



UM RETRATO DOS DOCENTES NO ENSINO SUPERIOR EM TEMPOS DE IMPLEMENTAÇÃO DO RJIES

ENSINO SUPERIOR • jan/fev/mar e abr/mai/jun 2019

Num momento em que diversas vozes reivindicam a revisão do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), é pertinente conhecer as reconfigurações que ocorrem nas instituições desde a publicação dessa lei, em 2007. Este texto procura contribuir para esse objetivo mais amplo, identificando traços característicos do perfil e condições de trabalho dos docentes das universidades e politécnicos no nosso país desde o início do século XXI. Deste modo, considera-se a informação relativa à evolução do número de docentes, sua distribuição por subsistemas, por idade e sexo, bem como dados referentes a condições de trabalho (vínculos contratuais, categorias da carreira e concursos).

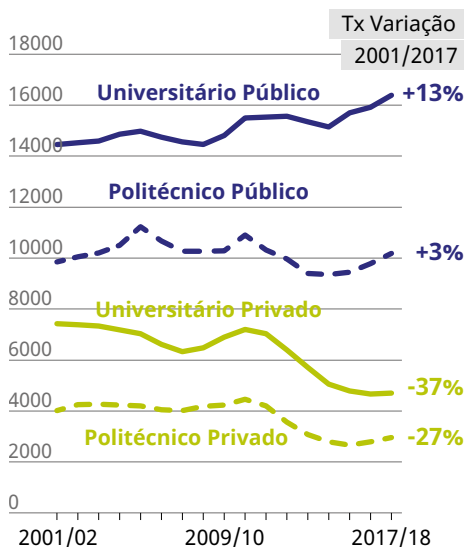
EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE DOCENTES

Em termos nominais, verificamos que, desde a viragem do milénio, o número de docentes do ensino superior português decresceu de forma expressiva nas instituições privadas (aproximadamente -33% no período em análise), e aumentou ligeiramente nas públicas (cerca de 9%). Sendo que neste setor o aumento é incidente no subsistema universitário (ver gráfico 1).

Estas variações do número de docentes nos dois subsistemas acompanham tendências observadas relativamente ao número de estudantes inscritos: no mesmo horizonte temporal, o ensino superior público acolhe sensivelmente mais 24 mil estudantes

GRÁFICO 1

Evolução do número de docentes nas universidades e politécnicos nos subsistemas público e privado



Fonte: DGEEC

(19.000 dos quais no universitário); em tendência contrária, o setor privado perde cerca de 48.000 estudantes (aproximadamente 32.500 no universitário). Em termos globais, a redução de docentes do ensino superior coexiste com o aumento do número de estudantes e também de diplomados.

Simultaneamente, observa-se neste período a implementação alargada de sistemas de monitorização do trabalho docente nas componentes de ensino, investigação e extensão universitária. Esta dinâmica acompanha a intensificação de orientações para a internacionalização das instituições de ensino superior, particularmente favorecida com a implementação do Processo de Bolonha e subsequente harmonização dos ciclos de estudos no contexto do Espaço Europeu de Ensino Superior. Desta forma, a par do aumento de estudantes, o intervalo temporal em referência é marcado pela evolução, muito favorável, de indicadores de produção académica, como sejam: publicações, patentes, projetos de investigação financiados com fundos nacionais e internacionais, bem como atividades diversas de cooperação e transferência de conhecimento para as comunidades.

EVOLUÇÃO DO PERFIL DE DOCENTES

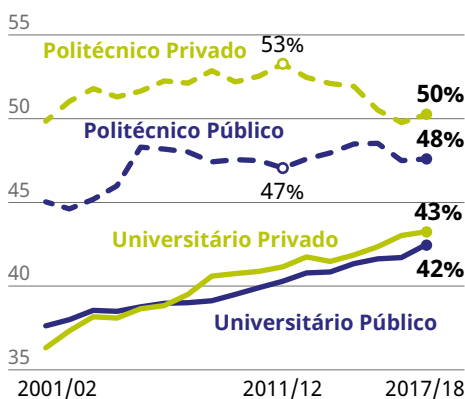
A observação do gráfico 2 permite constatar que no ensino superior o exercício da docência continua a ser uma atividade prevalente no sexo masculino, sendo tal particularmente verdade no subsistema universitário. Apesar do número de mulheres entre os docentes ter vindo a aumentar progressivamente ao longo das últimas duas décadas, estas continuam a ser quantitativamente minoritárias (representando cerca de 43% do todo de docentes do universitário). Estas clivagens de género são atenuadas no subsistema politécnico, e neste, mais acentuadamente no setor privado, no qual se regista uma quase paridade na presença dos dois sexos.

