



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

## **Posição da FENPROF sobre o projeto de Aviso para Apresentação de Candidaturas da 1ª Edição do Concurso «FCT Tenure»**

### **Enquadramento**

Há muito que a FENPROF vem alertando para os dramáticos níveis de precariedade de investigadores e docentes no Sistema Científico e Tecnológico Nacional (SCTN) e, em particular, para o número muito significativo dos contratos de investigadores ao abrigo do DL n.º 57/2016, alterado pela Lei n.º 57/2017, cuja continuidade importa garantir. Recordamos que, no caso particular dos contratos no regime de direito público, esta legislação exige o lançamento obrigatório de concursos de carreira para o exercício das funções desempenhadas por contratados/as a termo ao seu abrigo, quando tais contratos sejam renovados do 5.º para o 6.º ano. A FENPROF tem oportunamente criticado a abusiva não renovação de contratos até ao 6.º ano como forma de contornar as obrigações legais.

Foi no âmbito da resolução do problema candente do término de muitos contratos em Instituições de Ensino Superior (IES) públicas, IES públicas de regime fundacional e Instituições Privadas Sem Fins Lucrativos (IPSFL) que atuam no âmbito de ambas que a FENPROF elaborou e apresentou, no dia 22 de março de 2023, a «Proposta para mecanismo de financiamento de processos concursais decorrentes de contratos a termo na investigação»<sup>1</sup>, para a qual não recebeu por parte do Ministério resposta ou reações. Note-se que esta proposta também contempla soluções para os problemas que afetam um número não desprezável de investigadores com bolsas pós-doutorais, a que se somam todos os doutorados ordenados nas listas dos concursos a contratos a termo, ao abrigo do DL n.º 57/2016, pelos Concursos de Estímulo ao Emprego Científico (CEEC) Individual, mas que apesar de avaliações excelentes não lograram ser selecionados considerando as limitações dos respetivos concursos. Trata-se de uma população de recursos humanos altamente qualificados, sujeitos de investimento público considerável e presentemente em condições laborais desadequadas ou a serem desperdiçados, num país de recursos limitados.

Face às necessidades do SCTN de doutorados para o exercício de atividades de investigação científica, de docência, de desenvolvimento tecnológico, de gestão e de comunicação de ciência e tecnologia, assim como de não-doutorados para inúmeras funções de apoio à investigação (ex. técnicos superiores); e considerando os níveis elevados de precariedade dos

---

<sup>1</sup> Proposta para mecanismo de financiamento de processos concursais decorrentes de contratos a termo na investigação, apresentada a 22 de março de 2023 e disponível em <https://www.fenprof.pt/media/download/9936578D477D21D2647CCB2168532DBE/f-075-desi-negociacao-dl-57-22-03-23.pdf>

profissionais que neste momento garantem estas funções, **a FENPROF tem defendido uma abertura alargada e continuada de concursos para as carreiras assente em reforços das dotações do Orçamento do Estado das instituições de ensino superior e ciência, especificamente para esse efeito.** A FENPROF entende que a forma mais direta, porque não exige nova legislação, para se conseguir reduzir significativamente o grau de precariedade, o cumprimento da Lei n.º 57/2017 e corresponder às justas expectativas dos trabalhadores científicos é capacitar financeiramente as instituições públicas e instituições públicas de direito fundacional do SCTN para abrirem os concursos necessários e para as categorias adequadas das carreiras docentes e de investigação científica.

A FENPROF tem alertado para o subfinanciamento crónico das instituições de ensino superior públicas, num contexto em que as transferências orçamentais são insuficientes para fazer face à gestão corrente das instituições (salários, compras, gastos gerais de eletricidade e gás, etc.). Este subfinanciamento tem limitado não só novas contratações como a promoção/ progressão nas carreiras daqueles já nelas integrados. Acresce que as IES públicas têm predominantemente aplicado os fundos libertados pelas aposentações em outras despesas e não no ingresso de novos docentes e investigadores de carreira ou na progressão/ promoção dos nela integrados. Por isso, a FENPROF tem defendido acordos entre o Governo e cada uma das IES públicas para que as verbas libertadas pela aposentação sejam aplicadas para pôr a concurso, pelo menos, tantos lugares de carreira quantos os professores e investigadores de carreira que se aposentem; e no caso da aposentação de docentes ou investigadores das categorias superiores, que a verba restante relativamente à contratação para as categorias de base seja usada para assegurar a promoção/ progressão na carreira dos professores e investigadores de carreira existentes na IES.

