

# JFSTTP

ENSINO SUPERIOR E INVESTIGAÇÃO

## Precariedade no Ensino Superior e na Ciência

Comunicações apresentadas na sessão promovida pela FENPROF na 10.ª Conferência FORGES



Que Orçamento do Estado é necessário para 2022?

*Págs. 5 a 7*

É urgente a regulação legal do regime dos docentes e investigadores do ESPC

*Pág. 36*

Diálogo Social Setorial Europeu: Promoção da Qualidade do Ensino e Gestão Académica

*Pág. 38*

**Avaliar e rever o RJES**  
**ASSINE A PETIÇÃO**

*Pág. 8*

# Sumário

## Precariedade no Ensino Superior e Ciência

**9/30** Dossier 10ª Conferência FORGES

**31** PREVPAP: Leão, sem saída, homologa pareceres

**32** A falta de (estímulo ao) emprego científico (DL57)

**33** Precariedade laboral no ensino superior e na investigação

### 4. EM FOCO

O que fica do que passa...

**ANDRÉ CARMO**

### 5. EM FOCO

Que Orçamento do Estado é necessário para 2022?

**PEDRO OLIVEIRA**

### 8. PETIÇÃO

É urgente avaliar e rever o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior

### 35. PRECARIIDADE

Um asteroide precário será que cai?

**NUNO PEIXINHO**

### 36. CARREIRAS

É urgente a regulação legal do regime dos docentes e investigadores do ESPC

**JOÃO CUNHA SERRA**

### 37. ATUALIDADE

Ensino remoto no Superior: Relações pedagógicas não podem ser subestimadas

**JOSÉ PAULO OLIVEIRA**

### 38. INTERNACIONAL

Promoção da Qualidade do Ensino e Gestão Académica

**TIAGO DIAS**

### 39. INTERNACIONAL

Palestina, 74 anos depois...



**sobe**

### Crescente disponibilidade para lutar

Conhecem-se as dificuldades que há na participação em ações e lutas por parte dos docentes do ensino superior e dos investigadores e as razões são muitas, de entre elas relevando os elevados níveis de precariedade e outras dependências que existem nesta área do ensino e da ciência. Ainda assim, algo parece estar a mudar, como indiciam as ações que foram desenvolvidas junto às instalações do MCTES ou, também, das Finanças, onde docentes e investigadores assinalaram quatro anos de PREVPAP, com muitas situações ainda por concluir, apesar de ter sido muito reduzido o universo dos abrangidos. É assim, com a pressão que a luta provoca junto dos decisores, que os problemas se resolvem. Que a disponibilidade dos docentes e dos investigadores para lutarem continue a crescer! •



**desce**

### Paralisia governativa

Num momento em que o governo cessa funções, pode dizer-se que, também em relação ao ensino superior e à ciência, é mais o que fica por fazer do que o que foi feito. E não foi por falta de tempo, pois passaram seis anos de paralisia governativa em relação a grandes questões que, no mínimo, deveriam ter merecido abordagem. Três exemplos, apenas: avaliação e revisão do RJIES; revisão dos regimes de carreiras; criação de condições legais para poder avançar o processo de contratação coletiva no setor privado. Mas, mesmo em relação a problemas que pareciam estar próximos de serem resolvidos ou muito mitigados, o que aconteceu ficou muito, mas muito aquém do que se prometia, como o "determinado combate à precariedade", para usar palavras do governo, que, afinal, não foi além de umas tímidas cócegas ao problema. •



JF SUP – Órgão de Comunicação do Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF | Propriedade, Redação e Administração: Federação Nacional dos Professores | Rua Fialho de Almeida, 3 | 1070-128 LISBOA | Tels.: 213819190 - Fax: 213819198 E-mail: sup@fenprof.pt | www.fenprof.pt/superior | Diretor: Mário Nogueira | Organização, Coordenação técnica e apoio à Redação: Luís Lobo, André Carmo, Margarida Ferreira, Inês de Carvalho e José Paulo Oliveira (jornalista) | Paginação e Grafismo: Tiago Madeira | Revisão: Luís Lobo e Inês Carvalho | Fotos: Jorge Caria e Arquivo FENPROF | Impressão: MULTIPONTO, S.A. | Tiragem média: 4.000 ex. | Depósito Legal: 3062/88 | ICS 109940 | NIPC: 501646060 | NIPC: 509434720 | Capital Social: 5.000,00 euros | Registo: Conservatória do Registo Comercial – R.N.P.C. Lisboa | Sede: R. Fialho de Almeida, n.º 3 – 1070 Lisboa.



# editorial

MÁRIO NOGUEIRA (Secretário-Geral da FENPROF)

## Abunda a parra, não se encontra a uva

Chegado o fim de mais uma legislatura, os problemas estruturais, que deveriam merecer uma atenção particular, por serem os que constroem o pleno desenvolvimento do sistema, continuam por resolver.

Na cartilha do governo pode ler-se que a culpa é de quem não deixou a legislatura chegar ao fim, deixando implícito que os atuais governantes ainda não tiveram tempo de aquecer o lugar. Mas isso não é verdade, pois eles são os responsáveis políticos pela área da ciência, tecnologia e ensino superior há seis e não, apenas, há dois anos.

A herança que receberam foi um baú de problemas, bem se sabe, mas a questão é que, ainda que não fosse possível resolver todos eles, o governo destas duas últimas legislaturas teve tempo para avançar em soluções, só que optou por ir, apenas, gerindo a situação problemática. É provável que os governantes também aleguem que a pandemia lhes dificultou a ação, mas, lembra-se, a sua governação já tem seis anos e a pandemia apenas surgiu no ano passado.

Qual a razão para o RJIES não ter merecido a avaliação e consequente revisão que o próprio prevê e que deveria ter-se realizado até 2012? Outros não o fizeram, é certo, mas essa não pode ser desculpa para os atuais terem seguido o mesmo caminho. Também por falta de vontade política, não foram abertos processos negociais destinados a rever os estatutos de carreira docente ou o regulamento dos contratos de estímulo ao emprego científico. Não mereceu resposta efetiva o grave problema da precariedade que afeta docentes e, sobretudo, investigadores; o problema não foi encarado de forma determinada,

como afirmava o programa do governo na primeira destas duas legislaturas, e as medidas tomadas, incluindo o PREVPAP (que, quatro anos depois, ainda arrasta meia centena de casos por resolver), apenas lhes fizeram cócegas. No setor privado, continua a faltar um contrato coletivo de trabalho porque também continua em falta o quadro legal que o permitiria, não obstante o compromisso do ministro em resolver essa carência e, até, o projeto que apresentou há meio ano, mas deixou cair sem qualquer justificação.

Seria infundo o rol de questões por resolver, caso as assinalássemos todas, como bem sabem docentes e investigadores, pois nesta vinha o que sobra de parra falta em uva. O modelo de financiamento da ciência, que também é fator relevante na manutenção de tão elevados níveis de precariedade, o subfinanciamento das instituições de ensino superior, motivo pelo qual as famílias continuam a ser entidades financiadoras, a falta de enquadramento jurídico claro (público ou privado), no que respeita à relação laboral nas IPSFL ou o regime de acesso ao ensino superior são apenas alguns exemplos.

Em 13 de maio de 2020, o ministro apresentou à FENPROF o documento intitulado “Um pacto para o reforço de instituições e carreiras científicas”, no qual parecia querer dar respostas a vários problemas, como, há muito, era reclamado. Mas o MCTES não passou da intenção à ação e nem sequer deu retorno ao parecer que a FENPROF emitiu ao documento. É caso para dizer que nem a data escolhida pelo MCTES para apresentar este projeto de “Pacto” levou a que se desse o milagre de, onde abundava a parra, passar a haver uva.

Vai-se o ministro, mas ficam os

problemas. Mitigá-los ou, de preferência, resolvê-los não passará por qualquer ato de boa vontade dos futuros governantes, mas pela forma como, lutando, docentes e investigadores conseguirem exigir soluções. Nessa luta contarão, como sempre, com a FENPROF. ●



**Vai-se o ministro, mas ficam os problemas. Mitigá-los ou, de preferência, resolvê-los não passará por qualquer ato de boa vontade dos futuros governantes, mas pela forma como, lutando, docentes e investigadores conseguirem exigir soluções.**

# O que fica do que passa...

ANDRÉ CARMO | Membro do Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF

Ao longo de seis anos (legislatura e meia), e contrariamente àquilo que sucede com o Ministério da Educação, o relacionamento entre a FENPROF e o MCTES nunca foi crispado nem hostil. Houve diálogo pontual, ainda que, nas mais das vezes, inconsequente. Muitos dos problemas fundamentais que afetam o Ensino Superior e a Ciência continuaram sem respostas ou estas foram deixadas para as calendas gregas. Uma coisa são os desafios de longo prazo, outra, bem diferente, é a capacidade de resolver os problemas hoje existentes. Esta, claramente, não existe.

Neste sentido, os últimos seis anos foram, em larga medida, perdidos para dar resposta efetiva à precariedade laboral, porventura o maior desafio que temos pela frente enquanto sociedade. Num dos países mais desiguais do mundo dito desenvolvido não atuar a sério e de forma determinada neste domínio é inaceitável.

Foi também o tempo de empurrar com a barriga a necessidade cada vez mais premente de levar a cabo uma avaliação séria do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior e dos seus impactos na academia. Nos termos da lei, esta deveria ter sido realizada em 2012 (cinco anos depois da entrada em vigor do RJIES). Quase dez anos depois, ainda nada foi feito.

Também ficou por fazer a revisão das carreiras docente universitária e politécnica, bem como da carreira de investigação. O descontentamento é crescente. A perda de poder de compra,

entre 2010 e 2021, é de cerca de 20% para os docentes do ensino superior universitário e de 12% para os do ensino politécnico. Ao mesmo tempo, de ano para ano, cresce o número de estudantes no Ensino Superior, algo bastante positivo para o país, mas que tem como consequência uma notória intensificação dos ritmos e do volume de trabalho, provocando inevitáveis problemas também ao nível da saúde física e mental dos docentes e investigadores. A este respeito, o inquérito feito pela FENPROF sobre precariedade e *burnout*, não deixa margem para dúvidas.

O recurso à contratação no âmbito da carreira de investigação continua a não ser uma opção das Instituições de Ensino Superior, devido à ausência de incentivos e à continuidade de modalidades de contratação precárias que são mais baratas (sejam contratos a termo ou bolsas de investigação científica – recorde-se que a FENPROF defende, tal como a ABIC, a revogação do Estatuto do Bolseiro de Investigação). Instituições subfinanciadas que temem pela sua sustentabilidade financeira, nunca farão uma aposta no fortalecimento da investigação científica se não existirem condições para tal, num contexto em que, quando faltam oito anos para 2030, os 3% de investimento em I&D permanecem uma distante miragem.

Os concursos de estímulo ao emprego científico (CEEC) tiveram taxas de aprovação tão baixas (mesmo com a manipulação dos números que foi sendo feita pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia, o que foi objeto de crítica) que, na opinião de muitos

académicos, cientistas e investigadores, a possibilidade de obter um contrato é um exercício essencialmente probabilístico, desprovido de rigor enquanto processo avaliativo. Ainda assim, a FENPROF defende que todos os CEEC para a categoria de investigador auxiliar ou superior devem dar acesso a uma posição para a carreira de investigação científica e a um contrato permanente de trabalho.

Por outro lado, enquanto as Instituições Privadas sem Fins Lucrativos não forem integradas ou reintegradas nas Instituições de Ensino Superior, continuarão a servir de plataforma para a fragilização do trabalho científico e a perpetuação da precariedade laboral. ●



# Que Orçamento do Estado é necessário para 2022?

PEDRO OLIVEIRA | Membro do Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF

O Orçamento de Estado para a área da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior enuncia uma série de intenções que prosseguem as linhas estratégicas dos orçamentos anteriores e que corporizam a visão do Ministro Manuel Heitor. Sendo natural que haja uma continuidade estratégica, já não se compreende como se justificam determinadas opções, como a importância dada à investigação espacial em detrimento de outras áreas de relevo para o país, como por exemplo, o mar e os recursos marinhos. Acresce que o documento está cheio de boas intenções, e são muitas as que são apresentadas,

usando e abusando das palavras apoiar, promover, estimular, reforçar, valorizar, mas não se percebendo como tais intenções serão financeiramente concretizadas.

O financiamento do sistema do ensino superior e da investigação tem algumas dimensões que são particularmente reveladoras da sua fragilidade. Não esquecendo que o financiamento condiciona todo o sistema, em particular a precariedade instalada no sistema científico, há outras dimensões que importa serem objeto de reflexão: orçamentos e execução, despesa em investigação e desenvolvimento,

carreiras, envelhecimento e frequência do ensino superior.

## Orçamentos e execução

A Tabela 1 permite compreender como, em cada ano, o MCTES pode alardear que o Orçamento de Estado para a Ciência, Tecnologia e Ensino Superior aumenta percentualmente de forma substancial.

Veja-se a execução orçamental de 2020 (coluna (a)) e o orçamentado para 2021 (coluna (b)). A variação na despesa corrente é de cerca de 14,2%, o que permitiu ao ministro afirmar um aumento efetivo da despesa para o ano de 2021.

No entanto, a variação entre o orçamentado e o executado em 2021 é de cerca de menos 307,8 milhões de euros (coluna (e)), o que revela apenas uma variação residual ( $2218,6 - 2211,9 = 6,7$  milhões) para com o executado em 2020. Ou seja, o aumento real da despesa em 2021, face a 2020, foi de apenas 0,3% (coluna (f)).

Tabela 1 – Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - orçamentos e execução 2020-2022

Classificador Económico	Executado	Orçamento	Variação (%)	Executado	Diferença	Variação (%)	Orçamento	Variação (%)
	2020_e	2021_o	2021_o-2021_e	2021_e	2021_o-2021_e	real	2022_o	2022_o-2021_e
	(a)	(b)	(c) (b-a)/a	(d)	(e) (b-d)	(f) (d-a)/a	(g)	(h) (g-d)/d
<b>Despesa corrente</b>	<b>2211,9</b>	<b>2526,4</b>	<b>14,2</b>	<b>2218,6</b>	<b>307,8</b>	<b>0,3</b>	<b>2604,5</b>	<b>17,4</b>
Despesas com pessoal	1511,4	1637,3	8,3	1563,2	74,1	3,4	1689	8,0
Aquisição de bens e serviços	327,1	366,5	12,0	287,1	79,4	-12,2	398,3	38,7
Juros	0,3	0,1	-66,7	0,4	-0,3		0,3	-25,0
Transferências correntes	355,4	495	39,3	345,4	149,6	-2,8	486,5	40,9
Subsídios	0,1	0,1	0,0	0,1	0	0,0	0,1	0,0
Outras despesas correntes	17,7	27,4	54,8	22,4	5	26,6	30,4	35,7
<b>Despesa de capital</b>	<b>341,7</b>	<b>459,8</b>	<b>34,6</b>	<b>355,4</b>	<b>104,4</b>	<b>4,0</b>	<b>518,1</b>	<b>45,8</b>
Investimento	128,1	155,9	21,7	143,0	12,9	-8,3	298,8	109,0
Transferências de capital	213,6	303,9	42,3	212,4	91,5	-30,1	219,3	3,2
<b>Diferença de consolidação</b>	<b>0</b>	<b>0,2</b>		<b>0</b>	<b>0,2</b>		<b>1,4</b>	
<b>Despesa efetiva consolidada</b>	<b>2553,6</b>	<b>2986,4</b>	<b>16,9</b>	<b>2574</b>	<b>412,4</b>	<b>0,8</b>	<b>3124</b>	<b>21,4</b>
<b>Receita Consolidada</b>	<b>3072,7</b>	<b>2989,5</b>	<b>-2,7</b>	<b>3222,9</b>	<b>-233,4</b>	<b>4,9</b>	<b>3124,9</b>	<b>-3,0</b>

No orçamento de 2022, observa-se o mesmo fenómeno, isto é, o aumento orçamental alardeado com a despesa corrente é calculado comparando o valor orçamentado para 2022 (2604,5) com o valor executado em 2021 (2218,6) (e não com o orçamentado), permitindo assim ao Ministro afirmar que o aumento da despesa corrente será de 17,4% (coluna (h)).

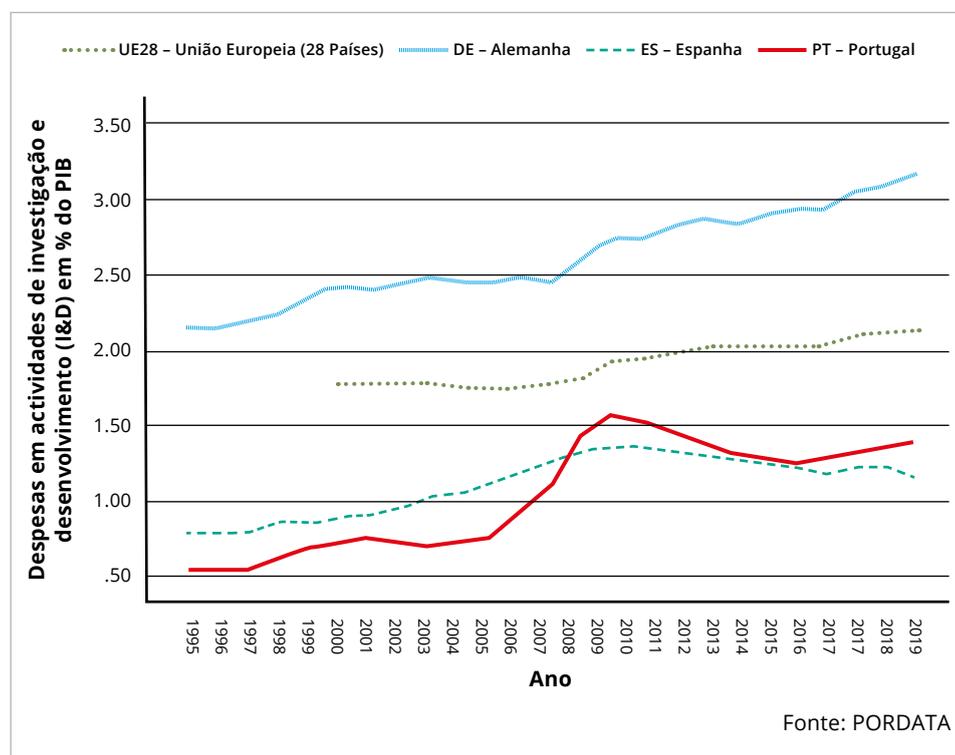
Em 2021, na prática, relativamente à despesa efetiva consolidada (coluna (e)) que representa o somatório das despesas correntes e de capital, a execução orçamental ficou 412,4 milhões abaixo do orçamentado. O MCTES poupou 307,8 milhões na despesa corrente, dos quais 74,1 milhões nas despesas com pessoal, 79,4 milhões na aquisição de bens e serviços e 149,6 milhões em transferências correntes; de igual modo, o orçamentado e o executado em despesa de capital foi reduzido em 104,4 milhões. O Ministro devia explicar por que não utilizou estes 412,4 milhões quando vivemos há anos um quadro de crónico subfinanciamento do sistema.