Ainda no setor privado, a observação das linhas de tendência do índice de feminização do corpo docente no subsistema politécnico sugere que o ajustamento do sistema à diminuição do número de estudantes se fez em boa medida em prejuízo do sexo feminino, o qual desde 2011 tem vindo paulatinamente a perder terreno face ao sexo masculino. De sublinhar que, o facto de ser sobre as mulheres que recai a fatia mais danosa do ajustamento das instituições ao decréscimo da procura, sugere que elas, mais do que eles, ocupam as

GRÁFICO 2

Evolução da percentagem de mulheres entre os docentes por subsistema de ensino superior

Índice de feminização (%)



Fonte: DGEEC



MARIANA GAIO ALVES

SOCIÓLOGA,
INSTITUTO DE
EDUCAÇÃO,
UNIVERSIDADE
DE LISBOA, UIDEF
(UNIDADE DE
INVESTIGAÇÃO
E DESENVOLVIMENTO
EM EDUCAÇÃO
E FORMAÇÃO.

VICE-PRESIDENTE
DA DIRECÇÃO DO
SINDICATO NACIONAL
DO ENSINO SUPERIOR



ROSÁRIO MAURITTI

SOCIÓLOGA,
PROFESSORA
AUXILIAR DO
ISCTE-INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA,
INVESTIGADORA
DO CENTRO DE
INVESTIGAÇÃO
E ESTUDOS DE
SOCIOLOGIA (CIES-
IUL).

COORDENADORA
DA COMISSÃO
PERMANENTE DA
DIRECÇÃO DO SNESUP



fileiras do trabalho precário. Adiante este argumento será mais bem ilustrado.

Um dos traços de maior desafio que se colocam hoje às instituições de ensino superior em Portugal prende-se com o intenso envelhecimento do corpo docente. O gráfico 3 oferece-nos uma perspetiva deste desafio, apresentando-nos a relação entre número de docentes até 39 anos (geração representativa de novos ingressos) e acima de 50 anos. O processo é transversal ao ensino superior, nos setores público e privado, em termos globais, sendo agravado no universitário e particularmente no universitário público.

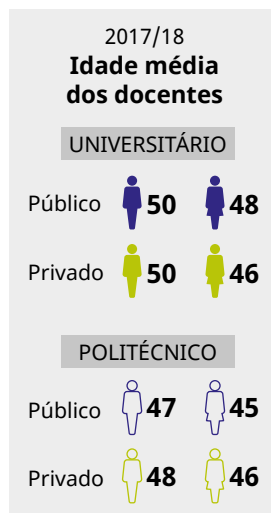
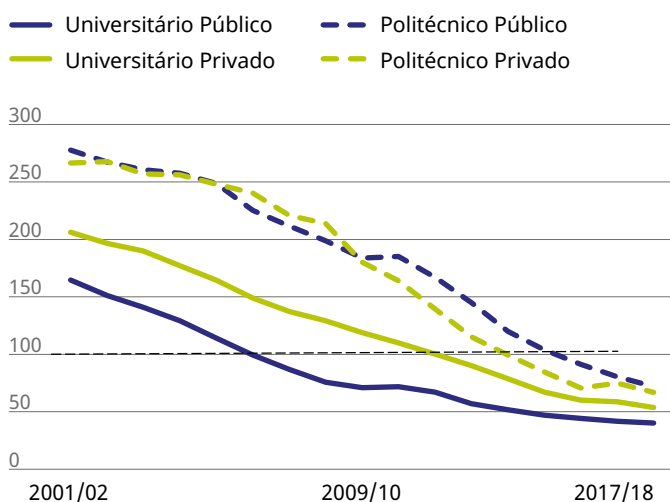
Tais dinâmicas são um reflexo direto do fechamento prolongado do sistema a novos ingressos, que se traduz designadamente em (poucos) lugares colocados a concurso que são, de forma prevalecte, posições de início de carreira, como se documenta adiante. Ora, com uma frequência crescente, boa parte destes lugares acaba por não ser mais do que uma formalização de laços contratuais instáveis e precários já existentes, envolvendo pessoas que, efetivamente, contribuem para a instituição, por vezes, há mais de uma década.