Foi nesse quadro que o MCTES apresentou, em 8 de maio de 2023, os «Termos de Referência» do mecanismo designado «FCT Tenure»<sup>2</sup>, sobre o qual a FENPROF emitiu parecer<sup>3</sup> a 7 de junho de 2023.

A FENPROF vem agora enviar a sua posição sobre a versão revista dos «Termos de Referência»<sup>4</sup> e, conjuntamente, sobre o projeto «FCT Tenure – 1.ª Edição – Aviso para Apresentação de Candidaturas»<sup>5</sup> (referida neste documento como Aviso). Registando com agrado que foram introduzidos alguns aspetos positivos (ex. a limitação das horas letivas dos doutorados integrados na carreira docente durante o período de cofinanciamento da FCT), que vão ao encontro de preocupações levantadas pela FENPROF, em grande medida mantêm-se as preocupações e críticas que constam no anterior parecer da FENPROF e nos de outras organizações relevantes no setor do ensino superior e da ciência que emitiram pareceres à primeira versão do mecanismo.

---

<sup>2</sup> FCT Tenure — Mecanismo de apoio ao desenvolvimento de atividades de I&D consagrando e estimulando a contratação por tempo indeterminado de doutorados para carreiras de investigação científica e docente —Termos de referência, proposta dada a conhecer a 8 de maio de 2023

<sup>3</sup> Parecer da FENPROF sobre a proposta de mecanismo “FCT Tenure”, emitido a 7 de junho de 2023.

<sup>4</sup> FCT Tenure — Mecanismo de apoio ao desenvolvimento de atividades de I&D consagrando e estimulando a contratação por tempo indeterminado de doutorados para carreiras de investigação científica e docente —Termos de referência, versão revista dada a conhecer a 7 de Agosto de 2023

<sup>5</sup> FCT Tenure – 1.ª Edição – Aviso para Apresentação de Candidaturas, projeto de 19 de setembro de 2023

## Apreciação

Os documentos apresentados indicam que este mecanismo, de periodicidade bienal, consistirá na abertura de 1000 posições num concurso a lançar até final de 2023 e 400 posições num segundo concurso em 2025. Não são porém indicados critérios de atribuição de lugares às várias instituições e qual a sua ligação, ou não, ao número de contratos a termo ao abrigo do DL n.º 57/2016 e de contratos de bolsa pós-doutorais existentes em cada uma delas. A repartição entre posições de investigação e docência não é especificada, remetendo-se essa decisão para as instituições destinatárias, não sendo assim previsível a repartição final e não se salvaguardando o seu eventual uso abusivo para uma quase exclusiva contratação de docentes. Os documentos são também omissos na previsão de futuras edições. Esta situação fomenta um ambiente de incerteza e desconfiança entre os decisores institucionais e destinatários finais dos concursos que seria possível ultrapassar com uma maior especificidade dos regulamentos.

Registamos positivamente que o mecanismo tem por objetivo «*promover a contratação de doutorados exclusivamente para posições permanentes*»<sup>2</sup> nas carreiras docentes e de investigação, em regime de cofinanciamento (estando previsto um aumento de 600 milhões de euros para o financiamento de unidades de I&D no período 2025-2029). Para as posições de investigador, a FCT cofinanciará 2/3 dos custos salariais durante três anos e 1/3 durante os seguintes três anos; enquanto para as posições de docente a duração será de apenas três anos, durante os quais a FCT cofinanciará os mesmos 2/3 dos custos salariais. Haverá um limite de dedicação à atividade docente de 4 horas, tanto para investigadores como docentes, enquanto vigorar o cofinanciamento.

No ponto 4 do Aviso, refere-se que «*A FCT cofinanciará em 67% (~2/3) dos custos salariais de cada posição aberta e efetivamente ocupada por um investigador/ docente com uma situação contratual a termo nos primeiros 3 anos para ambas as carreiras.*» Sendo o objetivo a contratação para posições permanentes, os contratos celebrados no âmbito do «FCT Tenure» deveriam ter caráter permanente, e não o de contratos a termo. Considerando a aparente contradição, torna-se necessário clarificar o quadro legal dos contratados durante o período de cofinanciamento, assim como os termos contratuais após esse período.