Por esta mesma razão, não é curial vir agora afirmar que a Despesa corrente vai aumentar 17,4% (com pessoal 8,0% e com aquisição de bens e serviços 38,7%). Choca ver no OE de 2022 uma potencial variação percentual de 109% (de 143,0 milhões executados em 2021 para 298,8 milhões orçamentados para 2022) na área do investimento (coluna (h)) quando em 2021 também não se executou o total da verba orçamentada para investimento. Na parcela de despesa de capital, que inclui o investimento, a variação entre a execução de 2021 (355,4 milhões) o executado em 2020 (341,7 milhões) foi somente de 4%, contra os anunciados 45,8%, tendo o MCTES poupado 104,4 milhões entre o orçamento e execução.

Esta poupança parece ser aliás a prática do MCTES pois, relativamente ao OE 2020, ao nível da despesa efetiva consolidada, a diferença entre o orçamentado e o executado ascendeu 295,2 milhões. Em resumo, somando o não executado em 2020 com o de 2021, obtemos 707,6 milhões, o que corresponde a praticamente 23% do orçamento para 2022. Bem pode o MCTES alardear que em cada ano aumenta a despesa corrente, mas na prática a despesa real situa-se constantemente à volta dos 2500 milhões.

### Despesa em Investigação e Desenvolvimento

No que concerne à despesa em Investigação e Desenvolvimento (ID) apesar do MCTES reclamar que “atingiu um novo máximo histórico em 2020, representando 1,6% do PIB”, o que o gráfico abaixo nos mostra é que esse máximo foi atingido em 2009. Vê-se também que Portugal, apesar de alguma recuperação, se situa abaixo da média da Europa (cerca de menos 0,6%), e ligeiramente acima dos valores de Espanha.



Quanto aos almejados 3% para 2030, note-se que há países que já ultrapassaram essa fasquia, sobretudo do centro e norte da Europa, o que faz com que o atraso de Portugal se vá agravar nos próximos anos.

### Carreiras

É revelador que uma das medidas considerada prioritária no orçamento do ano passado, o desenvolvimento das carreiras (por forma a estimular que a maioria dos docentes das instituições públicas estejam integrados nas duas posições de topo das carreiras até 2023) desapareça do orçamento deste ano. Não se compreende como tal desiderato poderá ser atingido em tempo útil sem uma verba dedicada, já para não falar do número de concursos que será necessário

abrir. Convém lembrar que os rácios a cumprir foram fixados no RJIES, em 2007, e nos estatutos das carreiras docentes, em 2009, mas a distribuição dos docentes por categoria manteve-se mais ou menos constante ao longo de mais de uma década, com cerca de 30% nas categorias de topo no subsistema universitário e 12% no subsistema politécnico.

### Envelhecimento

Segundo os dados mais recentes, do ano letivo 2019/2020, o número de docentes

no sistema de ensino superior, público e privado, ascende a 35 549 docentes, sendo que no sistema público estão 79,0% (28 095) dos docentes, dos quais 17 170 (61,1%) estão no subsistema universitário e 10 925 (38,9%) no politécnico.

O gráfico (página seguinte) mostra que nos próximos cinco anos, potencialmente, se irão reformar cerca de 4500 docentes, correspondendo, nos subsistemas universitário e politécnico, a 20% e 10% dos docentes, respetivamente.

Sabendo que a formação de um docente do ensino superior demora longos anos, desde a categoria inferior à superior, esta vaga de reformas pode levar à extinção de saberes e, assim, comprometer a oferta letiva em determinados cursos de licenciatura e pós-graduação. Fazer

“

Nos próximos cinco anos, potencialmente, irão reformar-se cerca de 4500 docentes, correspondendo, nos subsistemas universitário e politécnico, a 20% e 10% dos docentes, respetivamente.

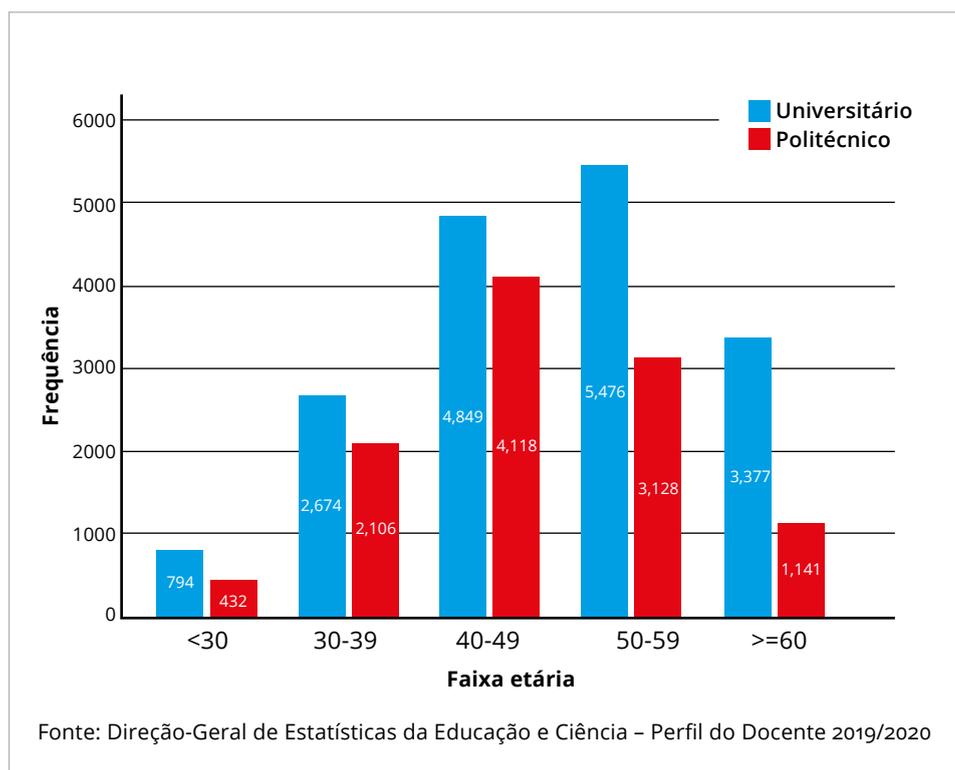


pelo MCTES, apesar da base etária ser diferente. Por outro lado, esse mesmo relatório mostra que Portugal é um dos países onde as famílias fazem mais esforço para que os filhos frequentem o ensino superior. Em Portugal, o gasto público representa 66% e as famílias contribuem com 28%, o que deve ser confrontado com os valores da média da UE (75% e 13%). Na UE, Portugal é o terceiro país com menos gasto público, atrás do Reino Unido e da Lituânia; e é o quarto país onde as famílias têm de fazer um maior esforço, depois da Espanha, da Itália e do Reino Unido. Não se compreende, pois, como se pretende alargar a base social e aumentar a taxa de frequência sem criar medidas reais para ajudar a diminuir efetivamente o esforço das famílias, algo que se poderia atingir pela ação social escolar, através de bolsas de estudo e pela diminuição do valor das propinas de graduação e pós-graduação.

#### Em suma

Apesar do alardeado aumento no investimento no setor, estamos na realidade perante um problema de subfinanciamento crónico, que se agravou com a chegada da Troika, a que este Governo e este Ministro não conseguiram dar uma resposta adequada.

Neste contexto, importa agora, no período eleitoral que se avizinha, questionar os partidos políticos sobre quais as suas opções de financiamento para a área de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. A FENPROF reclama um maior investimento neste setor essencial ao desenvolvimento do país. ●



frente a esta onda que se aproxima exige um investimento na contratação de novos docentes, algo que este orçamento não faz, e como tal não dá resposta a este problema que enfrentaremos num futuro breve.

#### Frequência do ensino superior

Defende o MCTES, e muito bem, a necessidade de alargar a base social

de participação no ensino superior, estabelecendo o objetivo de atingir uma taxa média de frequência no ensino superior de seis em cada dez jovens com 20 anos até 2030 (enquanto hoje é de 5,1 em cada 10). O relatório da OCDE, *Education at Glance 2020*, refere que em 2019 a taxa de frequência na faixa etária 20-24 se situou nos 38% – bastante longe do valor apontado

# É urgente avaliar e rever o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior



**A**FENPROF divulgou recentemente uma Petição dirigida à Assembleia da República que exige a “urgente avaliação e revisão do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES)”. Saliente-se que o próprio RJIES determina que a sua aplicação deveria ser objeto de avaliação cinco anos após a sua entrada em vigor. A avaliação e subsequente revisão daquele regime só peca por tardia e deverá ser oportunidade para que os seus impactos, decorridos cerca de 14 anos, sejam mais bem percecionados. Várias entidades, associações, instituições académicas, investigadores e outras personalidades têm alertado para esta situação. Porém, tendo em conta a dissolução do Parlamento, a recolha de subscritores e a sua entrega fica adiada para o momento em que tiver nova composição, após as eleições de 30 de janeiro.

Registando já um número muito significativo de assinaturas de apoio (<https://dados.fenprof.pt/821>), a Petição recorda em primeiro lugar que a Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o RJIES, alterou o panorama jurídico das instituições de ensino superior, provocando uma mudança profunda da vivência académica, com uma forte redução da participação na gestão por parte dos diversos corpos das academias – professores, investigadores, pessoal técnico e administrativo e estudantes –, através da redução da colegialidade, da transparência, da diminuição da representação diretamente eleita, e a consequente diminuição da

autogestão democrática, à luz de uma ideia de universidade empreendedora, cada vez mais independente face ao Estado, tendo como referência o mercado e a empresa privada.

Paralelamente, lê-se mais adiante, “é preciso refletir sobre as consequências da criação das instituições privadas sem fins lucrativos na esfera das instituições públicas de ensino superior e na transformação de universidades e politécnicos públicos em fundações públicas com regime de direito privado, não esquecendo a sua repercussão ao nível da contratação precária de docentes e investigadores.”

## **Peça fundamental no enquadramento jurídico**

O RJIES é uma peça fundamental no enquadramento jurídico do ensino superior e investigação no nosso país, contudo, “não pode ser desligado da demais legislação enquadadora ou conexas, nomeadamente a Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE), o Estatuto da Carreira Docente Universitária, o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico e o Estatuto da Carreira de Investigação Científica, nem de problemas que afetam o sistema de ensino superior, tais como o seu subfinanciamento, a existência de propinas ou a frágil ação social escolar.”

E acrescenta a Petição: “A sua natureza é de tal modo abrangente e impactante em todas as dimensões da academia que, por si só, seria razão para que fosse avaliado.”

Muito do articulado do RJIES é potencialmente questionável quanto aos objetivos e aos impactos decorrentes da sua implementação e é imprescindível avaliar como a comunidade académica (professores, investigadores, pessoal técnico e administrativo e estudantes) e as instituições foram afetadas por este “novo” enquadramento jurídico.

Noutra passagem, o documento observa: “A Comissão Europeia (CE) defende que as normas jurídicas devem ser objeto de avaliação do seu impacto. Uma avaliação que, segundo a CE, deverá consistir na reunião e análise de evidências que suportam a definição de políticas. Ora, a avaliação retrospectiva, como a que é proposta pelos petionários, procura avaliar o cumprimento dos objetivos, identificar insuficiências na implementação ou na redação e verificar o cumprimento dos objetivos políticos para a área do ensino superior.”

Esta avaliação nem deveria ter de se reclamar, pois é o próprio RJIES a determinar que a sua aplicação deveria ser objeto de avaliação cinco anos após a sua entrada em vigor (ou seja, devia ter sido avaliado em 2012, o que não aconteceu). Urge, por isso, promover uma avaliação séria e participada do RJIES que conduza à sua eventual revisão. Os petionários consideram que a avaliação e subsequente revisão do RJIES só peca por tardia e deverá ser oportunidade para que os seus impactos, decorridos cerca de 14 anos, sejam mais bem percecionados, refere ainda o texto da Petição. ●



## Precariedade no ensino superior e na ciência: Variações em torno de um problema multifacetado

**ANDRÉ CARMO** | Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (CICS.NOVA), Escola de Ciências e Tecnologia da Universidade de Évora (ECT-UÉvora) e Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF, acarmino@uevora.pt

No âmbito da 10.ª Conferência do Fórum da Gestão do Ensino Superior nos Países e Regiões de Língua Portuguesa (FORGES), realizada no final de 2020, a FENPROF promoveu a realização de uma sessão especial: *Precariedade no ensino superior e na ciência: variações em torno de um problema multifacetado*. Vicissitudes várias levaram a que apenas agora estejam reunidas condições para que os contributos apresentados possam ser publicados.

Tendo como ponto de partida, por um lado, o reconhecimento de que a precariedade é um traço definidor de muitas sociedades contemporâneas e, por outro, que o Ensino Superior e a Ciência constitui, porventura, um dos contextos sócio-profissionais em que esta realidade se faz sentir de modo mais profundo e permanente, com múltiplos impactos sobre a qualidade de vida dos trabalhadores, a sua saúde física e mental, mas também ao nível dos próprios processos de trabalho, das relações institucionais e entre pares, entre outros aspetos, a sessão especial promovida pela FENPROF pretendia discutir e problematizar, numa ótica

eminentemente interdisciplinar e plural, o modo como a precariedade se tem vindo a manifestar no Ensino Superior e na Ciência.

Este dossier conta com os contributos de algumas das pessoas que, no contexto da academia portuguesa, e adotando uma perspetiva crítica e progressista, mais se têm debruçado sobre o modo como tem evoluído o Sistema Científico e Tecnológico Nacional. Neste sentido, constitui um importante instrumento de auto-defesa intelectual, ao mesmo tempo que contribui para o desenvolvimento de formas de intervenção sindical e ativismo académico mais fundamentadas e esclarecidas.

O combate à precariedade é um dos maiores desafios da atualidade e exige respostas adequadas que, com determinação e empenho, possam contrariar

a sua expansão e aprofundamento. Os efeitos nocivos sobre a vida dos académicos – docentes e investigadores – espraiam-se em múltiplas direções, degradando as suas condições de vida, ferindo o âmago da sua dignidade e afunilando o seu horizonte de possibilidades futuras.

No contexto do Ensino Superior e da Ciência, e tendo em conta que os níveis de precariedade laboral se têm vindo a intensificar, a FENPROF continuará a fazer deste combate uma das suas grandes prioridades em termos de ação sindical. O dossier que agora dá à estampa é mais um contributo para essa caminhada. ●





As precariedades  
na Investigação por camadas:

# Processo, substância e comparação

## Introdução

A leitura que faço das várias camadas da precariedade no Ensino Superior é sociológica mas também biográfica. Embora nenhuma destas posições me qualifique automaticamente para um competente mapeamento das problemáticas reais e analíticas relacionadas com o complexo fenómeno da precariedade laboral, creio que a minha longa e variada experiência de vínculos precários no ensino superior, mais especificamente na “carreira” de investigação, me qualifica, não absoluta mas relativamente bem, a ter uma visão realista e humanista do que é ser precarizado. A minha **posicionalidade** enquanto investigadora *nativa precarizada* (fazendo parte de uma geração, ou de várias gerações, na verdade, de investigadoras que, enquanto tal, nunca foram senão precarizadas, por mais tipos de bolsas, de contratos e de outras figuras contratuais que tivessem experimentado) é para aqui chamada. Esta chamada permite-me de certa forma encontrar no meu percurso uma espécie de microcosmos, em linha temporal, do sistema científico em Portugal; ao mesmo tempo que me permitiu, pela permanência no tempo e mobilidade nas modalidades de precariedade, conhecer de muito perto outros percursos de precariedade no ensino superior, mais

particularmente na investigação. Comecei a trabalhar em investigação em 1998 como tarefa paga ao inquérito codificado com recibos verdes; em 2018 assinei o meu primeiro contrato de trabalho (com termo) na investigação, estreando com muitos outros colegas o recém-nascido escalão 33 (antes de ver esse estatuto destronado pelo de auxiliar no concurso CEEC meses depois).

Embora a precariedade no Ensino Superior extravase evidentemente a **investigação** (impondo-se também a técnicos e funcionários das instituições e também, noutras dimensões às quais não vou aqui explorar tanto, aos docentes de ensino superior), este artigo centra-se sobretudo nesta área do ensino superior. Esta escolha prende-se precisamente com o facto de ser relevante demonstrar e elencar fatores que nos levam a afirmar que não podemos ainda falar propriamente de “carreiras de investigação”. Pelo menos não no mesmo sentido em que

falamos de carreira docente, ou outra qualquer carreira, institucionalizada, seja no sector público ou no sector privado. Podemos, e devemos falar de “carreiras” de investigação se em vez de nos referirmos a um conceito legal ou formal, nos referirmos a trajetórias de investigação. Para tal devemos referir-nos às de sucesso, de sobrevivência, em *loop*, as de abandono ou, preferia chamar-lhes, as de renúncia à precariedade, instabilidade, estagnação, retrocesso ou mau estar no trabalho. É a todas essas que me vou referir, mais ou menos explicitamente, ao longo deste artigo. Falarei, por isso, mais da precariedade imposta às pessoas, numa abordagem idêntica à usada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativamente ao trabalho digno, isto é, centrada no indivíduo - como publicado no centenário desta organização (ILO, 2019) - do que da precariedade direta ou indiretamente criada, imposta ou incorporada pelo sistema científico em

**MAGDA NICO** | Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-IUL), ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL),  
magda.nico@iscte-iul.pt

si através das dinâmicas legais, fluxos de financiamento (ou ausência dos mesmos), falta de visão estratégica e futura, ou incumprimentos de lei. Abordarei então três temas: a precariedade como processo, as várias substâncias da precariedade<sup>1</sup> e os problemas de comparabilidade, sobretudo na perspectiva da pessoa precarizada, tendo, portanto, como unidade de análise o indivíduo.

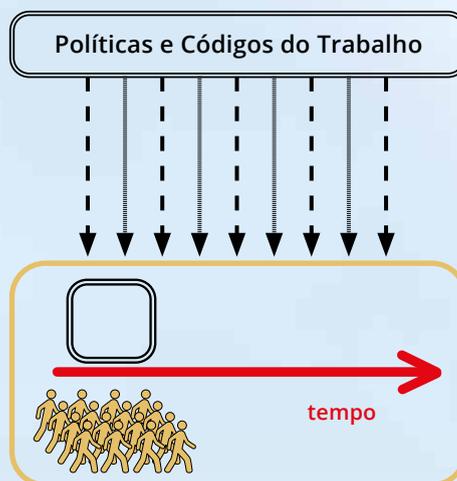
### Processo ao longo do tempo

A precariedade laboral (cujos efeitos sabemos que extravasam esta esfera do trabalho) é um processo que tem existência ao longo do **tempo**, e a precariedade vivida em contexto de investigação científica não foge a essa regra. Assim sendo, só existe porque as condições – estruturais, legais, inter-pessoais e individuais - para a sua existência e permanência são não apenas produzidas, mas alimentadas, orquestradas e administradas. São essas, as condições, que têm que ser identificadas, interrompidas e, em alguns casos, até talvez reparadas.

A precariedade é um processo. É, como qualquer outro processo de produção de desigualdades, um processo que se desenrola ao longo do tempo, relacionando-se, acumulando-se, atenuando-se ou, mais frequentemente, potenciando-se com outras variáveis e processos também eles criados de desvantagens sociais (Nico and Pollock, forthcoming). O género do cientista, a área de saberes em que trabalha, os quadros legais em que se vê enquadrado no desenvolvimento da sua atividade, entre outros, são fatores que interagem e alteram o processo já de si complexo de produção e reprodução – e reproduzir as desigualdades não é algo que acontece “por defeito” – de precariedades. A precariedade não é, assim, um estatuto, não é uma característica individual, não é sequer um aspeto inerente à natureza do posto, função ou natureza do trabalho científico. É sim uma característica do mercado de trabalho e mais particularmente do sistema científico e da sua desregulação que afeta, isso sim, a vida do indivíduo. Afeta de forma contínua, permanente, intermitente ou temporária mas ainda assim, no tempo, numa teia de continuidades e mobilidades no campo científico que por sua vez alimentam, reforçam e, muitas vezes, normalizam o processo (sobre interrupções de processos de precariedade ver Nico, 2019). É em todo

o caso, geralmente reiterada, demorada e sobretudo, desculpada como se fosse realmente necessário ser um “osso do ofício” científico (figura 1).