Tomando por referência o último ano letivo para o qual existem dados, a análise por

sexo introduz elementos significativos para uma melhor compreensão das interseções entre envelhecimento e feminização do corpo docente nas instituições de ensino superior em Portugal. Concretamente, a propósito da sobre representação masculina no sistema, em particular no universitário público, a explicação mais evidente radica no facto de a presença masculina maciça ter um forte peso histórico, já que as mulheres apenas participam com maior intensidade nas dinâmicas de escolarização – particularmente no nível superior pós-graduado – desde a década de 1980. Com efeito, quer no público quer no privado, e dentro destes tanto no universitário como no politécnico, o padrão é o mesmo: homens com uma estrutura etária ligeiramente mais envelhecida do que as mulheres.

Mais de uma década após a publicação do RJIES e dos estatutos de carreira dos docentes, as instituições de ensino superior em Portugal continuam a acolher um segmento não residual de docentes não doutorados. Esta realidade é particularmente notória no subsistema politécnico, seja no público, seja no privado, onde, no último ano letivo em análise, o peso de doutorados é, respetivamente, de 44% e 36%. Apesar disto, observa-se desde o início do século uma clara tendência para o

GRÁFICO 3
Evolução do índice de rejuvenescimento*



Fonte: DGEEC

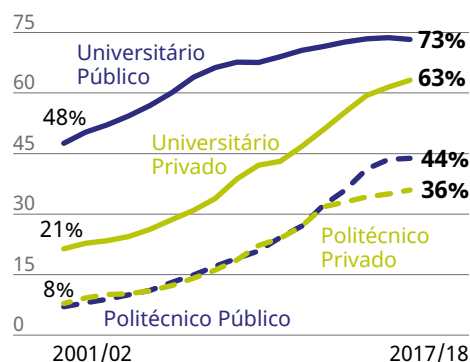
aumento da percentagem de doutorados entre os professores do ensino superior.

O gráfico 4 permite concluir que esse aumento é observável nos quatro subsistemas, ainda que os ritmos de crescimento sejam muito diferenciados. No universitário, à partida com uma situação mais favorável nestes indicadores (especialmente no setor público), o esforço realizado traduz-se num incremento extraordinário dos doutorados: no setor privado, representam pouco mais do que 1/5 dos docentes no início do século, passando a deter um peso de perto de 2/3 no final do período em análise; no mesmo arco temporal no universitário público, passam de 48% para perto de 75%. Quanto ao ensino politécnico, o esforço de qualificação do corpo docente é notório sobretudo na última década, registando-se uma “aceleração” do público a partir de 2013 que permite incrementar o diferencial face ao privado.

EVOLUÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO EM TERMOS DE VÍNCULOS CONTRATUAIS

Relativamente a vínculos contratuais apenas dispomos de dados nos anos mais recentes, não sendo possível, como nos gráficos anteriores, traçar um retrato evolutivo desde o início do século XXI. Não obstante, a informação dis-

GRÁFICO 4
Evolução da percentagem de doutorados por subsistema de ensino superior



Fonte: DGEEC

ponível para aferir a estabilidade dos vínculos contratuais permite concluir que os contratos por tempo indeterminado são detidos por pouco mais de metade dos docentes, sendo que o grupo dos que trabalham com contrato a termo certo corresponde a quase metade do total de docentes (ver quadro 2).

