



PROFESSORES E INVESTIGADORES EM FIM DE LINHA: EFEITOS DO CONGELAMENTO DE CARREIRAS NAS CONDIÇÕES DE INGRESSO NA REFORMA

O ENSINO SUPERIOR PÚBLICO EM PERSPETIVA, 2009-2019

Há umas semanas, numa conversa entre colegas de diversas proveniências, um dos presentes, com responsabilidades de gestão, declarou com uma certa carga emotiva que “Em muitas das nossas instituições de ensino superior vive-se hoje um clima de exaustão”. Novas e menos novas gerações de docentes e investigadores, independentemente da relação laboral que enquadra o seu vínculo à instituição, partilham um quotidiano que de forma demasiado frequente se desenvolve a ritmos avassaladores, marcado pela falta de recursos e pela urgência de respostas a mais um e outro desafio – de produção científica, de docência, de gestão e administração académica, de extensão universitária. Tudo isto decorre num quadro geral de bloqueio (ou «congelamento») formal das perspetivas de desenvolvimento pessoal e profissional, pautado pelo constante estrangulamento do investimento público, feito a coberto do argumento da autonomia das instituições e da exigência permanente de demonstração do mérito a (quase) todos os envolvidos na atividade académica.

É neste panorama geral que surge na cartola governativa a medida excepcional disposta nos artigos número 76.º e 77.º do decreto-lei 84/2019, publicado em 28 de junho. Nestes artigos, suportado por um dispositivo legal de caráter extraordinário que visa regular a aplicação do Orçamento de Estado (OE) para 2019, o Governo assume a opção política de alteração – sem negociação coletiva – do disposto nos Estatutos da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) e Universitário (ECDU), ambos em vigor desde 2009, relativamente às condições de concurso para recrutamento nas categorias intermédias e avançadas de carreira. Em causa está a possibilidade facultada às instituições de, até 31 de dezembro de 2019, promoverem a organização e publicação de editais para concursos internos de promoção a tais categorias de carreira fora do quadro definido nos estatutos, que implicaria que esses concursos fossem competitivos aos níveis nacional e internacional.

Note-se que esta orientação política pela valorização vertical dos que já estão na res-



ROSÁRIO MAURITTI

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

COORDENADORA
DA COMISSÃO
PERMANENTE DA
DIREÇÃO DO SNESUP



Nicolas Alejandro Street
Photography/Visualhunt

petiva instituição acontece de forma concomitante à clara restrição da possibilidade de progressão horizontal (formalmente retomada na Lei do OE para 2018), com a rejeição da aplicação aos docentes e investigadores da regra geral de alteração do posicionamento remuneratório a partir da acumulação de dez pontos na avaliação de desempenho, aplicada ao resto da função pública¹.

Em 2010, no âmbito de medidas de austeridade implementadas ainda pelo governo socialista liderado por José Sócrates, o sistema de progressões foi congelado; numa orientação que se viu reforçada nas Leis de OE entre 2011 a 2017, que renovaram sucessivamente a proibição de valorização remuneratória. Durante este período, docentes e investigadores continuaram a acumular pontos de acordo com as suas avaliações de desempenho. Desta forma, quando as progressões foram desbloqueadas, deveriam ter visto a sua posição remuneratória alterada, caso já tivessem os dez pontos necessários acumulados na mesma categoria. Contudo, após o descongelamento, a grande maioria das instituições do ensino

superior, com base num parecer que solicitaram à Secretaria Geral da Educação e Ciência², limitaram a subida de escalão aos que tinham obtido, na sua avaliação do desempenho, a menção máxima durante 6 anos sucessivos, na prática mantendo na mesma posição remuneratória a maioria destes trabalhadores.

Os defensores da opção política de progressão por via interna assumida na atual legislatura sublinham a oportunidade que a mesma estabelece: pela primeira vez as instituições têm condições de cumprir os rácios de categorias intermédias e de topo estabelecidos nos estatutos da carreira docente universitária (entre 50% e 70% dos docentes de carreira nas categorias de associado e catedrático) e do ensino superior politécnico (até 50% de professores coordenadores). E tal sem ter que recorrer a procedimentos concursais feitos à medida, como forma de contornar riscos de acomodação de novos custos salariais alegadamente inoportáveis, num quadro estrutural de défice orçamental. Estão abrangidos nesta medida, potencialmente, todos os que são detentores do diploma de doutoramento ou equivalente há ▶



1
Nos termos do número 7 do artigo 156.º da Lei número 35/2014 de 20 de junho.

2
http://www.snesup.pt/htmls/_dlds/Alteracoes_remuneratorias_parecer_SGMEC.PDF.



mais de 5 anos (acrescido do título de agregado ou equivalente para as categorias cimeiras) e, de forma cumulativa permanecem na mesma categoria a coberto de um contrato por tempo indeterminado com a instituição, há pelo menos 10 anos. Para muitos destes docentes³ potencialmente abrangidos, num sistema que tende a pautar a aferição de mérito, de forma prevalecte, em métricas e indicadores bibliométricos, desvalorizando outras componentes essenciais ao funcionamento das instituições, como as atividades de ensino, de gestão e de extensão, para o qual muitos destes colegas produziram contributos, finalmente, abre-se uma janela de oportunidade para a progressão vertical.