Fig. 1: **Precariedade como processo**



A **medição** e identificação da precariedade deve então ter o aspecto da duração em linha de conta. Mesmo no caso do desemprego, para o qual a duração da condição não é necessária para a sua definição, existe há vários anos o indicador do “desemprego de longa duração”. Foi criado porque se sabe que os efeitos que produz ao nível não apenas do indivíduo mas também do agregado é mais profundo e duradouro, e também porque é um estatuto que se auto-alimenta no tempo (Machin e Manning, 1999), e em que a ausência de emprego funciona, em si mesma, como uma acumulação de desvantagens (Ritschard, Bussi e O'Reilly, 2018; Hoven et al., 2020). Ora no caso da precariedade, ela é de difícil definição por si só, mas uma condição para reunir consenso científico e político é quando esta é continuada. A sua existência e durabilidade no tempo torna possível o seu reconhecimento. Estudos qualitativos longitudinais têm, ademais, contribuído para compreender que a precariedade é vivida como tendo efeitos acumulados, e que cada indivíduo tem os seus limites morais, mentais, emocionais e de princípio para viver nesses termos. A precariedade não é nova, e muito menos é normal (Nico, 2020).

A “norma transitória” foi claramente pensada nesses termos: para abranger os investigadores que viviam precariedade de longa duração. O PREVPAP, em geral

e não apenas o que se aplica ao ensino superior, ao qual se quis e continua a tentar excluir este sector, foi precisamente pensado nestes moldes. Se é duradoura aquela experiência profissional, então há uma falta de equivalência entre a suposta transitoriedade da função e a duração da precariedade nela vivida. Foi com base numa definição e leitura cega e nestes termos da precariedade, que muitos ficaram de fora das normas transitórias e programas de regularização de vínculos precários: não seriam precarizados o suficiente, pois não o teriam sido durante “tempo suficiente” para ser considerado legítimo esse rótulo.

### Substância do precarizado

A precariedade é também um problema individual, coletivo e político. É um problema individual porque afeta cada um dos indivíduos precarizados. Denomino por “precarizado” pois o indivíduo não é precário mas sim precarizado *por outrem*, seja este outrem uma figura individual ou uma figura institucional mais ou menos palpável (uma universidade ou um centro de investigação, ou o “mercado” científico). Os indivíduos não são, então, precários, mas precarizados pelo funcionamento tomado como natural, e já enraizado e por vezes incorporado, do mercado de trabalho científico, através da fraca auto regulação do mercado de trabalho, dos direitos humanos, do trabalhador, e das regras básicas do trabalho digno.

Mas é também um problema coletivo, que afeta o coletivo. Por um lado, devido ao fator inter-pessoal e de interdependência das vidas. A cada indivíduo precarizado corresponde não apenas a sua vida, mas toda uma rede de indivíduos cujas vidas estão vinculadas. Os efeitos da precariedade na vida de um indivíduo contaminam não apenas a sua vida ao longo do tempo mas as vidas dos seus mais próximos, muito especialmente dos membros do seu agregado familiar e/ou de origem. Como, concretamente? Com a falta de recursos, a falta de segurança, a falta de bem-estar, a falta de otimismo, a falta de decisões e a incapacidade de planear com risco controlado (Esenaliev e Ferguson, 2019). Não é à toa que a pobreza é há muitos anos sujeita a leituras, medições ou construção de indicadores por agregado doméstico (Bhorat, 1999). A pobreza não é um fenómeno de escala individual, pois ele transporta uma teia coletiva



de consequências. Da mesma forma a precariedade também não. Considerando a informalmente conhecida endogamia desta classe profissional, a precariedade do trabalho científico vivida pode até estar sub-representada nos indicadores individuais. Por outro lado, também devido ao fator multiplicador desta realidade. Embora de difícil contabilidade, sabemos serem milhares os novos casos e os casos ativos de precarizados do sistema científico. É, por essa via, um problema coletivo porque afeta dezenas de classes profissionais, ramos e sectores de atividade, como aliás a pandemia tornou HD - high definition. E afeta de forma desproporcional (face a outros sectores e face à docência se considerarmos apenas o Ensino Superior) a investigação.

E por fim, é um problema político. Um problema causado e mantido – e não apenas não resolvido – pela ausência ou incumprimento das políticas e códigos de trabalho, originalmente não suficientemente orientados para a eliminação das novas formas de trabalho precário ou para a eliminação das formas de reprodução dos trabalhos precários existentes.

Mas a precariedade não é apenas um problema multinível. É também multidimensional (Addabbo, Facchinetti, Matreoleo e Solinas, 2007). Podemos observar que a indefinição da precariedade advém da multiplicidade de aspectos que para ela contribuem. Numa sub-seleção de 30 publicações nacionais e internacionais sobre definição e medição do conceito de precariedade pudemos verificar que dimensões mais frequentemente são identificadas como substantivas da precariedade (por ordem decrescente):

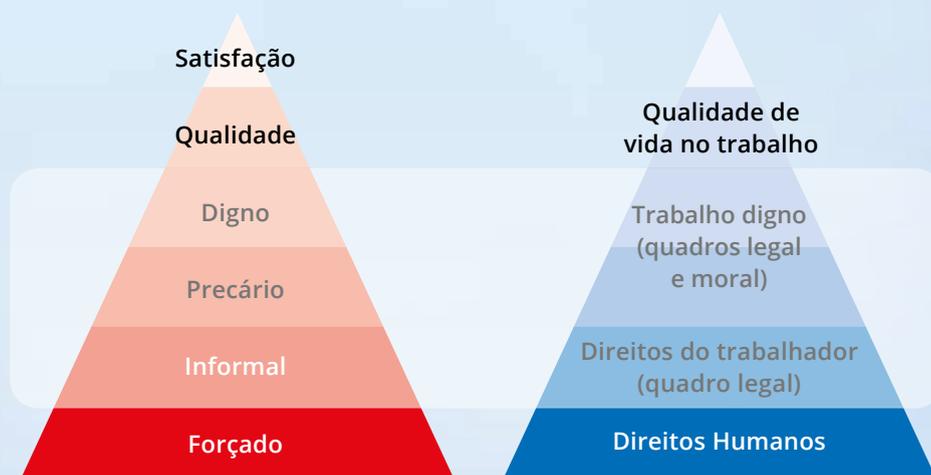
- Questões Contratuais: inexistência de contrato/ trabalho informal contrato a termo incerto; contrato com termo certo; contrato temporário; recibos verdes (falsos); recibos verdes ou trabalho independente bolsas; desemprego; estágios; contratos de emprego inserção; duração do contrato; part-time involuntário (subemprego);
- Tipo ou funções do trabalho: pouco ou quase nada qualificantes; pobre conteúdo/ pouco valorizadas; fracas oportunidades de qualificação; pouca progressão e desenvolvimento

profissional; qualificações inadequadas à função;

- Questões de horário e desgaste: turnos/ horários irregulares; excesso de horas de trabalho; profissão de alto risco (saúde física e/ou psicológica); falta de segurança no trabalho; negociação do horário;
- Pagamento e acesso a benefícios: pagamento informal; salário baixo; negociação de salário; desigualdade de género; ter férias (pagas); ausência de proteção/ benefícios sociais (subsídios de doença, de desemprego, de férias,

estabelecer uma gradação entre trabalho forçado e trabalho satisfatório, passando pelo trabalho informal, pelo trabalho precário, pelo trabalho digno, pelo trabalho de qualidade (figura 2). Um dos problemas jaz, então, não do reconhecimento da gradação da precariedade mas sim da ideia de que há sempre quem esteja pior do que nós e do difícil mapeamento e fronteiras internas da zona cinzenta do trabalho informal, do trabalho precário e do trabalho digno. Entre o quadro legal e o quadro moral. Entre os códigos do trabalho, cada sector, e as recomendações da OIT.

Fig. 2: **Dimensões e Direitos do Trabalho**



apoio à parentalidade); possibilidade de tirar dias, ir ao médico;

- Duração da precariedade
- Qualidade de vida no trabalho: assédio moral; autonomia no trabalho; relação com chefia; ambiente de trabalho; discriminação; poder discutir condições de trabalho
- Dimensão subjetiva: sentimento de insegurança; incerteza; risco extravasa a esfera laboral; satisfação geral com as condições do trabalho; motivações e recompensas intrínsecas do trabalho.

As precariedades não são, deste modo, todas as mesmas, as combinações são quase numerosas, e a severidade a que correspondem, variada. Se se estabelecer uma analogia com a hierarquia das necessidades de Maslow, encontra-se uma espécie de equivalência para as dimensões aqui não temáticas, mas de severidade, da precariedade. Conseguimos, por isso,

As precariedades objetivas (e subjetivas) não são todas iguais porque a severidade é diferente entre as pessoas, sectores, classes. Mas ainda que a severidade das precariedades seja, portanto, um factor inevitável a ter em conta na erradicação da mesma, e na identificação dos casos mais gravosos onde a urgência para a sua irradicação deve ser também mais elevada, este olhar, o da severidade, não pode ser o único. Se assim for, a precariedade sentida pelos cientistas e investigadores será sempre considerada menos urgente, menos gravosa, menos destruidora de bem-estar do que as precariedades sentidas noutros sectores menos qualificados, menos satisfatórios, e ainda menos regulados. Esse é provavelmente um dos motivos pelos quais a precariedade na ciência já é antiga. Importa cortar com este enviesamento e duplo padrão.

A manutenção da precariedade



no ensino superior também tem sido mascarada pelo mantra do “do what you love”. Miya Tokumitsu escreveu um livro que se chama *Do What You Love: And Other Lies About Success and Happiness*, e um artigo sobre o mesmo tema na revista *Jacobin*, em 2015. O mantra do “do what you love” é particularmente popular entre os investigadores, cuja identidade pessoal tanto se confunde com a identidade profissional. Os temas que escolhemos, os métodos que usamos, as expressões idiomáticas com que resumimos os nossos argumentos, os projetos que montamos, as palavras e frases concretas que publicamos, são “nossas”, é nossa propriedade intelectual, pessoal e emocional. Mas esta “liberdade” como lhe chamam, a do intelecto, tem muitas vezes um preço muito alto.

Por isso Miya Tokumitsu chama a atenção para o facto de ao nos mantermos focados na nossa felicidade pessoal e nos distrairmos das condições de trabalho que devem ser comuns a todos; ao considerarmos que o nosso trabalho

afinal não é para ser recompensado financeiramente, mas que o retorno é e deve ser emocional; e ao considerarmos que se com esta dedicação não obtivermos os rendimentos esperados, então é porque a qualidade do nosso trabalho e a nossa determinação pessoal não foram suficientes; estamos a abdicar de direitos de trabalho.

Devemos aprender, segundo esta autora, a ver as carreiras de investigação, e qualquer outra, de outros prismas. Primeiro, o de que um trabalho satisfatório não deixa de ser um trabalho. Também não deixa de ser satisfatório só porque é pago. Não estamos a ser pagos pelo frete. Estamos a ser pagos porque é trabalho. Recusar ver um trabalho satisfatório como primeiro do que tudo um trabalho, é abrir a porta para explorações múltiplas, seja na academia ou não. E nós, como sociólogos temos obrigação extra de compreender os efeitos deste mantra capitalista.

#### **Comparação das precariedades**

A precariedade, tal como outros tipos de

“

**A precariedade é tangível, é identificável, e é por isso medível. Diferentes grupos profissionais evitarão com diferentes probabilidades trajectórias e experiências profissionais precárias.**

desigualdade, sofre de problemas crônicos e complexos de comparabilidade (Barbier, 2004; Duell, 2014). Mas este quadro da relatividade sobre a precariedade não nos deve impedir de tentar encontrar as suas diferentes composições e severidades, nem nos deve escudar, como de seguida elaborarei, na ideia de que “há quem esteja pior” para nos alienarmos dos nossos direitos enquanto humanos, cidadãos, trabalhadores e, sim, também docentes, funcionários ou investigadores em instituições de ensino superior.

A precariedade é tangível, é identificável, e é por isso medível. Diferentes grupos profissionais evitarão com diferentes probabilidades trajetórias e experiências profissionais precárias. Essas diferentes experiências precárias são de uma determinada severidade ou mesmo ilegalidade. Estas trajetórias de precariedade são também variáveis na sua duração, oscilação e manutenção ao longo do tempo. É por isso que num dado momento no tempo, uma terminada comparação entre classes profissionais com uma conclusão sobre a nulidade das diferenças de precariedade pode ser perfeitamente errônea e perigosa. É o processo que importa conhecer. Mais especificamente, o processo do aumento, reprodução ou silenciamento da precariedade. Aqui interessa olhar para as trajetórias de precariedade como para a mobilidade social: analisar o ponto de partida, o caminho/processo, o ponto de chegada. Relativizar, contextualizar.

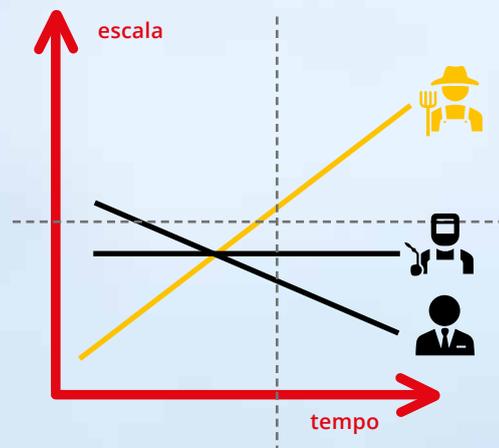
A interrupção da precariedade ou a regularização dos vínculos precários deverão ser baseados em pelo menos um destes aspectos:

- A escala, o nível, a severidade, a intensidade da precariedade (o eixo vertical da figura 3). Esta será baseada sobretudo em questões contratuais, tipo ou funções do trabalho, e acesso a direitos ou benefícios sociais. No ensino superior é visível na substituição gradual das bolsas de pós doutoramento por contratos de trabalho, ainda que a prazo. Na figura 3 seria a linha cinzenta na horizontal a determinar esse limite de intensidade de precariedade, a partir do qual deveria ser alterado o vínculo contratual.
- O segundo aspeto é o já mencionado

da duração (o eixo horizontal da figura 3). Na figura 3 seria a linha cinzenta na vertical a determinar esse limite de durabilidade de precariedade, a partir do qual deveria ser alterado o vínculo contratual. Muitas das negociações do PREVPAP usaram este mesmo critério.

Então, em que moldes podemos comparar precariedades? Não se deverá usar a dificuldade da comparação como premissa para a impedir. Também se deverá deixar que esse mesmo efeito seja causado pela evidência de que a precariedade do ensino superior não deverá ser aquela que conjuga os níveis mais intensos e gravosos de precariedade. É isso que faz a ideia difundida muitas vezes por universitários de que “não nos vamos queixar, há quem esteja pior”. O que é verdade, claro. O trabalho nas universidades é interessante, científico, qualificado, limpo, estimulante, e releva na maior parte dos casos trajetórias de mobilidade social absoluta e relativa ascendente. Esta comparação com outras precariedades mais severas também nos ajuda a ter noção da estrutura social e do tamanho das desigualdades, e da distância que nos separa, os trabalhadores das universidades, de muitos outros trabalhadores, operários, precários num país já de si tão estruturalmente precário. Mas esta ideia tem um efeito colateral. O de retirar legitimidade, de envergonhar a reivindicação dos direitos, da alienação dos direitos. A comparação é tão difícil quanto necessária se se quiser desmontar e refletir sobre o problema da precariedade. Mas apesar de todas as nuances, desigualdades, gradações, escalas e durações de precariedade, se se olhar para este problema social como um direito humano, como um direito do trabalhador, direito ao trabalho digno, talvez se chegue à conclusão de que independentemente do sector, grau ou tipo de precariedade, se deva pensar dicotomicamente sobre a precariedade. Olhar dessa forma simplifica, permite aos precarizados do ensino superior livrarem-se deste complexo de falta de legitimidade contra a precariedade. Veremos que um direito é um direito, que lei é lei, e são todos para adquirir e cumprir, novamente, independentemente do sector, grau ou tipo de precariedade.

**Fig. 3: Exemplo de comparabilidade de processos de precariedade**



1. Deixo aqui um agradecimento à investigadora Diana Carvalho (CIES-IUL) pelo trabalho de recolha de publicações sobre a precariedade, realizado no âmbito do projeto de investigação “Linked Lives: Uma abordagem longitudinal, mista e multinível ao curso de vida da família” (desenvolvido no CIES-IUL, financiado pela FCT).

**Referências**

Addabbo, T., Facchinetti, G., Matreoleo, G., & Solinas, G. (2007). A Fuzzy Way to Measure Quality of Work in a Multidimensional Perspective. In *Advances in Information Processing and Protection*. Springer.

Barbier, J.-C. (2004). A Comparative Analysis of ‘Employment Precariousness’ in Europe. In *Learning from Employment and Welfare Policies in Europe*.

Bhorat, Haroon (1999), Distinguishing between individual – and household – level poverty, *Development debate and practice*, Volume 16 (1).

Duell, N. (2004). *Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and surveys*.

Esenaliev, D., & Ferguson, N. T. N. (2019). *The Impact of Job Quality on Wellbeing: Evidence from Kyrgyzstan. Social Indicators Research* (Vol. 144). Springer Netherlands. <http://doi.org/10.1007/s11205-018-1998-9>

Hoven, H., Wahrendorf, M., Goldberg, M., Zins, M., & Siegrist, J. (2020). Cumulative disadvantage during employment careers– The link between employment histories and stressful working conditions. *Advances in Life Course Research*, 46, 100358.

ILO (2019), *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*, International Labour Office – Geneva: ILO.

Nico, Magda (2020), “Neither the ‘new’, nor the ‘normal’”. Tales of precariousness from a life course follow-up study with young adults in Portugal (2009-2016), in Carmo and Vasconcelos (Eds.), *Protest, Youth Precariousness in Portugal: The unfinished fight against austerity in Portugal*, Berghahn Books.

Nico, Magda and Gary Pollock (forthcoming) (Eds.), *Routledge Handbook of Inequalities and the Life Course*, Routledge.

Ritschard, G., Bussi, M., & O’Reilly, J. (2018). An index of precarity for measuring early employment insecurity. In *Sequence Analysis and Related Approaches* (pp. 279–295). Springer.

Stephen Machin, Alan Manning (1999), The causes and consequences of longterm unemployment in Europe, in *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, Volume 3.

Tokumitsu, Miya (2015), *Do What You Love: And Other Lies About Success and Happiness* Hardcover, Simon and Schuster.



## Carreiras científicas em Portugal: Indicadores e políticas

**ANA DELICADO** | Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa), [ana.delicado@ics.ulisboa.pt](mailto:ana.delicado@ics.ulisboa.pt)

### Introdução

Se olharmos para os números do Sistema Científico e Tecnológico Nacional, o volume de investigadores em Portugal não tem parado de crescer em Portugal desde os anos 1990. Se em 1990 se contavam 12 mil investigadores, em 2000 já eram quase 30 mil e em 2010 passaram os 80 mil, com uma ligeira desaceleração em 2018 com “apenas” 96 mil. Em per milagem da força de trabalho, passou-se de 6% em 2000 a 19% em 2018 (Fonte: Direção-Geral de Estatísticas de Educação e Ciência). Este ritmo de crescimento é inusitado na Europa e faz pensar que a ciência em Portugal vive momentos brilhantes.