O quadro 2 permite, ainda, concluir que a contratação a tempo parcial é uma realidade para quase 1/3 dos docentes, sendo que entre os que trabalham a tempo integral existe uma esmagadora maioria que exerce funções em regime de exclusividade. Também uma

QUADRO 2

Docentes por tipo de contrato e regime de tempo de trabalho

Em %	2012/13 (N=24567)	2013/14 (N=24278)	2014/15 (N=23788)	2015/16 (N=26217)
Tipo de contrato				
Contrato p/ tempo indeterminado	51,3	53,6	54,9	51,1
Contrato a termo certo	47,7	45,9	44,7	39,8
Outros	1,0	0,5	0,4	9,1
Âmbito contratual				
Administração Pública	96,9	96,7	96,6	87,9
Direito Privado	2,6	3,3	3,4	3,4
Outros	0,5	-	-	8,8
Regime de tempo de trabalho				
Tempo integral com Exclusividade	65,5	64,9	63,6	65,3
Tempo integral sem exclusividade	5,1	4,7	4,6	4,0
Tempo parcial	29,4	30,5	31,8	30,6

Fonte: Indez



esmagadora maioria é contratada na administração pública. A este propósito, importa ter atenção aos impactos de dinâmicas recentes de alargamento do modelo fundacional, as quais incorporam o risco de, nos próximos anos, se consolidarem tendências de reconfiguração deste quadro, nomeadamente por via do incremento da contratação pelo direito privado. Tanto mais que tal foi a orientação política e legislativa que se materializou na recente Lei 57/2016, de formalização de contratos de trabalho de investigadores pós-doutorados (até então eternos bolseiros sem direitos de trabalho).

Outras fontes de dados estatísticos permitem analisar, especificamente, a situação dos docentes do ensino superior universitário e concluir que a percentagem daqueles que exercem como “convidados” é particularmente elevada entre os professores auxiliares. Este é um segmento que tem vindo a aumentar ao longo dos últimos anos, atingindo quase 1/3 dos professores nesta categoria.

A manter-se a tendência de aumento do número de professores auxiliares convidados, as instituições de ensino superior arriscam o não cumprimento do nº 4 do artigo 15º do ECDU que determina que “o número máximo de professores catedráticos, associados e auxiliares **convidados** e visitantes não pode, em cada instituição de ensino superior, exceder um terço, respetivamente, do número de professores catedráticos, associados e auxiliares de carreira.

Especificamente no ensino universitário, particularmente o segmento dos professores auxiliares convidados (e diversas denominações afins, como “visitantes”, “colaboradores”, etc.), tem sido o mecanismo principal de rejuvenescimento do corpo docente, apresentando um perfil incidente no sexo feminino. Parte destes colegas têm estado presentes nas instituições de ensino superior por vezes há décadas, contribuindo quer no serviço docente, quer também em atividades de gestão e coordenação, ao mesmo tempo que desenvolvem investigação e produzem contributos para o reconhecimento da qualidade do ensino superior e ciência. Isto acontece sem que lhes sejam reconhecidos direitos minimamente ajustados ao quadro regulamentar co-

mo definidos nos estatutos da carreira docente, tanto em termos de número de horas padrão que devem exercer para ter equiparação ao tempo integral, como na base remuneratória que exclui à partida um terço de remuneração devido pela exclusividade, ainda que efetivamente estejam a trabalhar com total dedicação (e exclusividade) nas instituições. Desta forma, o carácter de «exceção» da contratação destes colegas (artigo 31º do ECDU) parece jogar a favor de práticas discriminatórias que em nada dignificam o trabalho docente e de investigação. A prazo, perguntamos em que medida a multiplicação de tais práticas, que desvalorizam o trabalho docente no ensino superior, não acabará por atingir também o segmento dos que estão integrados na carreira. Fica o alerta e o apelo a uma maior solidariedade entre os colegas em diferentes situações profissionais.

QUADRO 3

% de convidados nos docentes de carreira* do ensino superior universitário público, por categoria e por estabelecimento, em 2010/2011, em 2011/12 e em 2012/2013

Categoria de carreira	TOTAL
2010/11	
Prof. auxiliar	23%
Prof. associado	16%
Prof. catedrático	14%
2011/12	
Prof. auxiliar	25%
Prof. associado	15%
Prof. catedrático	11%
2012/13	
Prof. auxiliar	29%
Prof. associado	14%
Prof. catedrático	13%

* O inquérito REBIDES não questiona se os docentes são ou não de carreira. Assim, neste apuramento, foram considerados docentes de carreira todos os docentes na categoria de "Professor Catedrático", "Professor Associado" e "Professor Auxiliar" que não são reportados como "convidados" ou "equiparados" ou cujo regime de prestação de serviço não é "colaboração".