A FENPROF defende que o financiamento da FCT deverá ser destinado fundamentalmente para posições de investigação, mas entende que a configuração do mecanismo poderá funcionar como incentivo à contratação de investigadores (por oposição a docentes). Não havendo porém qualquer referência a aumento de dotação orçamental das instituições públicas contratantes, não existem garantias de financiamento das posições permanentes após o período de cofinanciamento.

O projeto da 1.ª edição adiciona a possibilidade de «Sinergias com outras fontes de financiamento», em particular as modalidades de cofinanciamento de «Cátedras Não Académicas» e «Cátedras UI/LA». A primeira modalidade comporta ainda o apoio «*através de uma bolsa de doutoramento em ambiente não académico financiada pela FCT (...) conferida no âmbito de um dos concursos nacionais de bolsas (painel Não Académico), bastando apenas*

*superar o limiar mínimo de mérito para ser atribuída.»<sup>2</sup> Desta forma, o mecanismo «FCT Tenure», tendo por objetivo a contratação para posições permanentes, envolve indiretamente a atribuição de bolsas de doutoramento. A FENPROF tem advogado a revogação do Estatuto do Bolseiro de Investigação (EBI; Lei n.º 40/2004), enquanto uma das principais formas de precarização dos trabalhadores científicos, e a substituição das bolsas por contratos de trabalho, com plenos direitos laborais para estes trabalhadores. Se é claro para a FENPROF que as bolsas têm servido abusivamente para financiar a realização de trabalho científico (por oposição a formação), tal é ainda mais evidente quando a investigação é realizada em ambiente não académico. Sendo positivo e necessário que o tecido empresarial integre investigadores, em particular doutorados, não existem dados que comprovem que bolsas em ambiente não académico se venham a traduzir em contratos de trabalho em empresas, podendo antes estender o recurso a bolseiros para suprir necessidades permanentes também em ambientes não académicos, como já sucedeu com a aberturas das bolsas de doutoramento da Direção-Geral do Património Cultural, em 2021. A realização de doutoramentos em ambiente não académico deve ser acompanhada de garantias de liberdade académica e perspectivas de contratação.*

No que diz respeito às «Cátedras UI/LA» a FENPROF, considerando positiva a possibilidade de financiamento a 100% dos contratos de investigação, opõe-se à complexidade e conseqüente morosidade do processo de avaliação. Tal como atualmente desenhado, os contratos atribuídos no âmbito do «FCT Tenure» para investigadores em Unidades de I&D (UI) ou Laboratórios Associados (LA), apesar de potencialmente financiados a 100% pela mesma Fundação (a FCT), remetem para concursos distintos e com temporalidades distintas a garantia do financiamento a 100% desses mesmos contratos de investigação. A FENPROF defende que mesmo que a totalidade do financiamento dos contratos advenha de uma combinação do mecanismo «FCT Tenure» com as dotações competitivas das Unidades de I&D e dos Laboratórios Associados, esse financiamento tem de ser garantido *a priori*, uma vez atribuídos os lugares «FCT Tenure», cuja avaliação está a cargo da própria FCT. Esta situação permitiria ultrapassar a desconfiança com que instituições e destinatários finais olham para este mecanismo de contratação e simplificar os procedimentos concursais para a própria FCT.

***A FENPROF mantém assim a sua avaliação anterior de que «o mecanismo proposto é ineficaz para resolver o problema a que se propõe dar resposta, para além de não salvaguardar direitos laborais e a desejável previsibilidade e estabilidade sistémica»<sup>3</sup>.***

As razões para esta avaliação são as seguintes:

1. Tratando-se de um procedimento concursal de que, à partida, se desconhecem os quantitativos de sucesso e cujos resultados só deverão começar a ser conhecidos em 2024, não é credível que tal possa garantir a *«continuidade da investigação científica em curso»<sup>5</sup>* e evitar o problema premente dos doutorados que enfrentam em breve o término dos contratos a termo, em regime de direito público e privado, assim como a não-renovação dos contratos da massa de doutorados em regime de direito público que concluem o 5.º ano em finais de 2023 e inícios de 2024, mesmo nas IES que se empenhem no recurso ao «FCT Tenure».