No entanto, estes números globais ocultam a imensa diversidade de situações abrangidas pelo rótulo “investigadores”: docentes universitários que investigam a tempo parcial, estudantes de mestrado e

doutoramento, bolseiros de projetos e de pós-doutoramento, investigadores com contrato a termo certo e, só numa pequena proporção, investigadores de carreira. Esta diversidade é marcada também por uma dualidade estruturante: entre os trabalhadores com estabilidade profissional (integrados numa carreira), que são uma minoria, e os trabalhadores precários, que serão a vasta maioria.

Este artigo pretende discutir as carreiras científicas em Portugal, com base nos indicadores que ilustram a situação atual, mas também nas políticas de emprego científico que a ela conduziram.

### Bolsas e bolsheiros

Uma das dimensões centrais da política científica de apoio ao desenvolvimento do STCN foi a formação avançada de recursos humanos. Nos anos 1990, considerava-

-se que Portugal tinha um número muito insuficiente de investigadores, em particular doutorados, pelo queurgia colmatar essa lacuna financiando a formação ao nível do doutoramento, mas também de mestrado.

É com este objetivo que é criado, sob a égide primeiro da Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica e a partir de 1996 da Fundação para a Ciência e Tecnologia, um programa de atribuição de bolsas, por concurso anual nacional, que assegurava aos formandos o pagamento de um subsídio de manutenção mensal e propinas, para a obtenção de graus de segundo e terceiro ciclo do ensino superior em Portugal e no estrangeiro. Ao longo das últimas três décadas, sob diversos rótulos, este programa sofreu poucas alterações (o desaparecimento das bolsas de mestrado, a atribuição de bolsas ao abrigo de programas doutorais geridos



pelas universidades, mas financiadas pela FCT, a diminuição da proporção das bolsas atribuídas para formação no estrangeiro), tendo financiado mais de trinta mil bolsas. De acordo com os dados de Ramos e Fonseca (2020), nos anos 1990 o número anual de bolsas atribuídas rondava o milhar, entre 2006 e 2009 aproximou-se do dobro, para descer substancialmente nos anos da crise (2013 a 2015) para cerca de 500, cifrando-se atualmente perto das 1500 bolsas anuais. Ainda que nem todas as bolsas tenham efetivamente dado origem a um novo doutorado, este programa contribuiu indubitavelmente para o crescimento da mão-de-obra qualificada para a investigação científica.

Paralelamente, consolidou-se a figura do bolsheiro de investigação, uma forma de remunerar o trabalho no setor da ciência a baixo custo. O bolsheiro auferia um subsídio de manutenção mensal, isento do pagamento de impostos sobre o rendimento ou de contribuições para a Segurança Social, cuja duração depende do projeto a que está adstrito. Apenas a partir de 1999, com a primeira legislação do Estatuto do Bolsheiro de Investigação (Decreto-Lei n.º 123/99), foi imposto às instituições financiadoras o pagamento do Seguro Social Voluntário (muito abaixo do valor correspondente à taxa social única das instituições empregadoras) e conferidos alguns direitos laborais (período de férias, licença parental e por doença). No entanto, mantêm-se diferenças consideráveis entre uma bolsa e um contrato de trabalho, nomeadamente o acesso a subsídio de desemprego, a indemnização por cessação do contrato, o pagamento de subsídios de Natal e férias, etc. De facto, o Estatuto do Bolsheiro (Art.º 8º) afirma que as bolsas “não geram nem titulam relações de trabalho subordinado nem contratos de prestação de serviços.” No fundo, a figura das bolsas de investigação permitiu ao longo dos anos que as instituições contassem com mão-de-obra qualificada para o desenvolvimento de projetos de investigação a um custo muito baixo.

Esta figura do bolsheiro de investigação científica, justificada também com o argumento da formação “na prática” (a experiência de participação em projetos como tirocínio para a formação avançada), terá criado um grupo de investigadores não doutorados, cuja dimensão é desconhecida, que acumulou anos ou mesmo décadas de

trabalho, de projeto em projeto, muitas vezes na mesma instituição, sem quaisquer perspetivas de carreira. E em 2019, com uma nova alteração ao Estatuto do Bolsheiro (Decreto-Lei n.º 123/2019), são eliminadas as bolsas de investigação (e de gestão de ciência e tecnologia) não associadas à obtenção de graus e diplomas do ensino superior, o que na prática exclui do sistema científico trabalhadores não doutorados que não estejam em formação.

A noção de que a investigação é uma profissão de elite, reservada apenas aos detentores de um grau de doutoramento, saiu reforçada com a revisão do Estatuto da Carreira de Investigação Científica em 1999 (Decreto-Lei n.º 124/99), que determinou a extinção de todas as posições abaixo do grau de doutoramento (assistente estagiário e assistente de investigação), mantendo-se apenas três categorias: investigador auxiliar, investigador principal e investigador coordenador. Esta carreira pública existe apenas nos Laboratórios do Estado e num pequeno grupo de instituições universitárias (como o Instituto de Tecnologia Química e Biológica da Universidade Nova de Lisboa e o Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa) e em lugares avulsos em alguns departamentos universitários.

De igual forma, as alterações ao Estatuto da Carreira Docente Universitária em 2009 (Decreto-Lei n.º 205/2009) eliminaram as posições de carreira para não doutorados (assistente estagiário e assistente), equiparando-as às três categorias da carreira de investigação: professor auxiliar, professor associado, professor catedrático. Este Estatuto estipula também que a investigação científica é uma das funções dos docentes universitários (enunciada em primeiro lugar no Art.º 4º), bem como um dos seus deveres (Art.º 63º).

Em suma, crescentemente a noção de ciência como atividade profissional afunilou para uma ocupação acessível apenas a doutorados, remetendo os não detentores do grau para um estatuto de “em formação”, não merecedor de contratos de trabalho. A carreira de técnico de investigação, outrora existente nos Laboratórios do Estado, não existe, uma reivindicação que apenas a Organização dos Trabalhadores Científicos tem prosseguido.

No caso dos doutorados, o panorama é



ligeiramente diferente. Se numa primeira fase muitos dos doutorados apoiados com bolsas de doutoramento eram docentes da carreira universitária, que uma vez terminada a formação retornavam ao seu posto, promovidos a professores auxiliares, a partir dos anos 1990 começou a crescer o volume de doutorados não integrados no Sistema, que enfrentavam mais dificuldades em prosseguir uma carreira na investigação (veja-se o caso dos doutorados no estrangeiro – Delicado 2010). Paralelamente, o número anual de doutoramentos não tem parado de crescer: se nos anos 1990 a média anual de doutoramentos rondava os 500, na década seguinte mais do que duplicou para os 1.200 e em 2015, o último ano do qual há dados disponíveis, aproximou-se dos 3.000 (Fonte: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência).

Para resolver este problema de desinserção dos doutorados, a partir de 1994 a FCT começa a conceder bolsas de pós-doutoramento, por períodos de três anos, eventualmente renováveis, em que recém-doutorados se integravam em instituições de investigação, sendo também



aqui remunerados com “subsídios de manutenção de mensal” e tendo acesso apenas aos direitos sociais limitados dos bolseiros. Até 2015 foram concedidas pela FCT 8.623 bolsas de pós-doutoramento (o número de beneficiários será inferior, uma vez que até este programa ser terminado em 2016 permitia que candidatos já beneficiados voltassem a concorrer). Em anos recentes, a política governamental tem ido no sentido de limitar tanto quanto possível esta figura das bolsas de pós-doutoramento. Não só a FCT deixou de atribuir este tipo de bolsas em concursos nacionais como, em 2019, o novo Estatuto do Bolseiro (Decreto-Lei nº 123/2019) impôs fortes limitações às bolsas de pós-doutoramento financiadas através de projetos de investigação: só são acessíveis a doutorados cujo grau académico tenha sido obtido há menos de três anos, que a entidade de acolhimento seja distinta da entidade onde obteve o grau de doutor, que as atividades de investigação em causa não exijam experiência pós-doutoral, que tenham um prazo de execução até três anos e que o bolseiro não acumule mais que três anos nessa condição.

#### **Contratos e contratados**

O gradual rejuvenescimento das instituições de ensino superior terá permitido, ao longo dos anos, a integração de alguns destes doutorados na carreira docente universitária e politécnica e, em menor número, na carreira de investigação científica. De acordo com a base de dados do Registo Biográfico de Docentes das universidades e politécnicos públicos, no ano letivo 2018/19 havia apenas 242 investigadores nesta carreira, para mais de 18 mil na carreira docente. O PREVPAP, o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública, em larga medida deixou de fora os investigadores. O setor empresarial, que noutros países europeus absorve boa parte dos doutorados e apesar de anos de programas de estímulo financiados pelo Estado, em Portugal não se mostra interessado na contratação de investigadores doutorados: de acordo com o último Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional (2019) apenas emprega 2 mil doutorados (em quase 20 mil investigadores). No caso dos Laboratórios Associados, um estatuto

“  
O gradual rejuvenescimento das instituições de ensino superior terá permitido, ao longo dos anos, a integração de alguns destes doutorados na carreira docente universitária e politécnica e, em menor número, na carreira de investigação científica.

atribuído às unidades de topo do SCT a partir de 2002, o reforço do financiamento plurianual permitia a celebração de contratos de trabalho sem termo (que não o ditado pelo fim do financiamento), ainda que sem a integração plena na carreira (até porque em muitos casos estes Laboratórios têm o estatuto de Instituições Privadas sem Fins Lucrativos, não sendo pois organismos públicos).

Para resolver (ou na verdade adiar) o problema de um contingente cada vez mais volumoso de pessoal muito qualificado sem vínculo contratual, surge em 2007 o programa Compromisso com a Ciência, que permite às instituições de investigação apresentar candidaturas a posições de investigador auxiliar, por um período de 5 anos, financiadas pela FCT. Nesse ano e no seguinte são contratados cerca de 1200 investigadores, perto de 40% dos quais estrangeiros (Ramos e Fonseca 2020). Este programa não teve continuidade e ao final dos cinco anos, uma parte dos investigadores terá encontrado posições permanentes, no país ou no estrangeiro, outros terão tido acesso a posições temporárias (nomeadamente novas bolsas de pós-doutoramento), mas outros ainda terão enfrentado situações de desemprego. O único exercício de avaliação deste programa foi publicado em 2012 (Costa et al. 2012), antes do transcurso dos cinco anos de contratação, pelo que será insuficiente para aferir a situação dos investigadores no final do contrato.

Em 2010 a FCT abre candidaturas ao Programa Welcome II, cofinanciado pela Ação Marie Curie COFUND, no âmbito do 7º



“

**Outra via de estímulo à contratação de doutorados, procurando resolver o problema de “excesso” de mão-de-obra qualificada não absorvida pelos programas de contratação, foi a imposição da obrigatoriedade de contratação de investigadores doutorados no concurso de projetos de 2017.**

Programa Quadro, que visa o recrutamento de investigadores Europeus que pretendam trabalhar em instituições de investigação portuguesas depois de terem trabalhado três anos em investigação fora da União Europeia. Este programa abrangeu em Portugal apenas 42 contratos (Ramos e Fonseca 2000).

Dois anos depois, no mandato de um governo liderado pelo Partido Social Democrata, a FCT inicia um novo programa de contratação temporária de doutorados. O programa Investigador FCT distinguia-se do Compromisso com a Ciência por permitir contratações nos três escalões da carreira científica (sendo os investigadores obrigados a concorrer a um deles consoante o número de anos depois do doutoramento), pelo recrutamento ser centralizado pela FCT (através de um júri internacional) e não delegado nas instituições de acolhimento e pelo número muito inferior de vagas a concurso: em

quatro anos, este programa celebrou 801 contratos.

Em 2016, com uma nova mudança de governo, este programa é substituído por um novo intitulado Estímulo ao Emprego Científico (CEEC), norteado pelos princípios do Decreto-lei nº 57/2016 (ver abaixo). Este novo programa mantém muitas das características do anterior, mas inova ao estender os contratos a seis anos, ao criar dois tipos de concurso (um individual e outro dirigido a instituições de I&D, financiando posições cujo recrutamento é feito por estas) e ao criar uma nova posição, inexistente na carreira científica, designada como “investigador júnior”, com remuneração inferior a investigador auxiliar e acessível a candidatos com uma experiência após o doutoramento inferior a 5 anos. No momento da escrita, já se realizaram quatro edições do concurso individual e duas do concurso institucional. Deste último, apenas uma edição apresentou já resultados: 412 contratos financiados. No concurso individual, na primeira edição foram recomendadas para financiamento 465 candidaturas (11% das apresentadas), na segunda 308 (taxa de sucesso de 8%) e na última 301 (a taxa de sucesso manteve-se nos 8%). A muito elevada competitividade destes concursos implica que os candidatos bem-sucedidos tenham currículos de extraordinário mérito, ao nível de (atual ou futuro) Investigador Responsável, de líderes e não de “jogadores de equipa”.

Em 2020 a Comissão de Avaliação da implementação do Programa de Estímulo ao Emprego Científico (constituída pelo Despacho n.º 349/2020, publicado em Diário da República, 2.ª série, de 10 de janeiro de 2020) publica o seu relatório (Nazaré et al. 2020), onde conclui que o CEEC veio estabilizar o vínculo de alguns investigadores, mas que as instituições científicas e de ensino superior resistem à abertura de concursos para posições permanentes devido à imprevisibilidade do financiamento do Orçamento de Estado (OE) (que não inclui uma componente de investigação) e que a preparação básica da maioria dos investigadores doutorados é inadequada para assumirem posições em empresas.

O esforço financeiro devotado ao Emprego Científico é notório no orçamento da FCT: em 2019 esta rubrica representou 21% dos gastos da FCT (103 M€). Do lado legislativo, outros esforços têm sido envidados para resolver o “problema” do emprego científico, criando por vezes efeitos perversos impremeditados. Em resposta a décadas de justas reivindicações da iniquidade das bolsas para investigadores doutorados com anos ou mesmo décadas de experiência, em 2016 é publicado o Decreto-Lei nº 57/2016 (alterado em parte pela Lei n.º 57/2017), que aprova um regime de contratação de doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico em todas as áreas do conhecimento. Este

decreto-lei impõe um limite mínimo de três anos para a celebração de contratos por entidades públicas (renováveis anualmente até um máximo de outros três anos), o que na prática impede a contratação de doutorados por prazos mais curtos, por exemplo com a duração de um projeto de investigação. Este decreto-lei formaliza também um nível remuneratório abaixo da posição de investigador auxiliar, para doutorados com reduzida experiência pós-doutoral ou sem currículo científico após doutoramento.

Ao abrigo da norma transitória (Art.º 23) é estabelecida a obrigatoriedade de abertura de procedimentos concursais para a contratação de doutorados nas instituições públicas (ou dotadas de financiamento público), em que os bolseiros de pós-doutoramento exerçam funções há mais de três anos, seguidos ou interpolados. No caso das bolsas financiadas pela FCT, esta suporta os custos desta contratação; no caso de bolsas financiadas por outros fundos (europeus, privados), caberá às instituições assegurar essa despesa (o que em alguns casos terá resultado no incumprimento da lei, dada a dificuldade em assumir os custos adicionais). Ou seja, centenas de bolseiros de pós-doutoramento a executar um segundo triénio (aprovados mediante um procedimento concursal) viram as suas bolsas convertidas em contratos de trabalho por seis anos adicionais mas ao nível remuneratório mais baixo (o equivalente a “investigador júnior” CEEC). Os bolseiros de pós-doutoramento que entretanto cumpriram estas condições não tiveram igual sorte, ficando à mercê dos competitivos CEEC.

Outra via de estímulo à contratação de doutorados, procurando resolver o problema de “excesso” de mão-de-obra qualificada não absorvida pelos programas de contratação, foi a imposição da obrigatoriedade de contratação de investigadores doutorados no concurso de projetos de 2017. Cada candidatura tinha de prever a contratação de um investigador doutorado por um período de 30 meses. Concomitantemente, o valor máximo atribuível a cada projeto foi elevado para 240 mil euros. Este esquema permitiu abrir 1.600 posições para investigadores doutorados (o número de projetos financiados) mas teve alguns efeitos perversos: alguns projetos tiveram extrema dificuldade em contratar investigadores com o perfil específico

adequado (o que levou o Ministro da Ciência a afirmar numa entrevista ao jornal Público em 2019 que era sinal do pleno emprego dos doutorados), outros projetos enfrentaram problemas em atingir os seus objetivos quando o investigador contratado rescindiu o contrato (por exemplo, ao obter uma posição permanente ou um novo contrato temporário mais aliciente, mais duradouro ou melhor remunerado) e se viram impedidos de recorrer a outras modalidades de contratação para o período (e financiamento) restante.

### Em conclusão

O crescimento do SCTN criou um acentuado problema de precaridade. Com base nos resultados da última edição do CEEC (2020), pode assumir-se que existem pelo menos 4.500 doutorados (os candidatos preteridos neste concurso) com uma inserção profissional instável (o concurso apenas é acessível a candidatos que não tenham posições permanentes) que pretendem prosseguir trabalho de investigação no sistema científico português. E este grupo tende a avolumar-se: não só todos os anos saem do sistema de ensino milhares de novos doutorados, como outros, mais experientes, veem os seus contratos acabar. Por exemplo, em 2023 terminarão mais de um milhão de contratos ao abrigo da norma transitória e do primeiro CEEC.

A política desenvolvida nos últimos anos tem ido no sentido de procurar resolver o problema do emprego científico, ao cercear o prolongamento ou a acumulação de bolsas *ad eternum*, estimulando (e em certos casos financiando) práticas de contratação mais estáveis e com mais direitos laborais. A renovação geracional no ensino superior poderá servir para absorver esta mão-de-obra, assim como algumas das medidas em discussão como o estabelecimento de uma carreira dual docência/investigação nas universidades e o emprego de doutorados fora do sistema científico (em empresas, administração pública, escolas, organizações da sociedade civil).

No entanto, as alterações legislativas recentes também criaram uma contradição insanável entre um modelo de funcionamento da ciência assente em trabalho por projeto (necessariamente limitado no tempo e no financiamento) e obrigações contratuais prolongadas (ex. o limite mínimo de 3 anos para a contratação

de doutorados em instituições públicas) ou inexistentes (não há figura jurídica para a contratação temporária de não doutorados em tarefas de investigação). Se por um lado isto forçará as instituições de investigação a resolver a sua dependência de mão-obra-qualificada a baixo custo, por outro não existem mecanismos de financiamento adicionais para assegurar estes compromissos (o Orçamento do Estado nem mesmo assegura a totalidade das remunerações do pessoal de quadro do ensino superior, quanto mais as do pessoal com contratos a termo).

Adicionalmente, todas as medidas e programas adotados contrariam a noção da ciência como um trabalho de equipa, em que participam investigadores com diferentes graus de experiência e qualificação. Nesse modelo, apenas os “líderes” são bem-sucedidos nos concursos de financiamento de posições individuais. Quem não tem currículo ou disposição para “chefe de laboratório” não tem lugar na ciência.