No lado dos que se opõem à orientação política de requalificação do sistema através de concursos internos, tendo em vista, explicitamente, o cumprimento dos rácios de lugares intermédios e de topo – rácios esses nunca cumpridos desde a publicação há já 10 anos do ECDESP e do ECDU – são sobretudo sublinhadas as questões já assinaladas: o facto de a mesma, na prática, vir subverter os atuais estatutos de carreira, para mais sem negociação coletiva e através de uma medida excepcional; e ainda o facto de a sua implementação ter lugar num quadro em que houve a rejeição de reposicionamento remuneratório da maioria dos trabalhadores aqui em destaque.

Neste texto, como contributo para uma melhor compreensão do contexto em que tem lugar esta reconfiguração dos procedimentos de progressão de carreira, e focando apenas o ensino superior público, desenvolvemos uma caracterização do perfil dos docentes que mês após mês abandonam o sistema, de forma definitiva, por via da reforma. Concretamente, interessa-nos perceber em que condições docentes e investigadores

que exercem a sua atividade no âmbito do regime de segurança social público, nos subsistemas universitário e politécnico, acedem à aposentação ou reforma: em que categoria de carreira? Em que condições financeiras?

Para a concretização desta análise temos como base substantiva as listas da Caixa Geral de Aposentações, publicadas mensalmente em Diário da República, no período entre janeiro de 2009 e novembro de 2019. O ensaio que aqui desenvolvemos, trazendo porventura alguns dados que podem ser novidade, na medida em que não existe nenhuma análise sistemática dos mesmos, apresenta algumas lacunas que devem ser sublinhadas. A primeira respeita aos indicadores que temos disponíveis: ano e mês de aposentação, sexo, categoria de carreira, subsistema de ensino, região da instituição

em que foi exercida a última atividade, valor da prestação de reforma; e, sobretudo, os que não temos como a idade em que ocorreu a reforma e a carreira contributiva (quer na CGA, quer eventualmente na Segurança Social ou outra extranacional). Conscientes destes limites, entendemos que o exercício é útil, sobretudo para

apontar alguns dos desafios que se colocam hoje ao sistema, se pretendermos consagrar na academia a ideia de que somos, de facto, trabalhadores. E enquanto trabalhadores temos o direito e o dever de exigir um enquadramento da nossa atividade em condições de liberdade, equidade e dignidade. Incluindo aqui, naturalmente, ter perspetivas de desenvolvimento pessoal e profissional, o reconhecimento do trabalho realizado, e condições de representação coletiva nas instâncias criadas para monitorizar e definir medidas que implicam a reconfiguração do contexto institucional das relações de trabalho.

No período entre 2009 e 2019, [...], transitaram para a reforma no subsistema público perto de dois mil e quatrocentos docentes e investigadores [...]

“O conceito de trabalho digno resume as aspirações de homens e mulheres no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidade para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento.”

(OIT, 2018, em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm)

UM RETRATO DOS DOCENTES E INVESTIGADORES NO TERMO DA CARREIRA

No período entre 2009 e 2019, de acordo com as listagens da Caixa Geral de Aposentações, transitaram para a reforma no subsistema público perto de dois mil e quatrocentos do-

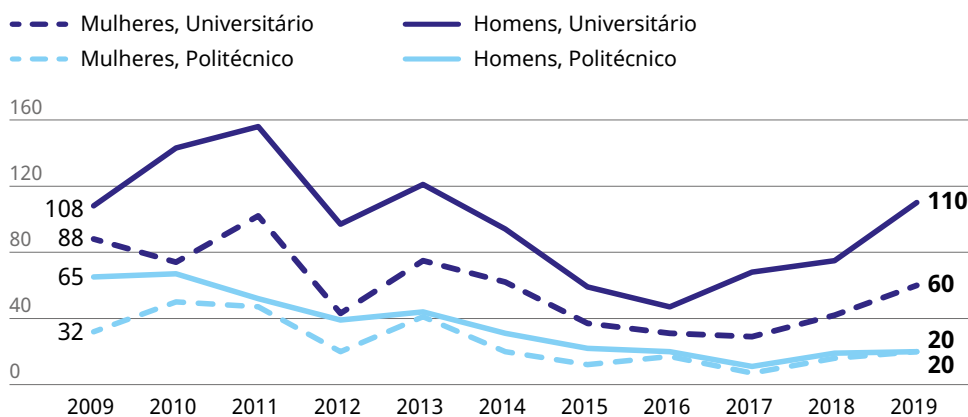
centes e investigadores, dos quais 61% são do sexo masculino (no subsistema universitário, o peso global de homens nos fluxos de aposentação é de 63%).