Fonte: REBIDES

EVOLUÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIAS

Nos termos do artigo 84º do ECDU¹ “O conjunto dos professores catedráticos e dos professores associados de carreira de cada instituição de ensino superior deve representar entre 50 % e 70 % do total dos professores de carreira”. O quadro 4 permite observar o quão longe estamos, efetivamente, do determinado no Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU).

Com efeito, constata-se que no ensino superior universitário público, catedráticos e associados têm correspondido, durante a última década, a apenas cerca de 25% dos docentes, enquanto os professores auxiliares são mais de metade (quando deveriam ser no máximo 50%). Quanto ao ensino universitário privado, o agravamento destes números decorre do reforço de categorias sem enquadramento na carreira: em 2017/18, 77% dos docentes deste setor não beneficiam do estatuto reforçado de estabilidade (*tenure*) ou tão pouco de qualquer estabilidade, o que sucede em muitas das situações incluídas nas categorias sem enquadramento no ECDU.

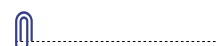
No período em referência no quadro 4, precisamente correspondente ao arco temporal que registou maior quebra nominal de docentes no ensino superior privado, a fragilidade dos laços contratuais das categorias sem enquadramento no ECDU explica, em boa medida, o reforço relativo de auxiliares. Neste

caso, a descontinuidade de laços contratuais na categoria mais frágil promove a diminuição deste contingente, com manutenção (e portanto reforço relativo) dos auxiliares.

O quadro 5 propõe uma análise das categorias de carreira no ensino superior politécnico. Também neste subsistema se constata uma maioria, aliás reforçada na comparação com as posições equivalentes do universitário, de docentes na categoria inicial da carreira que, neste caso, corresponde à de professor adjunto. Tal regista-se tanto no setor público como no privado: 64% e 46%, respetivamente.

Nos termos do Estatuto de Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico (EC-DESP)², determina-se no artigo 30, nº 4 e nº 5, que o máximo de professores coordenadores da carreira deve ser de 50%, dos quais os coordenadores principais não poderão representar mais do que 15%. De acordo com os dados disponíveis (ver quadro 5), observa-se que a percentagem de professores coordenadores está muito distante do máximo estabelecido por lei.

É nossa convicção que, no ensino superior e ciência, parte dos bloqueios impostos ao reconhecimento e dignificação do trabalho dos docentes decorre diretamente dos mecanismos de progressão na carreira. No que respeita à progressão entre escalões no interior de uma mesma categoria pode constatar-se, ao longo do ano de 2019, uma singularidade no contexto de toda a administração pú-



1

Estatuto da Carreira Docente Universitária, Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro, alterado pela Lei n.º 19/80, de 16 de julho, e pelos Decretos-Leis n.os 316/83, de 2 de julho, 35/85, de 1 de fevereiro, 48/85, de 27 de fevereiro, 243/85, de 11 de julho, 244/85, de 11 de julho, 381/85, de 27 de setembro, 245/86, de 21 de agosto, 370/86, de 4 de novembro, e 392/86, de 22 de novembro, pela Lei n.º 6/87, de 27 de janeiro, e pelos Decretos-Leis n.os 145/87, de 24 de março, 147/88, de 27 de abril, 359/88, de 13 de outubro, 412/88, de 9 de novembro, 456/88, de 13 de dezembro, 393/89, de 9 de novembro, 408/89, de 18 de novembro, 388/90, de 10 de dezembro, 76/96, de 18 de junho, 13/97, de 17 de janeiro, 212/97, de 16 de agosto, 252/97, de 26 de setembro, 277/98, de 11 de setembro, e 373/99, de 18 de setembro, e 205/2009, de 31 de agosto (que procede à sua republicação), alterado pela Lei n.º 8/2010, de 13 de maio.

2

Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 69/88, de 3 de março, 207/2009, de 31 de agosto (que procede à sua republicação) e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.