2. O mecanismo «FCT Tenure» não resolve o recurso abusivo à contratação a prazo por parte de IES públicas, IES públicas de regime fundacional e IPSFL que atuam no âmbito destas, nem salvaguarda os direitos que são consignados pela Lei n.º 57/2017 aos doutorados contratados a termo, por três lacunas sucessivas:

(i) ao não garantir a cobertura financeira total dos concursos de carreira a que têm direito<sup>6</sup>, coloca a realização destes, e a renovação dos seus contratos a termo até ao final, na dependência da disponibilidade financeira e da vontade das instituições contratantes;

(ii) ao expetavelmente atribuir um número de contratos em cofinanciamento menor do que o número de contratos a termo ao abrigo do DL n.º 57/2016, sonega à partida a oportunidade de concursos ao número restante; e

(iii) ao colocar ao total arbítrio das instituições contratantes a carreira e o âmbito disciplinar e de especialização de cada concurso, sonega aos doutorados contratados a termo a possibilidade de integração permanente; e aos contratados no regime de direito público o direito legal de que o concurso de carreira correspondente seja lançado para o desempenho das suas funções.

3. O número de posições proposto para o primeiro biénio do «FCT Tenure» (1400) é manifestamente insuficiente face ao número de doutorados com contratos a termo ao abrigo do DL n.º 57/2016 e com contratos de bolsa pós-doutoral (tenha ela este ou outro nome). O número proposto não resolve o problema dos contratos sem vínculo permanente (com término iminente), nem acautela a situação dos que serão, entretanto, contratados nos mesmos termos. No quadro deste mecanismo, é necessário aumentar o número de posições previstas na 1.ª edição, para dar resposta ao número dos doutorados atualmente com contratos a termo e contratos de bolsa pós-doutoral a terminar, e calendarizar financiamento para a contratação de doutorados que venham a terminar os seus contratos a termo após a 1.ª edição.

4. É referido que o mecanismo «FCT Tenure» implicará «a cessação do Concurso de Estímulo ao Emprego Científico Institucional (CEEC Institucional) nos moldes em que este atualmente se encontra concebido» sendo que «os concursos CEEC Individuais focar-se-ão, progressivamente, nos investigadores doutorados em início de carreira.» Perpetua-se, desse modo, a existência de um período de precariedade associada à fase pós-doutoral inicial, sem mecanismos que garantam a integração na carreira, sobretudo considerando a prática na aplicação do DL n.º 57/2016. Não estando esta questão desligada da revisão dos estatutos de carreira, propomos a existência de um único mecanismo de recrutamento de doutorados que preveja (após um período de experiência) a entrada nas carreiras de investigação ou de docência, independentemente da categoria em que se encontram (auxiliares/ auxiliares/ adjuntos, principais/ associados/ coordenadores, coordenadores/ catedráticos/ coordenadores principais).

---

<sup>6</sup> Segundo o Art.º 6, n.º 5 do DL n.º 57/2016, «A instituição, em função do seu interesse estratégico, procede à abertura de procedimento concursal para categoria da carreira de investigação científica ou da carreira de docente do ensino superior, de acordo com as funções desempenhadas pelo contratado doutorado, até seis meses antes do termo do prazo de seis anos referido no n.º 2.»

5. O Aviso indica que serão excluídos aqueles que *«sejam titulares de relações jurídicas de emprego por tempo indeterminado nas carreiras de Investigação Científica, de Docente Universitário e de Docente do Ensino Superior Politécnico, e sem termo para as instituições nacionais ou estrangeiras não abrangidas pelos Estatutos de Carreira»*. Esta limitação é positiva, pois restringe o mecanismo aos que presentemente têm contratos precários. Adianta ainda que *«apenas serão elegíveis para este apoio doutorados que tenham usufruído de um contrato a termo ou bolsa como doutorado numa instituição do Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia»*. O concurso fica assim aberto a cidadãos nacionais ou estrangeiros, que residam e/ou trabalhem atualmente no território nacional ou estrangeiro.