Aplica-se então aqui a metáfora utilizada por Alexandre Afonso (2013) que faz assemelhar a academia a um cartel de droga (<https://alexandreafonso.me/2013/11/21/how-academia-resembles-a-drug-gang/>): os investigadores precários estão dispostos a ser o equivalente a “pequenos traficantes” (que ganham pouco e têm condições de trabalho insatisfatórias) pela perspectiva (pouco provável) de se tornarem “barões da droga”, investigadores permanentes, bem remunerados e com prestígio, liberdade e estabilidade profissional, cuja atividade (e sucesso) é dependente do trabalho desses investigadores precários. ●

### Referências

- Afonso, Alexandre (2013) How Academia Resembles a Drug Gang, <https://alexandreafonso.me/2013/11/21/how-academia-resembles-a-drug-gang/>
- Costa, António Firmino et al. (2010) Projeto Inserção profissional dos investigadores doutorados: condições de acolhimento, formas de inserção e expectativas futuras, Lisboa: CIES-IUL
- Delicado, Ana (2010). O retorno dos “cérebros”: regresso e reintegração dos investigadores portugueses em mobilidade. CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad, 5(15), 9.
- Nazaré, Maria Helena et al. (2020) Relatório de avaliação da implementação do Programa de Estímulo ao Emprego Científico, Lisboa: FCT.
- Ramos, Ana e Fonseca, Inês Lopes (2020) Instrumentos de apoio à contratação de doutorados por entidades do SCTN, Lisboa: Gabinete de Estudos e Estratégia FCT



# Ensino superior e ciência: Onde “excelência” rima com precariedade<sup>1</sup>

**ANA FERREIRA** | Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (CICS.NOVA),  
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa  
(NOVA FCSH) e Departamento do Ensino Superior e Investigação da  
FENPROF, [aferreira@fcs.unl.p](mailto:aferreira@fcs.unl.p)



## Resumo

Nas últimas décadas, as organizações científicas, as práticas e a cultura do campo científico têm sofrido modificações profundas. Em Portugal, estas modificações são concomitantes a um crescimento assinalável da força de trabalho científico que, não tendo sido acompanhado por uma estabilização laboral de trabalhadores e trabalhadoras, se tem vindo a traduzir numa forte precarização deste sector. É neste contexto que surgem iniciativas legislativas como o Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP) e o Programa de Estímulo ao Emprego Científico, que têm vindo a ser implementadas com o fito de aplacar a precarização e os impactos da imensa prevalência de vínculos laborais instáveis e com direitos muito limitados. Apesar deste cenário, nenhuma investigação recente caracteriza a população de trabalhadores/as precarizados/as do ensino superior e da ciência, as suas atividades e as suas relações laborais, ou as suas relações subjetivas com o trabalho que desenvolvem. Permanece assim a invisibilidade do trabalho e das situações perante o trabalho destas pessoas.

O trabalho de investigação que aqui se apresenta recorre a um instrumento de inquirição *online*, que conjuga técnicas quantitativas, com técnicas qualitativas para caracterizar o precariado científico em Portugal, no período imediatamente anterior ao período pandémico. A inquirição de 2 726 trabalhadores e trabalhadoras, revela a longa duração e a transversalidade destes percursos de precarização, alternando-se períodos com bolsas, com períodos com contratos de trabalho a prazo, com períodos de trabalho ao abrigo de vínculos pontuais e períodos de trabalho sem qualquer remuneração, apenas acessíveis a trabalhadores/as com redes sociais de apoio. Em todos os casos, as jornadas de trabalho são longas e produtivas, com a “excelência”, aferida pelos indicadores valorizados neste campo profissional, a pautar o trabalho desenvolvido. Contudo, os impactos nefastos da precariedade fazem-se sentir aos mais diversos níveis. Explorando o caso de investigadores e investigadoras com contratos a prazo, entre todos os grupos inquiridos, os que apresentam os vínculos mais favoráveis, verifica-se, em primeiro

lugar, que a precariedade laboral se traduz numa incerteza constante sobre o futuro, que influi diretamente nas suas vidas vividas e imaginadas, num adiar de planos pessoais e familiares e numa diluição dos tempos e espaços laborais e da restante vida. Em segundo lugar, que a maioria experiencia a precariedade não como uma situação vantajosa, associada às potencialidades da flexibilidade daí decorrente, mas sim como uma pressão constante, que se traduz numa busca incessante de emprego, que se reflete nos projetos científicos passíveis de ser desenvolvidos e nos produtos daí resultantes. Discursivamente, a “paixão pela ciência” é apresentada como a justificação para a manutenção numa situação laboral precária que os/as insatisfaz e que reconhecem como nefasta aos mais diversos níveis. Presas numa corrida imparável, estas pessoas não conseguem desenvolver o trabalho com a profundidade que almejam, nem construir a vida com que sonharam.

Este trabalho revela assim que a “excelência” da investigação em Portugal não tem tradução numa estabilização laboral. A precarização destes trabalhadores/as influi nas suas trajetórias e projetos laborais e de vida, nos seus modos de pensar e produzir conhecimento e, conseqüentemente, no sistema científico e tecnológico com um todo. Conclui-se que iniciativas legislativas como o Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP) e o Programa de Estímulo ao Emprego Científico têm sido ineficazes tanto no debelar da precarização no ensino superior e na ciência, como na resolução dos problemas associados à precariedade.

### **As transformações do campo académico**

O ensino superior e a ciência têm vindo a sofrer modificações profundas resultantes de lutas e cooperações, distanciamentos e aproximações entre diversos atores sociais (Ball, 2015; Fochler, 2016; Hackett, 1990; Hall, 2019, Slaughter & Leslie, 1999). Estas mudanças têm vindo a promover um alinhamento deste sector com uma “Economia do conhecimento” que parte da premissa de que o desenvolvimento económico assentaria obrigatoriamente na produção de bens e serviços inovadores e comercializáveis nos mercados. Neste caminho, assiste-se a uma (re)construção

das formas de organização das instituições de ensino superior e ciência (replicando-se o modelo empresarial e promovendo-se a precarização de trabalhadores); o afunilamento das práticas aí desenvolvidas (delimitando-se os temas a explorar, promovendo-se projetos de curta duração com aplicação económica ou social e impondo-se uma produção científica cronometrada e padronizada) e a transmutação da cultura epistémica do campo (articulando-se os princípios da meritocracia com a narrativa da “felicidade no trabalho”).

Se as implicações nefastas destas transformações nas várias dimensões da academia têm sido sucessivamente apontadas e discutidas, e especificamente no que diz respeito à ciência e à produção de conhecimento científico, têm vindo a desenvolver-se propostas alternativas, como a “*undone science*” ou a “*slow science*”. Estas propostas advogam uma outra academia partindo do questionamento, no primeiro caso, das ausências de uma produção de conhecimento científico em áreas identificadas por organizações e movimentos da sociedade civil como de interesse social (Hess, 2016), ou partindo de uma reflexão sobre os impactos dos ritmos crescentes da ciência na diminuição da qualidade da produção de conhecimento científico, na saúde e nas vidas dos cientistas, no segundo (Stengers, 2018; Slow Science Academy, 2010). Contudo, estas iniciativas têm sido em larga medida incapazes de fazer frente às imposições das elites e decisores que determinam a estrutura, as formas de organizar, as práticas, as normas e os valores dominantes no campo académico.

Em Portugal, estas transformações foram acompanhadas por um crescimento muito assinalável do sistema científico e tecnológico desde o início do século XXI. Este crescimento é revelado, por exemplo, no número de investigadores em tempo integral, com cerca de 50 000 investigadores em 2019<sup>2</sup>, ou no número de doutoramentos, com cerca de 20 000 graus de doutor atribuídos ao longo da última década<sup>3</sup>. Contudo, um olhar mais próximo a estes números revela ainda que até recentemente, a grande maioria dos doutorados em Portugal desenvolvia atividades de investigação ao abrigo de vínculos de bolsas, que não conferem os direitos laborais associados a um contrato

“**Conclui-se que iniciativas legislativas como o Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP) e o Programa de Estímulo ao Emprego Científico têm sido ineficazes tanto no debelar da precarização no ensino superior e na ciência, como na resolução dos problemas associados à precariedade.**”

de trabalho. Face a uma pressão crescente sobre o sistema científico e tecnológico, foram introduzidas entre 2016 e 2017 um conjunto de alterações legislativas que visavam ultrapassar alguns dos problemas inerentes a um sistema assente em trabalho altamente qualificado e precarizado. Entre estas iniciativas, destacam-se o Programa de Estímulo ao Emprego Científico (Decreto-Lei 57/2016; Lei 57/2017 e Decreto Regulamentar 11-A/2017) e o Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP, Lei 112/2017). O primeiro programa, permitiu que alguns contratos de bolsa para doutorados dessem lugar a contratos de trabalho, em mais de 95% dos casos, contratos a prazo. O PREVPAP promoveu a integração de docentes, investigadores, técnicos e gestores de ciência e tecnologia em carreiras académicas e técnicas com correspondente contrato de trabalho permanente. Contudo, quatro anos após o lançamento deste programa, apenas cerca de 2 centenas de docentes e investigadores tinham sido integrados na respetiva carreira. No cômputo geral, foram formalizados 6 294 contratos de trabalho para doutores (docentes e investigadores), entre os quais se encontram 3 109 contratos de investigadores, com apenas



cerca de 177 posições permanentes<sup>4</sup>. Assim, é lícito afirmar-se que se estas iniciativas conduziram a uma melhoria das condições laborais de uma parte dos doutorados, conduziram igualmente a uma integração muitíssimo limitada tanto na carreira docente, como na carreira de investigação científica. Atualmente, a maioria dos trabalhadores científicos permanece precarizada, isto é, trabalhando ao abrigo de vínculos laborais instáveis. Estes vínculos podem tomar a forma de contratos a prazo, com uma duração bem delimitada no tempo, contratos de bolsa ou vínculos pontuais, como recibos verdes ou atos únicos. Acresce que não só estes trabalhadores se encontram precarizados como permanecem em larga medida invisibilizados, já que não existem trabalhos científicos recentes que realizem uma cartografia das relações laborais precárias na academia portuguesa. Por realizar, permanece também uma caracterização das vivências subjetivas da precariedade. É precisamente esta lacuna, que este trabalho pretende colmatar.

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

A presente investigação parte de um desafio lançado pela FENPROF e visa visibilizar as trajetórias laborais de investigadores, docentes e gestores e comunicadores de ciência. Caracterizar-se-ão os trabalhadores científicos com vínculos precários (com contratos de bolsa, contratos a termo e prestadores de serviços) ou que trabalham sem qualquer rendimento associado e as atividades que desenvolvem. Proceder-se-á ainda a uma análise das vivências subjetivas do trabalho e das implicações percebidas da precariedade no trabalho científico e nas vidas destas pessoas.

Esta caracterização tem por base um inquérito por questionário com aplicação online entre 1 de dezembro de 2019 e 28 de fevereiro de 2020, isto é, no período imediatamente anterior à pandemia. A aplicação do questionário foi lançada pela FENPROF e a sua divulgação apoiada pelos seus sindicatos, associações e grupos de trabalhadores académicos e científicos. Neste período, recolheram-se e validaram-se 2 726 respostas e procedeu-se a uma análise que conjuga uma vertente quantitativa com uma análise qualitativa dos discursos dos inquiridos, permitindo aferir

as vivências subjetivas da precariedade e os seus múltiplos impactos.

### **Perfil geral dos inquiridos e das suas atividades laborais**

Uma primeira caracterização socio-biográfica da população analisada revela uma maior prevalência de mulheres (64%), uma idade média de 38 anos e que quase metade desta população (46%) tem responsabilidades parentais. Revela-se assim um desfasamento entre este perfil geral e a imagem dos “jovens investigadores” num suposto início das suas trajetórias laborais. No que aos vínculos laborais diz respeito, encontramos um total de 1 354 trabalhadores com contratos de trabalho a prazo, 1 099 com contratos de bolsa, 103 com vínculos pontuais e 171 sem rendimento associado às atividades que desenvolvem. Verifica-se ainda que todas as áreas científicas estão representadas.

Entre os investigadores com contratos a termo (n=1 053), a maioria dos inquiridos é investigador júnior (68%), uma categoria que para além de não se encontrar enquadrada no estatuto da carreira de investigação científica (Decreto-Lei n.º 124/99), auferem um salário bruto 33% inferior à primeira categoria da carreira de investigação científica, a de investigador auxiliar (2 128,34 e 3 191,82 Euros, respetivamente). O segundo maior grupo corresponde aos investigadores auxiliares (26%), seguindo-se os investigadores principais (6%) e os investigadores coordenadores (0,2%). Estes números traduzem a estrutura piramidal das trajetórias profissionais destes trabalhadores.

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

Mas os resultados deste inquérito mostram ainda que o trabalho precário no ensino superior e na ciência não atinge apenas as funções de investigação, estendendo-se às funções de docência (n=235) e às funções de gestão e comunicação de ciência (n=121). Entre os docentes, 41% é docente convidado do ensino superior universitário, 51% é docente



do ensino superior politécnico e 8% é leitor. Entre os gestores e comunicadores de ciência, 73% desenvolve as suas atividades ao abrigo de contratos de bolsa e 27% trabalha ao abrigo de contratos de trabalho a termo. A um primeiro nível, estes dados revelam, a transversalidade dos vínculos precários no sector do ensino superior e ciência, atingindo porções muito significativas de investigadores, docentes e gestores e comunicadores de ciência.

Finalmente, este sector caracteriza-se pela presença de trabalhadores com vínculos pontuais (recibos verdes, atos únicos ou outras formas de pagamento) (n=102) e pela presença, a mais das vezes ausente dos estudos deste sector, de trabalhadores que continuam a desenvolver atividades académicas e científicas sem ter acesso a qualquer forma de remuneração (n=171). Entre os trabalhadores com vínculos



“

Em comum, estes trabalhadores apresentam um percurso pautado pela longa duração e transversalidade destas trajetórias de precarização, onde se alternam diferentes formas de precariedade e períodos sem qualquer remuneração (contratos, bolsas, vínculos pontuais e períodos sem remuneração).

pontuais, a maioria dedica-se a atividades de investigação (40%), seguindo-se a consultoria científica (30%), docência (21%) e outras atividades (9%). Este panorama é algo diverso entre os respondentes que indicam que apesar de trabalharem no ensino superior e ciência, não têm qualquer tipo de remuneração. Destacam-se, tal como no caso dos trabalhadores com vínculos pontuais, as atividades de investigação, mas neste caso com uma maior prevalência (63%). Seguem-se as atividades de docência (18%), a consultoria científica (14%) e as outras atividades (5%). Entre estes trabalhadores não remunerados, 91% não tem acesso ao subsídio de desemprego. Este dado é revelador, per se, da imensa precariedade que atinge este sector de atividade.

Em comum, estes trabalhadores apresentam um percurso pautado pela longa duração e transversalidade destas

trajetórias de precarização, onde se alternam diferentes formas de precariedade e períodos sem qualquer remuneração (contratos, bolsas, vínculos pontuais e períodos sem remuneração). Trajetórias que traduzem de uma forma clara a instabilidade dos vínculos laborais de trabalhadores altamente qualificados e a incerteza que pauta as suas vidas.

Por forma a explorar mais detalhadamente estas trajetórias, proceder-se-á à caracterização de investigadores doutorados com contratos a prazo. Entre todos os inquiridos, estes são os trabalhadores que apresentavam a situação perante o trabalho mais favorável, já que tinham acesso a um contrato de trabalho a prazo. A maioria destes investigadores foi contratada ao abrigo de uma das modalidades do Programa de Estímulo ao Emprego Científico (individual, institucional,

projetos de investigação, unidades de investigação ou norma transitória) ou através do anterior Programa Investigador FCT.

#### **O caso paradigmático dos investigadores doutorados com contrato a prazo: “excelência” e precarização de longa duração**

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



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

Quando diretamente inquiridos em relação aos impactos da precariedade, sobrevém a incerteza no futuro (mais de 90%), a falta de estabilidade para concretizar projetos pessoais (cerca de 80%), a procura constante de emprego (cerca de 70%) e a desmotivação (cerca de 50%). Estes são também os temas mais abordados nos seus discursos, que apontam para os reflexos da instabilidade laboral em vidas proteladas, que nos falam do adiamento de planos de parentalidade, ou que apontam para limitação da liberdade académica fruto de uma pressão constante em publicar rapidamente os resultados com impactos na profundidade dos produtos científicos finais. Revelam ainda desencanto com as suas instituições que aparentam querer o seu trabalho, mas não firmar compromissos laborais com os mesmos. Apontam ainda para uma imensa desmotivação com a posição das suas instituições no PREVPAP, negando vínculos com trabalhadores que há anos ou décadas desenvolvem as suas atividades nas mesmas. Os seus discursos revelam, pois, os múltiplos impactos da precariedade. Por um lado, somos confrontados com um sentimento de incerteza e com a sua repercussão no adiar de projetos de vida para um futuro que os investigadores precarizados não conseguem imaginar; por outro, com limitações à liberdade académica, com a lógica de desempenho traduzida em projetos de curta duração e uma pressão em publicar com implicações na profundidade do que é publicado.

A um último nível, e conjugando uma

vez mais uma análise quantitativa com uma análise qualitativa dos discursos, procedeu-se a uma caracterização da satisfação com as várias dimensões do trabalho que revelou uma grande satisfação com o trabalho propriamente dito e uma grande insatisfação com os vínculos laborais. Os seus discursos revelam que só a “paixão pela ciência” permite a manutenção de uma situação laboral que reconhecem como nefasta aos mais diversos níveis e que não traduz a “excelência” do trabalho que desenvolvem. Reproduzindo a retórica da “autorrealização” e os princípios da meritocracia incorporados como o “único caminho possível”, estes trabalhadores estão encurralados num ciclo vicioso que os empurra para a imediatez da produção e os afasta dos projetos que queriam desenvolver e das vidas com que sonharam.

### Síntese conclusiva

Esta investigação assinala as insuficiências e do Programa de Estímulo ao Emprego Científico, que tendo conduzido a uma melhoria das condições laborais de alguns trabalhadores do ensino superior e da ciência, não resolveu a precariedade deste sector. Assinala ainda a aplicação residual do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública neste sector, com a generalidade das situações de investigadores precarizados a não resultarem numa integração na respetiva carreira. Uma situação que tem paralelo na parca integração de docentes precarizados ao abrigo do mesmo programa. Verifica-se assim que propalada “excelência” da investigação desenvolvida em Portugal, não tem tradução na estabilização laboral destes profissionais, que vão saltitando entre projetos de investigação e tipos de vínculos. Estável, parece ser apenas a transversalidade e longa duração da precarização deste sector. Esta situação traduz-se na imensa incerteza que marca a vida destes trabalhadores e que se reflete, por um lado, num adiamento dos seus projetos de vida, e por outro nas menores potencialidades científicas do trabalho que desenvolvem. Estes trabalhadores e estas trabalhadoras parecem encontrar-se presos numa corrida sem fim. Uma corrida em que vão amealhando maioritariamente recursos simbólicos (artigos, livros, projetos, entre outros), mas que os impede de concretizar o trabalho que gostariam,

eternamente protelado para um outro tempo com tempo, e que os impossibilita de construir a vida com que sonharam. Estes impactos científicos e sociais só poderão ser debelados através da sua integração em lugares permanentes nas carreiras académicas. ●

1. Uma versão anterior deste texto foi apresentada numa audiência da Comissão de Educação, Ciência, Juventude e Desporto da Assembleia da República no dia 20 de julho de 2021 e encontra-se disponível no site da FENPROF em <https://www.fenprof.pt/?aba=37&mid=132&cat=343&doc=13060>.

