão económica, jurídica e estrutural.

## Anexo C: Definições

**Professor Convidado:** Figura prevista no Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) e no Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico (ECDP), destinada a assegurar colaboração especializada ou temporária.

**Falso Convidado:** Docente contratado sob a figura de "professor convidado," mas que assegura necessidades permanentes de ensino durante anos ou décadas, em contradição com o espírito da lei.

**Necessidade Permanente:** Função letiva ou científica que se repete por três ou mais anos consecutivos na mesma área disciplinar.

**Precariedade Estrutural:** Situação em que instrumentos legais de contratação temporária são utilizados de forma reiterada para suprir necessidades permanentes.

**Precariedade Multidimensional:** Situação que combina precariedade económica (rendimentos insuficientes), jurídica (violação de direitos) e profissional (ausência de perspetivas de emprego estável).

**Desajuste Contratual:** Diferença entre percentagem contratual formal e carga efetiva de trabalho desempenhada.

**Bloqueio Estrutural:** Padrão sistemático de suspensão ou inoperância dos mecanismos formais de entrada e de progressão na carreira, independentemente das qualificações ou experiência dos profissionais.

## **Anexo D: Fontes e Referências**

### Legislação

- Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU)
- Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico (ECDP)
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, redação atualizada)
- Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES)

### Fontes Estatísticas

- Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC) – Recursos Humanos do Ensino Superior (dados mais recentes disponíveis 2024/2025)
- Relatórios de execução orçamental do Ensino Superior

### Fonte Primária

- Inquérito FENPROF aos Docentes Convidados (327 respostas validadas)

---

*Fim do Relatório*