QUADRO 4

Percentagem de docentes em cada categoria da carreira nas universidades

Categorias de carreira por tipo de ensino universitário	2012/13	2017/18
Ensino Universitário Público (N ETI Total)	12 322	11 923
Catedráticos e associados	25,7	26,6
Professores auxiliares	53,3	58,2
Categorias sem enquadramento no ECDU	15,0	9,3
Investigadores de carreira	2,5	1,6
Ensino Universitário Privado (N Total)	4 242	3 136
Catedráticos e associados	19,7	21,8
Professores auxiliares	38,6	51,9
Categorias sem enquadramento no ECDU	40,2	25,3
Investigadores de carreira	0,1	0,2

Fonte: REBIDES



QUADRO 5

Percentagem de docentes em cada categoria da carreira nos politécnicos

Categorias de carreira por tipo de ensino universitário	2012/13	2017/18
Ensino Politécnico Público (N ETI Total)	7 771	7 501
Professor Coordenador	9,7	10,5
Professor Adjunto	51,4	64,1
Categorias sem enquadramento no ECPDESP	36,4	23,8
Investigadores de carreira	0,0	0,0
Ensino Politécnico Privado (N Total)	2 060	1 706
Professor Coordenador	17,8	16,1
Professor Adjunto	38,2	45,9
Categorias sem enquadramento no ECPDESP	36,5	30,4
Investigadores de carreira	0,0	0,0

Fonte: REBIDES

blica quando a esmagadora maioria das instituições de ensino superior impôs a norma de «dois triénios sucessivos de excelente nos resultados da avaliação de desempenho docente» como condição de atualização da posição remuneratória, ao arrepio do disposto na própria Lei do OE2018³. Relativamente à progressão entre categorias, como se sabe, tal está formalmente condicionado nos dois subsistemas, pela imposição de recrutamento através de concurso competitivo internacional que constitui também uma singularidade do setor, num quadro onde a «excelência» é o apanágio (pelo menos narrativo) que justifica o fechamento. Neste sentido, importa analisar as dinâmicas dos procedimentos concursais.

EVOLUÇÃO DOS CONCURSOS NO ENSINO SUPERIOR

O quadro 6 apresenta-nos a informação sobre concursos no ensino superior ao longo da última década (2009 a 2018), por subsistema e categoria profissional. Os dados evidenciam que no período em referência foram registados cerca de 3050 procedimentos concursais (correspondendo a uma média de 339 concursos/ano). Destes, cerca de 76% envolvem a abertura de lugares no ensino superior universitário, 19% no politécnico e apenas 5% remetem para lugares da carreira de investigação.

Do ponto de vista das tendências de reconfiguração do sistema, assinala-se que o ensino

no superior politécnico apresenta em 2009 uma dinâmica mais intensa do que o universitário, mas perde força logo a partir de 2010. Tal associa-se ao processo de transição dos docentes do ensino superior politécnico regulado pelo Decreto-Lei n.º 27/2009 e à entrada em vigor do ECDESP. É notório que entre 2010 e 2018 tem sido o subsistema universitário a reunir a clara maioria das oportunidades de recrutamento.

Já os concursos para investigadores ganham alguma expressão em 2016 (12%) em reflexo de iniciativas de estímulo ao emprego científico, embora se mantenha com uma posição residual no todo do sistema, a investigação. Para tal, contribui certamente o facto de o Estatuto de Carreira de Investigação Científica (ECIC)⁴, ao contrário das restantes carreiras especiais, nunca ter sido revisto, sendo aliás a promessa de revisão um compromisso adiado do atual responsável da pasta, o Ministro Manuel Heitor.

Uma análise mais detalhada dos lugares colocados a concurso permite verificar, no universitário, a prevalência da categoria de “associado” em todos os anos desde 2009 (representam em média 34% dos lugares a concurso/ano). Apesar disto, em 2018 os lugares para auxiliar quase que dobram, mas, como referido atrás, mais do que uma abertura a novos ingressos, espelha-se nestes números o esforço de regularização de situações de professores convidados que estão no sistema



³ Concretamente, o artigo 18.º da Lei do Orçamento de Estado para 2018, que operou o descongelamento de todas as carreiras da Administração Pública.