O gráfico 1 apresenta os fluxos de saída ano a ano segundo o sexo e subsistema de ensino. O primeiro dado a reter respeita à retração, muito expressiva, das aposentações durante o período da crise da qual apenas se começa a recuperar em 2018.

Refletindo padrões diferenciados nos perfis etários de docentes e de investigadores do universitário e politécnico, verificamos que no todo dos que se reformaram neste período, entre 2009 e 2019, 72%, são provenientes do universitário. Nos dois subsistemas, em todos os anos, há uma prevalência de homens nos fluxos de saída, sendo as diferenças de género mais acentuadas no universitário. Esta preponderância masculina nos fluxos de saída reflete o modo como os homens têm sido maioritários em termos quantitativos enquanto docentes e inves-

GRÁFICO 1

Fluxos de saída definitiva por subsistema de ensino e sexo 2009-2019 (valores absolutos)



Em %	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	N Total
Universitário	66,9	65,0	72,3	70,4	69,8	75,4	73,8	67,8	84,3	77,0	81,0	1721
Politécnico	33,1	35,0	27,7	29,6	30,2	24,6	26,2	32,2	15,7	23,0	19,0	672
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	2393
	(293)	(334)	(357)	(199)	(281)	(207)	(130)	(115)	(115)	(152)	(210)	



QUADRO 1

Categorias de carreira no momento de transição para a reforma

Em 2009-2019 (%)

	% face ao total	% na respectiva carreira
Professor catedrático	25,0	39,7
Professor Associado	19,2	30,5
Professor Auxiliar	18,9	29,9
Outros sem enquadramento no ECDU	3,7	-
Investigador coordenador	1,0	39,0
Investigador principal	0,8	30,5
Investigador auxiliar	0,8	30,5
Professor coordenador principal	1,2	4,0
Professor coordenador	8,9	30,7
Professor adjunto	18,9	65,3
Outros sem enquadramento no ECDESP	1,7	-
TOTAL (N=2393)	100,0	

Fonte: CGA

tigos (Alves e Mauritti, 2019). A clivagem entre subsistemas em termos de dimensão dos fluxos de saída tem vindo a intensificar-se particularmente desde 2017 (aumento no universitário, diminuição no politécnico) sendo particularmente notória na linha de tendência do sexo masculino.

No quadro 1 podemos observar a distribuição destes reformados por lugares de carreira. Constata-se que no todo do sistema, 44% acederam à reforma nas posições iniciais ou em categorias não enquadradas nos atuais Estatutos de Carreira (como assistentes, leitores, entre outros).

Comparando o politécnico e o universitário, através da observação da distribuição percentual dos fluxos de saída por categoria face ao total, constata-se que as principais assimetrias entre os dois subsistemas não radica propriamente no peso das categorias iniciais (curiosamente com relevância similar) mas sim, na pouca expressão, no caso do politécnico, de professores coordenadores principais (com uma representação de apenas 1% no todo do sistema, con-

tra 25% de catedráticos, no universitário) e professores coordenadores (9%, contra 19% de associados). A expressão residual de investigadores de carreira no todo do sistema (Alves e Mauritti, 2019) está patente no facto de apenas 2,6% dos reformados pela CGA terem posicionamento neste enquadramento da investigação.

A análise da distribuição percentual dos fluxos de saída por carreira permite reforçar as fortes assimetrias em termos de condições de progressão vertical que opõem as diferentes situações. No Politécnico perto de 2/3 dos docentes terminam a sua vida ativa na posição inicial, e apenas 4% acedem a coordenadores principais. Em contrapartida, concluem em posições iniciais cerca de 30% dos docentes universitários e investigadores, e no extremo oposto, perto de 40% saem no lugar mais elevado da respectiva carreira.

Complementando esta análise, o gráfico 2 e tabela anexa oferecem-nos uma perspetiva comparativa, ano a ano, dos dois subsistemas, universitário e politécnico, a partir de uma harmonização das categorias de carreira em termos de posição de topo, intermédia e inicial no momento de transição para a reforma, sem distinguir, portanto, as categorias de docência e investigação.

O contraste já assinalado nas condições de progressão entre politécnico e universitário é algo relativamente constante ao longo dos anos.

No politécnico, as saídas em posição de topo têm sempre menor expressão quantitativa do que as saídas em posições iniciais. Relativamente ao universitário, pelo contrário, o rácio de saídas em posição de topo e intermédia manteve-se, regra geral, acima dos 60% (com exceção de 2014, onde esse rácio foi de cerca de 55%).