2. Dados acedidos a partir da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência, disponíveis em <https://www.dgeec.mec.pt/np4/206/> consultados a 17 de setembro de 2021. Fonte primária - DGEEC/ME-MCTES, Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional (IPCTN).

3. Dados acedidos a partir da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência, disponíveis em <https://www.dgeec.mec.pt/np4/EstatDiplomados/> e consultados a 17 de setembro de 2021. Fonte primária - DGEEC/ME-MCTES, Inquérito ao Registo de Alunos Inscritos e Diplomados do Ensino Superior (RAIDES).

4. Dados acedidos a partir do Observatório do Emprego Científico e Docente, disponíveis em <https://empregocientificoedocente.dgeec.mec.pt/> e consultados a 24 de setembro 2021.

### Bibliografia

- Ball, Stephen J. (2015). Living the Neo-liberal University. *European Journal of Education*; 50 (3):258-261.
- Fochler, Maximilian (2016). Variants of Epistemic Capitalism: Knowledge Production and the Accumulation of Worth in Commercial Biotechnology and the Academic Life Sciences. *Science, Technology & Human Values*; 41 (5):922-948.
- Hackett, Edward J. (1990). Science as a Vocation in the 1990s: The Changing Organizational Culture of Academic Science. *The Journal of Higher Education*; 61 (3):241-279.
- Hall, Richard (2019). *The Alienated Academic: The Struggle for Autonomy Inside the University*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Hess, David J. (2016). *Undone Science: Social Movements, Mobilized Publics, and Industrial Transitions*. MIT Press.
- Slaughter, Sheila and Larry L. Leslie (1999). *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Johns Hopkins University Press.
- Slow Science Academy (2010). *The Slow Science Manifesto*. Disponível online em <http://slow-science.org/>, acedido a 24 de Julho de 2021.
- Stengers, Isabelle (2018). *Another Science is Possible: A Manifesto for Slow Science*. Cambridge: Polity Press.

# Precariedade Científica: Da vergonha individual à mudança sistêmica

**PAULO GRANJO** | Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF, paulo.granjo@ics.ulisboa.pt

Desde o virar do século, a percepção e interpretação da precariedade científica que foi sendo partilhada pelo próprio grupo de investigadores precários/as foi sofrendo alterações significativas, que tenho vindo a acompanhar.

Até há cerca de 6 anos, vários fatores que adiante discutirei induziam à percepção e vivência da precariedade como sendo um fenómeno transitório, individualizado, dependente das capacidades próprias e conducente à integração na carreira. O arrastar da situação, o insucesso desse desiderato, suscitavam tipicamente humilhação, culpabilização e vergonha. É aquilo que adiante debatarei como “o tempo da vergonha”.

Nos últimos anos, as posições e confrontações entre as várias partes envolvidas na alteração do Decreto-Lei 57/2016 e na aplicação do PREVPAP<sup>1</sup> à ciência e ensino superior, nas quais a automobilição e intervenção coletiva de cientistas precários/as foi uma novidade fulcral, alteraram essa visão. Tornou-se evidente que a precariedade científica é estrutural e que a sua continuidade e escassez de saídas é uma condição da qual depende o funcionamento do sistema, de acordo com o modelo que foi predominantemente privilegiado pelas lideranças académicas e poderes públicos. É aquilo que designarei como “o tempo da descoberta”.

Com o aprofundar dos debates, tornou-se também evidente que esse modelo sustentado no permanente fornecimento de mão-de-obra precária não lesa apenas as pessoas que estão nessa situação, mas igualmente provoca

graves problemas e limitações às próprias instituições de investigação, estando por isso esgotado e constituindo um fator de desperdício, limitação e entropia. Por essa razão, adiante sugiro, como corolário dessas análises, que qualquer aposta nacional na ciência, enquanto fator multiplicador do desenvolvimento e bem-estar do país, só poderá ser consequente se implicar a reversão do modelo assente na precariedade e no curto prazo. Com este já esgotado, contraproducente e humanamente iníquo, estamos perante a necessidade de que o futuro próximo seja “o tempo da mudança”. Se o será ou não, depende de todos/as nós.

## O tempo da vergonha

Ao longo de cerca de duas décadas e até há alguns anos, quando a precariedade científica se tornou um assunto público e objeto de mobilização coletiva, o conjunto de cientistas trabalhando sob vínculos precários constituía aquilo que poderíamos chamar um **grupo sócio-laboral “em si”, mas não “para si”**.<sup>2</sup>

O precariado científico existia “em si” porque, olhado a partir do exterior e numa perspetiva objetivante, partilhava uma mesma condição laboral ambígua e liminar, prestando trabalho de pesquisa a





um sistema de investigação científica e académica que dele largamente depende, embora sem ter com tal sistema vínculos de integração estáveis, mas uma sucessão de ligações precárias que só raramente se tornavam numa integração plena e definitiva.

Contudo, o precariado científico não existia **“para si”** porque, na perspetiva subjetiva predominante entre os seus membros, nem estes se concebiam como um grupo resultante de condições sistémicas e estruturais partilhadas, nem assumiam ou reclamavam uma identidade comum, tendendo pelo contrário a evitá-la ou escondê-la.

Tal resultava de fatores múltiplos, mas em grande medida convergentes e complementares.

Em primeiro lugar, resultava do efeito de **atomização** de cada caso individualizado. Tanto nos discursos institucionais quanto nas visões pessoais das pessoas afetadas, cada situação precária era interpretada como uma fase de um percurso particular e único, de oportunidade e de afirmação de capacidades, cujo desenlace dependeria delas próprias, da sua demonstração de valor e do reconhecimento deste por parte dos seus “pares” já instalados. A adesão a essas interpretações (e o concomitante estímulo para centrar a leitura da realidade vivida em si e não nos constrangimentos sistémicos gerais) era possibilitada e reforçada, por um lado, pela crença hegemónica<sup>3</sup> na meritocracia e, por outro, por uma cultura profissional que estimula o autoconvencimento em capacidades intelectuais e técnicas excecionais, se não únicas. Por outras palavras, as condições de cultura e situação profissionais estimulavam cada indivíduo a não prestar atenção à “floresta”, antes encarando a “árvore” do seu caso pessoal como particular e cujo futuro dependeria sobretudo (tal como o sucesso ou insucesso de outros) das suas particulares capacidades, ou insuficiência delas.

Um segundo fator que facilitava a ausência de consciência (ou assunção) enquanto grupo, afetado por constrangimentos sistémicos comuns, era a **hierarquização** dentro do próprio conjunto de investigadores precários. De facto, existiam e ainda existem variadas maneiras de ser investigador/a precário/a, sob diferentes formas de contratação e estatutos hierárquicos. Algumas

delas (como as bolsas, os contratos delas resultantes ao abrigo da Norma Transitória do DL 57 e a maioria dos atuais contratos “Estímulo”, financiados pela FCT) correspondem a posições abaixo da carreira, em termos de remuneração e implicitamente hierárquicos, enquanto outras (como os contratos “Laboratório Associado”, uma minoria dos atuais “Estímulo”, os de “Investigador Convidado” e os extintos “Ciência” e “Investigador FCT”) são equiparadas às diferentes posições da carreira. Juntando a isso as bolsas “atribuídas” no âmbito de projetos de investigação financiados, uma boa parte deles candidatados e dirigidos por investigadores precários, é frequente a situação em que precários dirigem, orientam ou mesmo contratam outros precários. Dessa forma, as assimetrias de poder nas relações de trabalho e a nominal equiparação (ou não) a posições na carreira dificultam que o conjunto de precários se percecionem como um grupo que partilha uma situação estruturalmente comum, ao mesmo tempo que é passível de criar uma enganadora sensação de progressão profissional, “como na carreira”.

A conjugação dos fatores mencionados conduziu ao predomínio daquilo a que podemos chamar um **“otimismo liminar”**. Qualquer investigador/a em posição precária teria a noção de se encontrar numa situação de liminaridade, nem estando excluído do sistema científico e tecnológico nacional, para o qual trabalhava, nem estando nele incluído, através da pertença à carreira na qual este era suposto basear-se e onde era suposto desenvolver a sua atividade profissional. Contudo, embora as evidências em seu torno e a própria experiência pessoal lhe indicassem que essa liminaridade era **perene e estrutural** (implicando, para a esmagadora maioria, a busca de uma longa e infinda sucessão de contratos precários e bolsas, que por sua vez viabilizam o funcionamento das instituições onde trabalham), tendiam a encará-la como se fosse uma via de participação **transitória e integradora**, como uma fase num processo de progressiva e final integração na carreira.

Num tal quadro, não é surpreendente que o arrastamento pessoal da situação de precariedade, esmagadoramente maioritário face à gritante raridade e escassez de concursos para a carreira

“

O agravamento do quadro de precarização, devido aos sucessivos e “austeritários” cortes no financiamento e contratações para o ensino superior, não conduziu a significativos questionamentos do panorama intersubjetivo que foi descrito - o qual, em vez disso, parece ter visto a sua legitimação aparentemente reforçada, com laivos de inevitabilidade.



(nos quais se tornou habitual, para um posto de Auxiliar, haver uma dezena ou mais de candidatos/as com CVs sobre-qualificados para tal categoria), tenha conduzido a fenómenos não apenas de individualização das situações e percursos pessoais, mas até de **auto-culpabilização** e de **vergonha** pela suposta incapacidade de evitar o “insucesso”.

Dessa forma, para além de o precariado tender a não ser reconhecido como tal pelos seus membros, eles próprios tendiam a não se assumir como precários e a tentar escamotear sob eufemismos essa condição, por ela se lhes afigurar humilhante.

### O tempo da descoberta

O agravamento do quadro de precarização, devido aos sucessivos e “austeritários” cortes no financiamento e contratações para o ensino superior, não conduziu a significativos questionamentos do panorama intersubjetivo que foi descrito – o qual, em vez disso, parece ter visto a sua legitimação aparentemente reforçada, com laivos de inevitabilidade. Contudo, essa visão individualizada e auto-culpabilizadora da precariedade científica viria a ser superada durante o período da chamada “Geringonça”, em curiosa virtude de duas iniciativas legislativas e das confrontações que em torno delas se verificaram: o Decreto-Lei 57/2016 do MCTES e o tortuoso processo de delimitação e implementação do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP).

No que respeita ao primeiro, as numerosas Bolsas de Pós-Doutoramento (por concurso da FCT ou por contratação direta no quadro de projetos de pesquisa) eram já consensualmente consideradas relações de prestação de trabalho precário, escamoteadas sob um modelo pior remunerado, que não conferia os direitos sociais básicos e que isentava de responsabilidades laborais as instituições de investigação que dele beneficiavam. Por essa razão, já há anos era expresso entre bolseiros o desejo de que tais falsas bolsas fossem transformadas em contratos a prazo como quaisquer outros, garantindo pelo menos o acesso aos direitos laborais e de segurança social legalmente salvaguardados para qualquer outro trabalhador.

Se em 2016 tivesse saído um diploma que se limitasse a fazer isso, é provável

que o seu acolhimento fosse excelente. No entanto, o articulado do **DL 57** tornava evidentes duas coisas: por um lado, que as próprias falsas bolsas (até aí toleradas, naturalizadas e buscadas pelos cientistas sem acesso à carreira, por ausência de melhores alternativas) não eram um modelo de vínculo banal e “normal”, numa área de atividade supostamente “especial”, mas um claro abuso laboral; por outro, que pela forma como, na sua redação original, definia o futuro modelo de contratualização que substituiria as falsas bolsas, o DL 57 criava e instituíam uma carreira paralela precária, na qual se podia passar a toda a vida com novas ameaças de desemprego e concursos a cada 6 anos, sem nunca aceder à carreira.

Quebrar esse plano de institucionalização de uma permanente precariedade científica, foi a motivação central das movimentações de precários/as para que o decreto fosse chamado a apreciação pela Assembleia da República e para procurar influenciar a respetiva Comissão Parlamentar. As alterações ao diploma não foram tão longe quanto o desejado pelos seus potenciais beneficiários. Ficou contudo regulado que, nas entidades públicas e quando um contrato fosse renovado até ao seu final (só podendo não o ser por avaliação negativa do trabalho realizado), teria que ser lançado um concurso de carreira, para o preenchimento das funções desempenhadas.

Tal bastou para que grande parte das lideranças académicas se lhe tivessem oposto veementemente<sup>4</sup> e procurassem atrasar e obstaculizar o cumprimento da sua Norma Transitória até aos limites do possível. Com isso se tornou cada vez mais claro, ao longo do processo e das intervenções em sentidos contrários dos vários atores sociais nele envolvidos, quer que (i) o sistema de investigação e os resultados que apresenta são sustentados pela continuidade de situações precárias, quer que (ii) grande parte das lideranças institucionais, dentro desse sistema, não querem solucionar tal dependência mesmo quando a mudança traz consigo meios financeiros que a viabilizem e compensem, mas antes manter o status quo. Por outras palavras, que a sistémica dependência institucional do fornecimento de trabalho precário já não é (como eventualmente terá de início sido) uma adaptação a

diminuições de financiamento, mas uma opção de política científica e académica.

Tal constatação tornou-se ainda mais clara, entre o conjunto de cientistas precários/as, com o processo do **PREVPAP**. Primeiro, o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES), com apoio do Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas (CRUP), tentou que os investigadores e docentes precários fossem simplesmente excluídos do programa. Depois, grande parte das lideranças institucionais tentaram que praticamente ninguém fosse reconhecido como desempenhando “funções de necessidade permanente” (embora o contrário lhes permitisse condições financeiras para reforçar e estabilizar os seus quadros), chegando o CRUP a declarar que a investigação científica é inerentemente temporária e de alta rotatividade. Por fim, o cumprimento das regularizações aprovadas pelas instituições criadas para o efeito<sup>5</sup> foi atrasado o mais possível e, muitas vezes, desviado para outras carreiras que não a de investigação.

Pelo caminho, uma maioria do pessoal precário de investigação descobriu ainda que, trabalhando em **universidades públicas** e contribuindo para os seus rankings, trabalhavam afinal para **entidades privadas** e sem quadro de pessoal, detidas pela sua universidade, faculdade ou instituto. O que, no quadro deste processo de regularização, era alegado e ministerialmente aceite como razão para a sua exclusão liminar, por formalmente não estarem a trabalhar em entidades públicas, embora estas fossem as beneficiárias do seu trabalho.

A descoberta central trazida aos investigadores precários por esse tempo conturbado foi, no entanto, que a **precariedade científica é sistémica, não uma questão individual ou uma casualidade**.

Isto deve-se a várias razões.

Num quadro geral, as universidades não apenas dependem dos seus investigadores (de carreira e precários) para “mostrar serviço” nos tão prezados *rankings*, como **difícilmente sobreviveriam**, nas condições de subfinanciamento vigentes, **sem o dinheiro que lhes é trazido pela investigação**, pelos investigadores e pelos seus projetos.

Quanto aos modelos institucionais que enquadram a investigação, aquele



que se tornou predominante na ciência nacional (provavelmente de início por razões financeiras, hoje privilegiado por opção política) corresponde a instituições pseudoprivadas detidas por entidades públicas, sem quadro próprio de investigação e **dependentes do fornecimento contínuo de mão-de-obra científica precária**, paga por terceiros (FCT ou projetos), para poderem funcionar.

Em tais condições, as **integrações na carreira são diminutas e uma exceção** (seja na carreira docente, seja na de investigação, quando existe), não apenas por razões orçamentais, mas sobretudo por **opção de gestão** e pelos constrangimentos e facilitismos decorrentes do **modelo institucional**.

Disso acaba por resultar um modelo de investigação assente nos resultados de **curto prazo** e na competição pela miragem de “um lugar”, que **castra o potencial** dos investigadores e, afinal, o potencial científico no seu todo.

Após tais constatações, os precários de hoje não são os mesmos precários de há mais de 5 anos atrás, mesmo quando se trata dos mesmos indivíduos. Não o são na consciência que têm de si próprios, nem naquela que têm da sua situação. Mas podemos sintetizar dizendo que, se foram as políticas passadas, as várias crises e as regras de aplicação dos fundos europeus que criaram a precarização estrutural da ciência, foram as tentativas dos poderes políticos e académicos para institucionalizarem esse *status quo* e para dificultarem a sua reversão que involuntariamente criaram o precariado científico, consciente de o ser.

### O tempo da mudança?

Quando refletimos acerca de situações de precariedade, costumamos pensar nos seus iníquos impactos e custos humanos, sociais, ou mesmo de saúde. Também no caso dos investigadores precários, tais custos são pesados, disruptivos e humilhantes. No entanto, da mesma forma que a **precariedade científica** afeta cada indivíduo mas é sistémica, também os seus custos não são apenas individuais, constituindo igualmente um **problema para as instituições de pesquisa e para o conjunto do sistema científico e tecnológico**.

Em particular no caso de centros de pesquisa com autonomia de gestão e de

programa de investigação, que não sejam meras subdivisões ou extensões de outras entidades, a precarização sistémica do seu pessoal induz um leque de fortes e graves limitações.

Por um lado, a instabilidade e rotação do seu corpo investigativo, aliada à necessidade de que este apresente resultados rapidamente visíveis e publicáveis, constitui um obstáculo à conceção e implementação institucional de programas de pesquisa de fôlego, a médio/ longo prazo, que possam transcender a chamada ciência normal. Com isso, é **limitado o potencial institucional de inovação e de rutura de paradigmas**, estimulando a produção de conhecimento “mais do mesmo”, que seja rápida e facilmente reconhecível como válido pelos pares mas apresenta menor valor científico acrescentado.

Por outro lado, a convergência da precarização estrutural com o financiamento em ciclos curtos - e mais ainda quando este privilegia e/ou se submete à lógica da rotação de projetos competitivos - inviabiliza, ou no mínimo **instabiliza, a programação a médio e longo prazo**, promovendo a “navegação à vista” e as limitações que esta impõe.

Por outro, ainda, a precariedade generalizada e a escassez de posições de carreira (em particular a tempo inteiro na pesquisa) **dificulta a fixação dos quadros de pesquisa mais competitivos**, face aos critérios de avaliação de centros internacionais concorrentes, empobrecendo o futuro quer da própria instituição, quer do sistema científico e tecnológico nacional.

Por fim, a precarização sistémica do corpo de investigação constitui um forte **obstáculo à renovação geracional e à reprodução da cultura institucional**, fazendo perigar, com elas, as mais-valias científicas daí resultantes.

É possível que a criação de massa crítica científica implicasse, nas condições em que foi iniciada há mais de duas décadas, o recurso transitório à precariedade. Já dessa hipótese não decorre a necessidade ou benignidade da progressiva dependência das instituições de investigação relativamente ao fornecimento permanente de mão-de-obra precária e gratuita.

Pelo contrário, o que fica hoje claro, face às razões acima enumeradas, é que



**esse modelo está esgotado e se tornou um fator de entropia do sistema, não do seu desenvolvimento.**

Será que continuamos num tempo de remendos e de limitação de danos, em torno de um modelo que, para além de iníquo em termos humanos e laborais, está em implosão e a caminho do limiar de incompetência? Ou chegámos a um tempo que se impõe de mudança?