⁴ Decreto-Lei n.º 124/99.

de forma irregular (ou pelo menos precária) por vezes há décadas. De resto, num contexto de relativa “penúria” de procedimentos concursais, desde 2011 que a categoria de “auxiliar” merece maior investimento em termos de abertura de concursos do que a categoria de “catedrático”.

Uma das questões que fica em aberto perante estes dados, remete para os efeitos desta orientação geral de desvalorização da carreira docente na posição estratégica e reconhecimento das nossas instituições de ensino superior no contexto internacional. No que respeita ao politécnico, a análise mais detalhada dos lugares colocados a concurso revela o peso residual da categoria de “coordenador principal” e que o peso da categoria de “coordenador” tem vindo a perder expressividade deste 2013. A análise das dinâmicas observadas revela uma incidência dos novos lugares nas posições de coordenador e de adjunto (ambas com um peso médio global no período em referência de 8,6%).

Relativamente à carreira de investigação, como assinalado, esta tem uma expressão no conjunto quase residual. Sobre o emprego científico fora do âmbito do ECIC, a informação analisada pelo SNESup revela que

“De resto, num contexto de relativa “penúria” de procedimentos concursais, desde 2011 que a categoria de “auxiliar” merece maior investimento em termos de abertura de concursos do que a categoria de “catedrático”.”

dos 1504 concursos abertos em 2018 no quadro do Emprego Científico⁵, a grande maioria (69,3%) correspondem ao nível TRU33 (vencimento de 2128,34 euros). Esta é uma posição remuneratória não enquadrada no ECIC, materializando a desvalorização do trabalho de investigação, quer em termos de vencimento, quer em termos de posição, quer também no plano da precarização dos vínculos contratuais.

QUADRO 6

Percentagem de concursos no ensino superior por subsistema e categoria profissional (2009-2018)

Subsistema	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Universitário Total	43,0	68,4	87,3	71,6	75,0	71,3	73,5	70,4	78,1	88,3
Catedrático	14,7	22,0	24,8	12,5	20,2	11,8	14,0	10,7	18,5	14,1
Associado	28,3	26,0	34,3	34,0	33,2	31,2	25,5	30,9	34,4	31,7
Auxiliar	0,0	20,4	28,2	25,1	21,6	28,3	34,0	28,8	25,2	42,5
Politécnico Total	55,6	22,4	11,9	26,4	22,0	25,7	20,8	17,0	15,8	6,3
Coordenador Principal	0,0	3,0	2,4	2,4	1,0	0,4	1,7	1,1	0,5	0,9
Coordenador	12,7	13,8	7,7	15,0	11,4	8,0	3,5	4,1	8,7	5,4
Adjunto	41,5	5,6	1,8	9,0	9,6	17,3	15,6	11,8	6,6	0,0
Assistente	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Investigação Total	1,4	9,2	0,8	2,0	3,0	3,0	5,7	12,6	6,1	5,4
Coordenador	0,2	0,5	0,2	0,0	0,7	0,4	1,0	1,6	1,5	0,0
Principal	1,0	6,1	0,0	1,2	0,7	1,8	1,3	1,0	1,8	0,5
Auxiliar	0,2	2,6	0,6	0,8	1,6	0,8	3,4	10	2,8	4,9
Total Global	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	(448)	(196)	(521)	(247)	(301)	(272)	(298)	(372)	(393)	(426)

Fonte: SNESup



5

Lei 57/2016, alterada pelo Decreto-Lei n.º 57/2016 - Diário da República n.º 165/2016, Série I de 2016-08-29, o diploma que aprova um regime de contratação de doutorados destinado a formalizar vínculos contratuais de investigadores em todas as áreas do conhecimento, até então com atividades financiadas através de Bolsas de Investigação.



PROFESSORES E INVESTIGADORES EM TEMPOS DE IMPLEMENTAÇÃO DO RJIES

Os dados apresentados permitem constatar que os docentes do ensino superior são um grupo que não tem aumentado significativamente do ponto de vista quantitativo e que, além disso, é constituído por pessoas com uma média etária progressivamente mais elevada, bem como por cada vez mais mulheres e doutorados. Relativamente aos docentes que estão nas carreiras, a grande maioria encontra-se nas categorias iniciais e as oportunidades de progressão para as categorias de topo são diminutas, não sendo sequer cumpridos e respeitados os rácios previstos na lei sobre percentagem de docentes em cada categoria.