6. O ponto 12 do Aviso, «Avaliação e coordenação do procedimento», estabelece os critérios de avaliação. Sugerimos que se estabeleça um calendário para esta avaliação e que, à margem da avaliação do «FCT Tenure», se faça também uma avaliação da situação dos doutorados contratados ao abrigo do DL n.º 57/2016, nomeadamente quantos completaram o período de seis anos, quantos foram integrados na carreira (ao abrigo do DL n.º 57/2016 ou através de outros mecanismos), e qual o destino profissional dos restantes.

7. Sendo positivas as estipulações que induzam a abertura de posições para a carreira de investigação (por oposição às carreiras docentes), a FENPROF entende que este mecanismo de cofinanciamento pela FCT deveria restringir-se à carreira de investigação, pois é este o âmbito de ação da FCT. As IES têm mecanismos próprios de contratação de docentes, mas carecem frequentemente da dotação orçamental para os exercerem.

8. Entendemos que entre os critérios de elegibilidade das entidades contratantes sejam ponderadas positivamente as entidades que tenham atualmente doutorados contratados ao abrigo do DL n.º 57/2016 (quer seja ao abrigo da sua Norma Transitória, quer no quadro dos Concursos de Estímulo ao Emprego Científico individuais e institucionais).

9. Na ausência de reforço orçamental das entidades contratantes públicas, assegurando um financiamento estrutural e estável, não é expectável que um cofinanciamento de novos contratos de carreira seja suficientemente atrativo e sustentável para as mesmas. Assim, nas condições de cofinanciamento propostas, a FCT poderá prever um certo número de posições, mas não haver um número correspondente de candidaturas assegurando a integração de doutorados. Para um efetivo combate à precariedade e integração nas carreiras, não é necessária nova legislação ou programas de financiamento, mas sim a garantia do Governo de que irá reforçar as dotações do Orçamento do Estado para as instituições de ensino superior e ciência, capacitando-as para abrir um número significativo de concursos para as carreiras académicas.

## **Conclusões**

Em função do anteriormente exposto, a FENPROF considera que o mecanismo «FCT Tenure» proposto não constitui uma solução, ou sequer um contributo de mitigação adequado, para ultrapassar um modelo de investigação assente quase exclusivamente em contratações

precárias, uma vez que **não promove a abertura de um número adequado de concursos de carreira** em todas as tipologias de instituições atualmente contratantes e não assegura os *«procedimentos concursais (...) a que as instituições públicas se encontram obrigadas no término dos 6 anos de contratação a termo»*<sup>7</sup>. Não o constitui em termos de amplitude, de direcionamento específico, de previsibilidade, de salvaguarda de direitos laborais e, por esse facto, não é passível de evitar o urgente e grave problema de desemprego massivo e de incumprimento da Lei que foi diagnosticado.

A FENPROF considera que se mantém e, com o passar do tempo, se reforça a necessidade e a urgência de negociar e implementar um mecanismo financeiro como aquele que propôs anteriormente ao MCTES. Um **mecanismo que assegure o financiamento total das contratações resultantes da aplicação do DL n.º 57/2016, alterado pela Lei n.º 57/2017, através do reforço direto das transferências do Orçamento do Estado, promovendo um tratamento semelhante dos contratos com as IES públicas, de regime público e de regime fundacional, e com as IPSFL que atuam no âmbito de ambas.**

Contrariamente ao programa «FCT Tenure» avançado pelo MCTES, a «Proposta para mecanismo de financiamento de processos concursais decorrentes de contratos a termo na investigação» apresentada pela FENPROF no dia 22 de março de 2023 permite, por um lado, dar resposta, no imediato, à situação de emergência que hoje se vive no campo da investigação e, por outro, lançar as bases para a construção de uma solução sistémica e estrutural para o problema da precariedade laboral na ciência portuguesa.

A FENPROF continua disponível para dialogar com o MCTES e reafirma que a resolução do problema da precariedade na ciência não pode esperar.

Lisboa, 2 de outubro de 2023

O Departamento do Ensino Superior e Investigação da FENPROF

---

<sup>7</sup> Do protocolo negocial acordado com a FENPROF, em novembro de 2022