Diria que responder a isso depende da resposta que pretendamos dar a uma outra pergunta. Tornou-se quase um lugar-comum, no discurso político de diversos matizes, reverenciar a ciência e apontar como um desígnio nacional o seu desenvolvimento, revertível para bem geral do país. Mas, para além das declarações

“

A convergência da precarização estrutural com o financiamento em ciclos curtos – e mais ainda quando este privilegia e/ou se submete à lógica da rotação de projetos competitivos – inviabiliza, ou no mínimo instabiliza, a programação a médio e longo prazo, promovendo a “navegação à vista” e as limitações que esta impõe.



de ocasião... **Queremos mesmo uma aposta estratégica na ciência, enquanto fator multiplicador do desenvolvimento social e de um reposicionamento mais favorável do país na Europa e no mundo?**

Se a resposta é afirmativa, então as soluções e mudanças terão que ser equacionadas em função dela. E, olhando para as vulnerabilidades do modelo existente e para as necessidades a assegurar por uma alternativa estratégica, destacam-se desde logo quatro condições como sendo incontornáveis.

Em primeiro lugar, deverá estar claro que a **massa crítica de pessoal de investigação (de carreira e precário) que foi hoje atingida não é excedentária, mas indispensável**, constituindo o ponto

de partida essencial para qualquer salto qualitativo, que por sua vez virá a requerer mais. É por isso imprescindível fixá-la, estabilizá-la e, depois disso, alargá-la em função das necessidades e prioridades que forem consideradas estratégicas.

Por outras palavras, não há investigadores ou doutorados “a mais”. É verdade que muitíssimo há a fazer, quanto à capitalização das capacidades de doutorados noutras áreas de atividade - não apenas as empresariais, conforme é moda falar, mas também no Estado e administração pública, onde o seu número é irrisório em comparação com os países que nos são congéneres em termos socioeconómicos e com as necessidades que poderiam suprir. Mas, no

que à produção de ciência propriamente dita diz respeito, cada enésimo clamor de que o sistema científico não tem, supostamente, capacidade de absorção dos doutorados que produz se destaca como uma expressão de preguiça analítica. Isto porque essa aparente constatação toma, como se fosse uma constante independente, uma variável que é dependente de opções políticas e várias outras condições, ao mesmo tempo que implica tomar como único e como inevitável o atual sistema entrópico, disfuncional e repetitivo - pesem embora os felizes exemplos de excecional qualidade e inovação científica que pontualmente vão surgindo, apesar dos constrangimentos desse sistema e não devido aos méritos do



“

É necessário ter em conta que não se trata apenas de mais dinheiro. Trata-se de aplicar esse dinheiro numa estratégia que reverta o modelo da precariedade estrutural, do projeto de curto prazo, da navegação à vista, da bibliometria pronta-a-servir e do mandarinato.



mesmo. Numa perspetiva de investimento na ciência consequente e alavancador, pelo contrário, há investigadores e doutorados a menos, para as necessidades que rapidamente seriam reveladas.

Uma segunda condição que se torna imperioso assegurar, num investimento estratégico como esse, é que a **entrada no sistema científico e tecnológico nacional** terá que ser **justa** em termos laborais, **potenciadora** das capacidades e **fixadora** das diversas competências necessárias. Ou seja, exatamente o contrário de se basear na precariedade continuada, conforme acontece agora.

É plausível que, mesmo num quadro como esse, algumas posições tenham que ser precárias, nalgumas situações muito particulares; mas é forçoso que sejam excecionais e claramente delimitadas e regulamentadas, em vez de constituírem a norma. Um bom começo para que tal aconteça seria impor, às contratações externas à carreira realizadas através de concursos da **FCT** ou de programas por ela financiados, um **modelo de recrutamento semelhante a tenure track**, com integração obrigatória na carreira após o cumprimento do prazo, na sequência de uma avaliação rigorosa, mas efetuada de acordo com regras e exigências claras e desde início conhecidas.

Uma terceira condição para o sucesso de uma aposta nacional na ciência é que, independentemente do recurso ao financiamento de projetos nacionais e internacionais, sejam **privilegiadas**

e **estabilizadas as condições para programas de pesquisa de fôlego e longa duração**. Isso simultaneamente implica e viabiliza a substituição da lógica de financiamento atualmente privilegiada, baseada no “salve-se quem” da soma de heteróclitos projetos curtos, por outra baseada no financiamento estratégico, estável e de médio/longo prazo.

Claro que, nessa perspetiva, é também necessário assegurar o equilíbrio de viabilização tanto de programas de aplicação, quanto *ground-breaking*, tanto nas ciências ditas “duras”, quanto nas sociais e nas tecnológicas.

Uma quarta condição imprescindível é uma **substancial e estável aposta financeira**, em meios humanos e investimento.

Uma aposta na ciência, enquanto fator multiplicador do desenvolvimento e da competitividade nacionais, implica bastante mais dinheiro do que aquele que tem sido utilizado para tentar manter “as coisas a funcionar” como podem. Deveremos, no entanto, ter em atenção duas questões fulcrais.

Uma delas, é que um investimento bem aplicado na ciência terá, expectavelmente, um retorno e uma **capacidade de alavancagem** económica e social muito superiores à da aplicação do mesmo valor em quase qualquer outra área de atividade.

Mas sobretudo, é necessário ter em conta que não se trata apenas de mais dinheiro, ao contrário dos regulares pedidos das autoridades académicas, para

manterem as coisas como estão. Trata-se de **aplicar esse dinheiro numa estratégia que reverta o modelo da precariedade estrutural**, do projeto de curto prazo, da navegação à vista, da bibliometria pronta-a-servir e do mandarinato. Pois só assim será bem empregue. ●

1. O diploma e o programa mencionados (e os seus âmbitos) serão adiante debatidos.

2. Tomo de empréstimo conhecidas designações marxianas que foram desenvolvidas para a análise das classes sociais, o que aqui não é obviamente o caso. Faço-o por essas designações me parecerem úteis e adequadas para expressar, não tanto uma metáfora, mas um isomorfismo entre ambos os fenómenos.

3. Na aceção gramsciana de integração, na ideologia de grupos dominados, de elementos da ideologia dominante que justificam e legitimam as relações de dominação que os afetam. Note-se que, na operacionalização que dela faz Gramsci, a palavra “ideologia” não assume o sentido marxiano de “falsa consciência”, antes correspondendo aos quadros de leitura e interpretação da realidade que são partilhados por um determinado grupo.

4. Não apenas publicamente e em ações de lobbying, mas inclusive através de assumidas pressões para a não-promulgação pelo Presidente da República da Lei 57/2017, que alterou o DL 57/016.

5. As chamadas Comissões de Avaliação Bipartidas, constituídas para o efeito na área de cada ministério e formadas por três representantes ministeriais (trabalho, finanças e tutela), três representantes sindicais (de cada uma das frentes sindicais existentes na administração pública) e um representante da direção da instituição empregadora dos casos que estivessem a ser avaliados.

# PREVPAP: Leão, sem saída, homologa pareceres

## Atrasos prolongaram precariedade por mais um ano

JOÃO CUNHA SERRA | Membro do Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF

No fecho desta edição do JF SUP, João Leão, ministro de Estado e das Finanças (MEF), tinha homologado apenas 19 dos 49 processos que tinha pendentes, há cerca de um ano, para a regulação de vínculos no ensino superior e na ciência. Esta decisão, porém, não é alheia à pressão exercida pela FENPROF que, desde a primeira hora, esteve, de perto, a acompanhar os processos de avaliação, recurso e decisão neste âmbito.

A somar à ação da Federação, nos últimos tempos, os emails individuais que incentivou, uma carta aberta subscrita por muitos dos implicados e as recentes denúncias públicas de que destacamos a de André Carmo (Público on-line, 26/11), membro do Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF, tiveram um papel preponderante e precipitaram a decisão deste ministro que, tudo indica, irá homologar, proximamente, os processos dos restantes 30 trabalhadores, docentes, investigadores e outros, de quatro universidades.

Estes 49 requerentes – 31 investigadores, 8 docentes e 10 outros trabalhadores –, que se distribuem pelas Universidades: de Lisboa, do Minho, Nova de Lisboa, do Porto e de Trás-os-Montes e Alto Douro, obtiveram de imediato a homologação dos restantes três ministros (MCTES, MMEAP e MTSSS), a larga maioria há mais de um ano.

Este bloqueio por parte do MEF, a apenas 3% do número total de pareceres favoráveis aprovados nessa área governativa, tanto não tinha justificação que, perante a pressão, o ministro das finanças se viu obrigado a concluir este processo. Tudo isto apesar de há mais de um ano ter o Conselho de Ministros aprovado uma Resolução que atribuía um prazo de 5 dias úteis a cada um dos ministros para decidirem sobre a homologação.

Apenas se podiam imaginar dois motivos racionais para este bloqueio: preocupação quanto à eventualidade

de essas homologações aumentarem o défice público de 2021; dúvidas quanto à homologação de pareceres aprovados contra o voto da entidade empregadora, ou de representantes de ministros.

Analisada a situação destes 49 requerentes, concluiu-se que nenhum reforço orçamental para 2021 seria necessário, porque as instituições do ensino superior aceitaram ser apenas compensadas pelos acréscimos de despesa relativos aos investigadores, tendo os correspondentes reforços sido já incorporados nas transferências do OE desde o início do ano.

Quanto a eventuais dúvidas em homologar pareceres favoráveis que tiveram voto contra das entidades empregadoras, verifica-se que tinham já sido totalmente homologados pelo menos 77 pareceres naquelas circunstâncias.

A não homologação pelo MEF de pareceres favoráveis que não foram aprovados por unanimidade, representaria a aplicação de um critério extemporâneo e discriminatório que violaria descaradamente o princípio constitucional da igualdade.

O próprio ministro João Leão já havia homologado pareceres favoráveis que tiveram voto contra da entidade empregadora e o Conselho de Reitores enviou um ofício solicitando a homologação dos casos em falta.

A retenção desta homologação, por João Leão, que prejudicou já irremediavelmente a situação pessoal e profissional destes 49 trabalhadores em situação de precariedade, constituiu um desafio frontal à decisão unânime de homologação já realizada há cerca de 1 ano pelos seus colegas de governo.

Tratando-se de uma birra, prepotente e antidemocrática, absolutamente indigna de um ministro pertencente a um governo da República, espera-se que, agora, os 30 pareceres cuja homologação se aguarda para breve não passem deste Natal.

O PREVPAP foi um logro na área CTES, mas ainda assim o governo, por causa de uns meros 49 casos, mostrou-se incapaz de evitar um espetáculo que degrada a democracia e é mais um facto a contradizer as suas reiteradas promessas de empenho no combate à precariedade. ●

“

Tratando-se de uma birra, prepotente e antidemocrática, absolutamente indigna de um ministro pertencente a um governo da República, espera-se que, agora, os 30 pareceres cuja homologação se aguarda para breve não passem deste Natal.

**PREVPAP**  
ONDE ESTÁ O MEU  
CONTRATO?





## A falta de (estímulo ao) emprego científico (DL57)

**NUNO PEIXINHO** | Membro do Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF

O denominado Diploma de Estímulo ao Emprego Científico, mais conhecido por DL57, nasceu torto, e todos conhecemos o ditado popular que daqui advém. Apesar de ter sofrido preciosas alterações relativamente à sua redação original, a prática demonstrou que o diploma criou “uma verdadeira carreira paralela”, tal como redigido no seu preâmbulo, e nunca alterado, pese embora os desmentidos do ministro de que fosse essa a sua intenção. Para além de ser um mecanismo de contratação a termo certo ou incerto por um período máximo de seis anos, os doutorados contratados por este mecanismo tanto podem estar contratados para investigar como para fazer gestão ou comunicação de ciência, algo que parece estar a ser de entendimento difícil para os conselhos científicos que avaliam os seus trabalhos, julgando-os todos contratados apenas para investigação no sentido mais estrito da palavra.

Passados três anos desde o início da sua implementação, de par com o embuste do PREVPAP<sup>1</sup> neste sector, torna-se mais óbvio o efeito da total ausência de combate à precariedade no Sistema Científico e Tecnológico Nacional (SCTN), sistema que a tutela pretende manter recorrendo exclusivamente às bolsas de investigação e aos contratos de trabalho a termo certo ou incerto.

Na maioria das poucas instituições que ainda se mantêm de direito público, está em curso, após os primeiros três anos, a avaliação dos investigadores contratados a termo certo, para a eventual renovação dos seus contratos por mais um ano. Nestas instituições, se um contrato é renovado até ao sexto ano, há que abrir um concurso público internacional para um lugar nas carreiras. Como é evidente, tem estado também em curso a discussão de novos critérios de avaliação, mais duros, claro, como se, no mínimo, de uma nomeação definitiva de um lugar de carreira se tratasse

(mas que, lamentavelmente, não é), para que facilmente não se renovem os contratos até ao sexto ano.

Nas instituições de direito privado (sejam elas públicas ou verdadeiramente privadas), chega a nem estar em curso coisa alguma, dado que os investigadores estão contratados a termo incerto e não estão obrigadas a abrir nenhum concurso atingidos os seis anos.

Escusado será dizer que temos cenários como o da *Universidade de Cima*, de direito público, que tem um investigador cujo contrato, se for renovado até ao sexto ano, a obriga à abertura de um concurso público, e que tem também uma Fundação (ou *IPSFL*<sup>2</sup>) de Baixo, com um investigador cujo contrato, se for renovado até ao sexto ano, não obriga a Universidade a nada. Os dois investigadores partilham gabinete, trabalham na mesma coisa e com o mesmo equipamento. Tudo pertencente à Universidade de Cima. Nada pertence à Fundação (ou *IPSFL*) de Baixo. Brilhante, não é?

Segundo os dados do Observatório do Emprego Científico, em 2018/2019 foram contratados cerca de 2100 investigadores com contratos que poderão ir até um máximo de seis anos e cerca de 1400 com contratos de um máximo de três anos. Neste momento existem cerca de 3100 investigadores contratados a termo certo ou incerto. Os Concursos de Estímulo do Emprego Científico (CEEC) anuais da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) não dão mais que 200 lugares por ano para contratações no nível mais baixo, e não mais que 200 para contratações nos níveis seguintes, níveis esses aos quais terão de concorrer os que procuram um segundo contrato. Já em 2022 assistiremos a uma redução de cerca de 1000 investigadores no SCTN, atingindo essa redução os cerca de 2000 até 2024. A situação é dramática. Não se pode conceber um SCTN funcional com apenas um terço do atual número de investigadores.

A simples aritmética demonstra que os próximos três anos serão duríssimos para os investigadores e para o SCTN e cabe-nos a nós travar mais esta batalha. Para que a um trabalho permanente corresponda um vínculo efetivo, pela integração dos investigadores nas carreiras. ●

1. Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública

2. Instituição Privada Sem Fins Lucrativos



## Precariedade laboral no ensino superior e na investigação: Abusos, autonomia e opções políticas

JOÃO LOUCEIRO | Membro do Secretariado Nacional da FENPROF

A Diretiva 1999/70/CE de 28 de junho e o acordo-quadro que a incorpora referem, para a contratação de trabalhadores a termo e para as relações de trabalho a termo, dois princípios basilares, dos quais interessa, por ora, destacar o do não abuso no recurso àquela forma de contratação. Na verdade, ela reforça elementos centrais do direito nacional, desde o princípio da segurança no emprego consagrado na Constituição, ao reconhecimento da excecionalidade da contratação a termo resolutivo, face à contratação por tempo indeterminado, no respeito pela fórmula “necessidades permanentes/vínculos permanentes”.

As diretivas que integram o direito comunitário vinculam os estados-membros da União Europeia e determinam atos obrigatórios de âmbito geral e integral; não são de aplicação parcial ou incompleta.

Não obstante, ainda recentemente, o MCTES, em reunião com a FENPROF, subtraiu-se ao debate das medidas e das obrigações, suas e do seu governo, para conter a precariedade laboral (“Estabelecer um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo”, como descreve o acordo-quadro). A fuga ocorreu em cima do anúncio pela Comissão Europeia da abertura de um novo processo de infração contra Portugal por incumprimento daquela diretiva. Confrontado com a decisão, o MCTES tratou de sacudir o assunto para a autonomia das instituições...

A autonomia não pode ser argumento para a inobservância de princípios que vinculam o Estado e para a resignação (proativa...) do governo perante incumprimentos (por maioria de razão, em entidades públicas). Com tal lógica, não estariam os governos, sequer, obrigados a definir medidas que transpõem o direito comunitário, como o dito não abuso, por exemplo para o mundo empresarial. Há uma dimensão de responsabilidade das instituições? Claro, mas o MCTES não demonstra seriedade quando sacode e declina responsabilidades.

Sabemos que o MCTES se coloca num ponto de vista neoliberal sobre a precariedade nas áreas que tutela, procurando distanciar-se em relação ao problema. É a ideia de que o empenho, a inventividade e a produção dos investigadores não são compatíveis com situações laborais – e de vida, portanto – estáveis e decentes. Presente temos, também,

que quatro anos depois e quase em fim de mandato, o MCTES não foi diligente para que algumas dezenas dos poucos casos homologados no PREVPAP, na sua área, fossem concluídos pelo ministro das Finanças. É indesculpável. Não custa a crer que também prefira alegar que nada lhe compete para conter o uso e o abuso de contratos a termo – e da precariedade em geral – para trabalho docente e para a investigação.

Nesta matéria, a sensação que fica é a de que há fortes tendências para ocultar e esvaziar a dimensão laboral das funções docentes no ensino superior e da atividade dos investigadores. No interesse imediatista dos decisores, governos, administração e direções de instituições, promove-se o uso extensivo e abusivo da contratação a termo resolutivo e outras formas de precariedade institucionalizada. Mas isso também se revela, não poucas vezes, na fantasia adquirida pelos próprios “precários”, o que atrapalha a insubstituível disponibilidade reivindicativa.

Os exercícios profissionais em causa são amputados da sua natureza intrinsecamente laboral e acantonados em prismas de exceção em que as dimensões académicas e a centralidade do mérito apagam – ou tentam – a identidade e os problemas daqueles profissionais enquanto trabalhadores. É um terreno propício para o esquecimento de obrigações jus-laborais e sociais mínimas. O enganador quadro simbólico que se instala é, inclusive, o de invejáveis privilégios, de superior status social em que a própria noção de mérito associada às funções de docência e de investigação na ciência dificulta a exigência de aplicação de princípios que são de âmbito geral e obrigatório (dificulta a reivindicação e ainda mais o envolvimento consequente na luta). Falamos aqui da garantia de mecanismos que travem o recurso abusivo à contratação a termo, normas que, manifestamente, nem existem, nem o governo está interessado em que existam.

E não diga o MCTES, é de insistir, que a responsabilidade está na esfera da autonomia das instituições... A autonomia não é justificação para desconsiderar o que é de ordem geral e obrigatória, nem para que o governo continue a aproveitar o conceito para não dotar as instituições dos meios necessários, nomeadamente os financeiros. Não se diga, por último, que a contenção dos abusos se produz, hoje, pela limitação da celebração de contratos sucessivos a tempo integral. Bem se sabe que, ao fim de quatro anos, o contratado, mesmo que necessário, ou é posto na rua, ou continua a prestar funções, mas... a tempo parcial. Como poderíamos aceitar que normas que visam a proteção dos trabalhadores contratados em situação precária contra a sua utilização abusiva e contra eventuais discriminações, resultassem, precisamente em intoleráveis punições na vida, no trabalho e nas carreiras de quem ensina e de quem investiga?! ●

## Faleceu o Hernâni Mergulhão



O falecimento, em 11 de outubro, do nosso companheiro Hernâni Mergulhão é uma enorme perda para a família, para os seus amigos e camaradas, e para a luta pelas causas do progresso humano em que acreditava e se empenhava.