No que respeita a condições de trabalho é notória uma elevada precariedade de víncu-

los contratuais e situações profissionais, bem como se antecipa que essa precariedade tenderá a acentuar-se no futuro próximo. Tal fica claramente evidenciado com a abertura de concursos ao abrigo do Emprego Científico desde 2017, alguns para docentes e outros para investigadores, que se traduzem em posições contratuais não enquadradas nas carreiras existentes.

Estas tendências são identificáveis também noutros países: o problema da precariedade contratual é identificado como estrutural no plano internacional na atualidade, considerando que o número de contratos permanentes no ensino superior (que é o destino profissional da maioria dos doutorados) é menos elevado do que noutros sectores (Bomam, 2017); as dificuldades sentidas para ingressar como docente ou investigador no ensino superior, a deterioração das condições de trabalho e as exigências cres-

centes nas atividades de ensino e investigação nas universidades são hoje destacadas em vários países (Clarke, 2015).

Em síntese, temos vindo a assistir em Portugal desde a implementação do RJIES, a uma preocupante deterioração das condições de trabalho, ainda que a mesma não seja específica do nosso país. Trata-se da generalização de uma lógica de individualismo crescente que se associa a uma lógica de competitividade entre instituições e entre indivíduos com base em palavras de ordem como eficiência, prestação de contas, avaliação e qualidade que traduzem princípios do neoliberalismo, enquanto orientação principal da política para o ensino superior e ciência. De resto, articula-se com um conjunto de outros normativos que inclui o Regime Jurídico da Avaliação do Ensino Superior (RJAES - Lei nº 38/2007), a revisão do Estatuto da Carreira Docente do Ensino Universitário (ECDU) e do Estatuto da Carreira Docente do Ensino Politécnico (ECDSEP) em 2009, com a opção de não realizar semelhante revisão no caso do Estatuto da Carreira de Investigação Científica (o ECIC data de 1989).

A importância deste conjunto de leis é salientada por Nóvoa (2018) quando indica que é precisamente todo este acervo legislativo que contribui para implementar em Portugal a agenda da modernização, a qual visa promover a empregabilidade entre os cidadãos europeus e a competitividade internacional do sistema de ensino superior europeu, valorizando a eficiência, a prestação de contas, a avaliação e a qualidade como vocabulário e lógica predominantes. Ora, este contexto de regulamentação do ensino superior e ciência tem contribuído para reconfigurar as instituições, as condições de trabalho e culturas profissionais dos docentes e investigadores. Essas reconfigu-

rações também incluem aspetos não discerníveis nos dados analisados neste texto, mas destacados em diversas pesquisas empíricas que assinalam a passagem de modelos de organização colegiais a modelos empresariais,

nos quais os académicos sentem deter menor controlo e participação nas tomadas de decisão nas organizações e na definição das políticas institucionais (Santiago, Carvalho e Cardoso, 2015).

Em nosso entender, qualquer revisão do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES) tem de ser ponderada num quadro mais amplo de articulação com outros normativos legais que

regulam as instituições e o trabalho dos docentes e investigadores e tem de reverter as tendências de deterioração das condições de trabalho dos académicos e de redução de democracia no funcionamento de universidades e politécnicos.

“Em síntese, temos vindo a assistir em Portugal desde a implementação do RJIES, a uma deterioração das condições de trabalho preocupante, ainda que a mesma que não seja específica do nosso país.”

Referências bibliográficas:

Bomam, Julia (coord.) (2017). *2017 Career Tracking Survey of Doctorate Holders – project report*, Strasbourg: European Science Foundation.

Clark, Marie (2015). *Creating a Supportive Working Environment in European Higher Education*, Brussels: Educational International Research Institute.

Nóvoa, António (2018). A Modernização das Universidades. Memórias contra o Tempo. In *Revista Portuguesa de Educação*, 31 (Número Especial), 10-25.

•