Era um excelente amigo, um Homem íntegro, de uma lealdade

sem mácula; um incansável lutador pela unidade; um hábil construtor de consensos, intransigente quanto ao rigor, à ética e à honestidade intelectual em tudo quanto fazia e naquilo em que participava, até ao mais ínfimo pormenor.

Na sua terra natal – a Lourinhã – foi um ativo defensor dos interesses dos cidadãos e um grande impulsionador do Museu da Lourinhã, com relevância no estudo dos dinossauros, tendo sido seu diretor e presidente do GEAL – Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã.

Foi professor do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, extremamente dedicado aos alunos e às melhores condições para a sua aprendizagem, tendo chegado a ser Presidente do Conselho Pedagógico.

Foi, ao longo de muitos anos, dirigente do SPGL e da FENPROF. No plano político-sindical era um acérrimo defensor de um sistema de ensino superior unitário,

integrado e diversificado, denunciando e combatendo a discriminação social imposta ao Politécnico e às suas Escolas, desde a sua origem.

A FENPROF, o SPGL e o sindicalismo no Ensino Superior ficam mais pobres sem o concurso esclarecido e assertivo deste seu camarada, o Hernâni Mergulhão. O seu exemplo perdurará. O Departamento do Ensino Superior e Investigação e o Secretariado Nacional da FENPROF apresentam sentidas condolências à sua família.

O Hernâni fez tudo na vida, trabalhar, amar e lutar, sempre sob um finíssimo humor e otimismo que todos guardaremos na memória.

**Até Sempre, Hernâni! ●**

O Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF

O Secretariado Nacional da FENPROF

# Um asteroide precário será que cai?

**NUNO PEIXINHO** | Membro do Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF

**F**ui agraciado com a atribuição do meu nome a um asteroide. O asteroide anteriormente conhecido por (40210) 1998 SL56 passou, desde 11 de junho, a designar-se (40210) Peixinho. Foi com grande orgulho e satisfação que senti, assim, o reconhecimento internacional dos meus trabalhos de investigação em pequenos corpos do sistema solar. Tive direito aos meus quinze minutos de fama. Na verdade tive direito a bem mais que isso. Recebi ainda uma “menção honrosa” da Assembleia Municipal de Coimbra e um “agraciamento por mérito” da Assembleia Municipal de Arruda dos Vinhos. Tudo graças a ter o meu nome num “calhau” de cerca de 10 km que se passeia algures entre Marte e Júpiter. Não fui o primeiro português a ver o seu nome dado a um asteroide. O meu colega e amigo Pedro Lacerda, emigrado desde 2006, viu-o primeiro, no asteroide (10694) Lacerda. O seu asteroide até é um quilómetro maior do que o meu, o que me irrita bastante.

Surpreender-se-ão, talvez, se disser que senti também tristeza. Não por não ter sido prontamente condecorado pelo Presidente da República — também não ganhei nenhuma medalha olímpica — mas por constatar que foi mais fácil ver o meu nome gravado para sempre nos céus do que ter um lugar na carreira. Para sempre no Espaço mas sempre precário, sempre aos caídos, de bolsa em bolsa, sem vínculo laboral, sem uma digna proteção social, de contrato a prazo em contrato a prazo, sem integração na carreira, sem um vislumbre de concursos de integração, sempre à espera que se cumpram velhas e novas promessas de governantes que vão e vêm, sucessivamente, sem se mudar coisa alguma no que toca à

justa e necessária extinção do Estatuto do Bolseiro de Investigação, que permite que se trabalhe em exclusividade sem que se seja um trabalhador, e no que toca à justa e necessária integração nas carreiras dos milhares de investigadores que sustentam o Sistema Científico e Tecnológico Nacional. Sistema que não se construiu nem se constrói sobre ombros de gigantes mas sim sobre escombros gigantes, escombros desses milhares de investigadores, espeznhados, anónimos, cujo trabalho é diariamente reconhecido pelos seus pares, fazendo notícias impregnadas de orgulho patriótico, mesmo quando o único contributo do país tenha sido a atribuição da nacionalidade, e vendo aqueles mesmos que lhes negam a justiça, mas que para si de outros a herdaram, glorificarem-se a si próprios como excelsos líderes, defendendo, sem vergonha, a precariedade, que eles próprios desconhecem, como o chicote



“

**Para sempre no Espaço mas sempre precário, sempre aos caídos, de bolsa em bolsa, sem vínculo laboral, sem uma digna proteção social, de contrato a prazo em contrato a prazo, sem integração na carreira, sem um vislumbre de concursos de integração.**

que motiva a excelência e o garante da liberdade intelectual.

Segundo as leis da física, este asteroide é estável e não representa perigo de colisão com o nosso planeta. No entanto, segundo as políticas para a ciência e as leis laborais, o asteroide é precário. Claro que acredito na universalidade e imutabilidade das Leis da Natureza, mas não consigo deixar de me perguntar: se um asteroide for precário, será que cai? ●

# É urgente a regulação legal do regime dos docentes e investigadores do ESPC

JOÃO CUNHA SERRA | Membro do Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF

Passados mais de 14 anos sobre a data da entrada em vigor do Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (RJIES), continua sem ser publicado o regime de carreira do pessoal docente e de investigação das instituições privadas de ensino superior, que deveria ter sido já aprovado por decreto-lei, como manda o art.º 53.º do RJIES e como sempre exigiu o Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo (ESPC), que vigorou desde 1989, até 2007, ano da entrada em vigor do RJIES.

O atual governo chegou a apresentar um anteprojecto de um diploma destinado a dar cumprimento à referida norma legal, mas não lhe deu seguimento, embora tenha, em 2018, tornado tal essa iniciativa legislativa praticamente obrigatória, ao ter inserido na lei dos graus e diplomas do ensino superior requisitos, a serem cumpridos a partir de 2023 para a acreditação de cursos, que respeitam à existência de um número mínimo de docentes e investigadores de carreira, contratados sem termo.

Todas as iniciativas da FENPROF para a negociação de um ACT com a entidade patronal (APESP) foram goradas pela permanente recusa desta em negociar uma convenção coletiva.

Esta persistente desregulação das relações de trabalho no Ensino Superior Particular e Cooperativo tem tido por consequência a generalizada carência nas instituições de corpos docentes e de investigação próprios, com estabilidade laboral, comportando reflexos muito negativos nas condições necessárias para a garantia da qualidade do ensino e da investigação.

As instituições do ESPC, com a cumplicidade dos governos, têm usado dos mais variados expedientes para evitar o cumprimento das exigências legais, como é exemplo paradigmático a criação do “contrato de docência”, destinado a permitir a contratação sucessiva de um mesmo docente, a termo certo, sem qualquer limite de renovações anuais, ou de novos contratos anuais, ou semestrais, sucessivos.

A generalidade dos docentes e investigadores têm sido, assim, mantidos em situação de grande precariedade, nas instituições do ESPC, com violação do estabelecido no Código do Trabalho, sendo-lhes exigindo em muitos casos um número de horas de aula substancialmente superior ao fixado nos estatutos das carreiras docentes do ensino superior público.

O lóbi das instituições privadas tem, assim, conseguido os seus intentos de manter a desregulação no sector do ensino superior, ao contrário do que se tem passado nos restantes sectores de ensino.

Por estas razões, é importante e urgente para a situação pessoal e profissional dos docentes e dos investigadores dos estabelecimentos de ensino superior privado que seja negociado, aprovado e publicado, o diploma previsto no RJIES.

Importa assim confrontar os partidos, no âmbito da campanha eleitoral para as próximas eleições legislativas, sobre o que tencionam fazer quanto esta importante matéria. ●

“

**É importante e urgente para a situação pessoal e profissional dos docentes e dos investigadores dos estabelecimentos de ensino superior privado que seja negociado, aprovado e publicado, o diploma previsto no RJIES.**



# Ensino remoto no Superior

## Relações pedagógicas não podem ser subestimadas



**"As pedagogias digitais não são neutras pelo tipo de sociabilidade que veiculam e apelam ao repensar não só das possibilidades proporcionadas pelas tecnologias e atividades on**

**line mas também das finalidades básicas da educação e do seu contributo para desenvolver sociedades mais democráticas e justas. A questão realmente importante é o que é que, intrinsecamente, define a experiência da universidade e cujo valor a distingue. Não se trata, portanto, de negar as potenciais vantagens da migração de partes importantes do ensinar e do aprender para o mundo virtual. Mas antes de debater como é que os currícula poderão integrar as experiências educativas dos estudantes e professores numa abordagem pedagógica, inclusiva, ecológica... no âmbito das interações nas redes e plataformas académicas (...) É importante que as relações pedagógicas não sejam subestimadas!"**

Esta breve passagem das declarações do Prof. António Magalhães pode sintetizar uma das linhas de força do debate (webinar) que a FENPROF realizou, no passado dia 20 de outubro, sobre o ensino remoto no ensino superior.

A dinamização do interessante debate, introduzido por Pedro Oliveira e coordenado por Sónia Félix Lucena, partiu das comunicações dos Professores António Magalhães (Universidade do Porto), Licínio Lima (Universidade do Minho) e Mário Azevedo (Universidade Estadual de Maringá, Brasil).

Vários participantes deixaram também os seus depoimentos e questões suscitadas pelas intervenções iniciais. Em foco estiveram as implicações do ensino

remoto sobre o exercício da profissão docente, nomeadamente o aumento da carga de trabalho, a diluição entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, privacidade, direitos de autor e o acentuar das desigualdades entre os alunos. Mário Nogueira fez uma breve declaração final em que sublinhou a qualidade dos contributos registados neste debate, tendo alertado para o envelhecimento do corpo docente e para a falta de professores, situação que se vai agravar nos próximos anos. "O recurso a educadores amadores é a pior coisa que pode acontecer", alertou.

### "Que o mundo digital funcione a nosso favor..."

Da discussão surgiram alertas muito expressivos mas também propostas e ideias que merecem a atenção de todos os que se preocupam com as matérias abordadas (ver vídeos das intervenções <https://www.fenprof.pt/SUPERIOR>). A propósito, e recorrendo às palavras do Prof. Mário Azevedo, "em termos internacionais precisamos de exercitar a solidariedade, respeito mútuo e interculturalidade e que o mundo digital funcione a nosso favor, como hoje está a acontecer aqui neste encontro promovido pela FENPROF".

Licínio Lima chamou a atenção para uma "cultura digital que é de racionalização e de domínio das instituições de educação superior, de novo amplamente subjugadas ao cumprimento de rotinas, agora eletrónicas mas que não deixam de ser rotinas".

### Burocracia reforçada

"A burocracia", observou o docente e investigador da Universidade do Minho, "não está a ser combatida nas instituições de ensino superior, ao contrário do que se diz. Não foi destronada, foi aumentada (...) aumentou a capacidade de armazenamento e hoje chamo-lhe hiperburocracia" (...). Está em perda o carácter autónomo da educação e a liberdade dos atores educativos (...)"

Licínio Lima foi mais longe e alertou para "a possível morte da pedagogia universitária". Vivemos tempos que exigem "muita clareza, muito trabalho e sentido crítico", envolvendo a comunidade e os intelectuais que "ainda restarem nas instituições". | JPO ●



"No limite pode até haver ensino e aprendizagem do tipo remoto, mas uma educação perspetivada como socialização e humanização do tipo remoto isso parece uma contradição insanável" | **Licínio Lima**



"Os estudantes do ensino superior oriundos de grupos sociais economicamente mais frágeis foram os que mais sofreram com a crise pandémica, designadamente em termos de perdas de aprendizagem" | **António Magalhães**



"Neste mundo marcado pela empregabilidade, neste mundo digital, neste mundo do capitalismo de plataforma, nós precisamos de encontrar as alternativas e estas passam - não tenho dúvidas - por uma nova atividade do Estado, das forças públicas e dos movimentos para que o bem comum seja também recuperado" | **Mário Azevedo**



"Esta é uma discussão mais complexa do que parece à primeira vista (...). O capital não dorme... Os caminhos para onde nos empurram com estas soluções digitais são muito complicados, nomeadamente ao nível da formação dos jovens" | **Mário Nogueira**



## Diálogo Social Setorial Europeu

# Promoção da Qualidade do Ensino e Gestão Académica

**TIAGO DIAS** | Membro do Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF

**N**os dias 3 e 4 de novembro realizou-se a primeira atividade de aprendizagem por pares do projeto sobre “Promoção da Qualidade do Ensino e Gestão Académica” da European Federation of Education Employers (EFEE). Este evento, de cariz internacional, foi organizado em parceria com a FENPROF e enquadra-se no plano de trabalhos 2020-21 do grupo do Diálogo Social Setorial Europeu.

O evento teve um formato híbrido e contou com a participação do Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, Manuel Heitor, na sessão de abertura, e cerca de 30 representantes de entidades empregadoras associadas da EFEE e de sindicatos de educação com atividade no ensino superior no espaço europeu

membros do European Trade Union Committee on Education (ETUCE). A FENPROF esteve representada por Pedro Oliveira, coordenador do DESI do SPN, e por Tiago Dias, Conselheiro Nacional da FENPROF.

### As crises não devem pôr em causa o diálogo social

Durante os dois dias, os participantes abordaram algumas das questões-chave do diálogo social e das condições de trabalho dos académicos em relação ao ensino superior e à avaliação da sua qualidade.

Para as organizações sindicais, os principais desafios a ultrapassar para se conseguir um diálogo social honesto e significativo passam pela recuperação das estruturas de diálogo social, a quebra de preconceitos sobre as questões que se

devem enquadrar no âmbito do diálogo social e o fomentar da confiança entre empregadores e empregados. A menos que estes desafios sejam enfrentados de forma séria, os sindicatos da educação temem que as condições de trabalho continuem a não ser abordadas pelos empregadores. Ademais, os quadros de avaliação da qualidade com base no número de publicações produzidas e de projetos contratados, além de serem uma medida muito limitada da qualidade do trabalho desenvolvido, colocarão cada vez mais pressão sobre os professores para que se concentrem no trabalho de investigação científica, limitando o tempo que podem dedicar à inovação no ensino e à melhoria da sua qualidade.

### Avaliação deve refletir de forma justa o trabalho realizado

Relativamente à avaliação, os sindicatos defenderam que deve ser melhorada para ter utilidade na busca pelo ensino de qualidade. Os sindicalistas sublinharam que embora os critérios de avaliação sejam cruciais para garantir um ensino de qualidade, os métodos utilizados devem refletir de forma justa o trabalho realizado pelos académicos em todas as dimensões, desde logo no ensino. Além disso, essa avaliação deve ser qualitativa e não meramente quantitativa.

“

**Se os representantes dos professores não estiverem envolvidos, ao nível das instituições e ao nível das políticas governamentais para o sector, nomeadamente no desenvolvimento de políticas educativas que tenham impacto no trabalho quotidiano dos académicos, a qualidade do ensino estará em risco.**

Para encontrar o equilíbrio entre as várias dimensões do problema, os representantes dos sindicatos reivindicaram o reforço do papel do diálogo social. Se os representantes dos professores não estiverem envolvidos, ao nível das instituições e ao nível das políticas governamentais para o sector, nomeadamente no desenvolvimento de políticas educativas que tenham impacto no trabalho quotidiano dos académicos, a qualidade do ensino estará em risco. Em particular, os representantes sindicais referiram as condições de trabalho (carreiras e salários), a conciliação entre trabalho e vida privada, a formação pedagógica, a proteção da propriedade intelectual, a defesa da liberdade académica, o combate à precariedade laboral, um regime de avaliação que contemple não só a investigação mas também o ensino e, por

último, a participação efetiva nas definições das políticas ao nível das instituições e, assim, reforçar o diálogo social.

Neste contexto, Pedro Oliveira denunciou que, em Portugal, o diálogo social tem vindo a ser gravemente prejudicado desde a crise económica de 2008, com a chegada da TROIKA. No caso do ensino superior e da ciência, o diálogo social com o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior tem sido muito deficiente, tornando difícil os sindicatos expressarem as suas preocupações e reivindicações. ●

Consulte a seguinte página na web para mais detalhes sobre o evento: <https://www.csee-etu.org/en/news/etu/4618-quality-academic-teaching-must-be-based-on-meaningful-social-dialogue>



## Palestina, 74 anos depois...

Um pouco por todo o mundo, em iniciativas organizadas por associações e movimentos e também a partir da ONU, foi assinalado em 29 de novembro o Dia Internacional de Solidariedade com o Povo Palestino. Em Portugal, decorreram sessões em Lisboa (Lg. de Camões) e no Porto (Praceta da Palestina).

Há 74 anos, as Nações Unidas prometeram criar um Estado da Palestina, em território da Palestina. Essa promessa nunca foi cumprida. Há décadas que o povo da Palestina vive a brutal ocupação israelita. É tempo de fazer justiça!

Todos os dias Israel viola o Direito Internacional e as resoluções da ONU:

- É a ilegal ocupação e a limpeza étnica que desde sempre a acompanha.
- São os bombardeamentos de Israel sobre a população de Gaza e sobre os países vizinhos.
- São os ilegais colonatos que Israel não pára de construir nos territórios ocupados em 1967, anexando cada vez mais território palestino.
- São as inaceitáveis expulsões de palestinos das suas casas em Jerusalém e outras cidades.
- É a proteção e a cumplicidade do exército israelita com a ação dos bandos armados de colonos que semeiam o terror entre a população palestina.
- É o ilegal Muro do Apartheid que Israel constrói na Margem Ocidental ocupada em 1967.
- É o brutal e mortífero cerco que há 15 anos torna a Faixa de Gaza, onde vivem mais de 2 milhões de pessoas, numa gigantesca prisão a céu aberto.

- São os milhares de presos políticos palestinos, incluindo mulheres e crianças, encarcerados nas prisões de Israel, muitos deles sem acusação, sem contacto com a família e sem assistência de um advogado, e submetidos a torturas e violências.
- São as humilhações e a brutalidade diárias nas centenas de controles do exército israelita espalhados pelos territórios ocupados em 1967.
- É a sistemática violação dos direitos dos trabalhadores palestinos.
- É a segregação e são as múltiplas discriminações a que a lei do Estado de Israel submete os cidadãos palestinos.

Dezenas de resoluções da ONU dão razão ao povo palestino. Mas Israel desrespeita, com total impunidade, o Direito Internacional e os direitos do povo da Palestina. Os crimes de Israel são uma ameaça para a Paz no Médio Oriente e no mundo.

É tempo de exigir ao Governo português, a todos os governos, que cumpram o que proclamam e prometem. É tempo de pôr fim à convivência. O Governo português tem a obrigação de reconhecer o Estado da Palestina e condenar os crimes de Israel! ●

FENPROF • Rua Fialho de Almeida, 3  
1070-128 LISBOA



**PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS**  
AUTORIZADO A CIRCULAR EM INVÓLUCRO FECHADO DE PLÁSTICO RESISTENTE PARA PODER ABRI-SE PARA VERIFICAÇÃO POSTAL



**EM 2022**

**O ENSINO SUPERIOR E A INVESTIGAÇÃO  
NÃO PODEM ESPERAR!**

**É PRECISO**

**COMBATER A PRECARIEDADE, VALORIZAR  
AS CARREIRAS E DEMOCRATIZAR AS INSTITUIÇÕES**



[www.fenprof.pt](http://www.fenprof.pt) | [facebook.com/FENPROF.Portugal](https://facebook.com/FENPROF.Portugal)