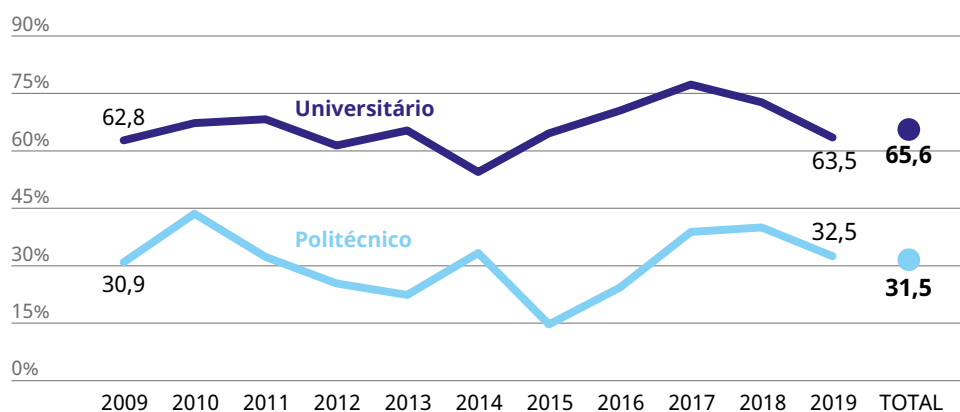
A tabela anexa à figura 2 permite-nos uma análise com maior detalhe das condições oferecidas a docentes e investigadores em termos de progressão de carreira. No universitário, em quase todos os anos, a categoria de topo é a mais presente nos fluxos de saída (apenas em 2014 e 2019 isso não sucede). Mas denunciando grandes assimetrias em termos

de oportunidades de progressão, no interior deste subsistema, o peso dos que acedem à reforma na posição inicial ou mesmo em posições não enquadradas no ECDU é bastante expressivo (a média global do peso de saídas nestas condições ronda os 34%), tendo atingido o seu pico nos anos 2012 a 2014. Período este em que, precisamente, as condições de trabalho no seio das instituições se agra-

varam através de medidas como o aumento do horário de trabalho das 35 horas para 40 horas; cortes dos subsídios de Natal e de Férias dos trabalhadores do Estado; manutenção da redução de 5% dos salários da função pública introduzida por José Sócrates; alargamento do âmbito da aplicação da Contribuição Extraordinária de Solidariedade sobre as pensões, entre outras.

GRÁFICO 2

Rácio de saídas em posição de topo e intermédia, segundo o subsistema de ensino (%)



UNIVERSITÁRIO

Posição	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total (N)
Topo	36,7	39,2	41,5	34,3	33,7	20,5	36,5	41,0	48,5	47,0	25,9	36,2 (623)
Intermédia	26,0	28,1	26,7	27,1	31,6	34,0	28,1	29,5	28,9	25,6	37,6	29,4 (506)
Inicial	31,1	26,7	26,7	30,0	27,0	34,6	30,2	28,2	22,7	25,6	35,9	29,1 (501)
Outra	6,1	6,0	5,0	8,6	7,7	10,9	5,2	1,3	-	1,7	0,6	5,3 (91)
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100 (1721)

POLTÉCNICO

Posição	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total (N)
Topo	9,3	2,6	-	5,1	2,4	2,0	-	-	38,9	2,9	2,5	4,0 (27)
Intermédio	21,6	41,0	32,3	20,3	20,0	31,4	14,7	24,3	-	37,1	30,0	27,5 (185)
Inicial	66,0	52,1	63,6	64,4	76,5	62,7	79,4	54,1	55,6	48,6	62,5	62,8 (422)
Outra	3,1	4,3	4,0	10,2	1,2	3,9	5,9	21,6	5,6	11,4	5,0	5,7 (38)
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100 (672)



QUADRO 2

Pensão de reforma por categoria e sexo, 2009-2019 (euros/mês)

Categoria de carreira	HM			H			M		
	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Média	Mediana	Desvio Padrão
Professor catedrático	4 211	4 419	838	4 222	4 419	875	4 177	4 390	704
Professor Associado	3 424	3 577	664	3 412	3 583	699	3 442	3 567	610
Professor Auxiliar	2 776	2 840	706	2 737	2 755	735	2 819	2 915	672
Outros sem enquadramento no ECDU	1 946	1 798	1 019	2 002	1 798	1 129	1 847	1 800	793
Subtotal	3 433	3 540	1 023	3 519	3 610	1 082	3 289	3 390	898
Investigador coordenador	3 718	3 830	652	4 299	3 904	713	3 556	3 665	552
Investigador principal	3 874	3 751	465	4 087	4 145	459	3 539	3 578	216
Investigador auxiliar	2 913	2 966	578	2 833	2 837	646	3 012	3 125	504
Subtotal	3 520	3 578	701	3 646	3 799	867	3 421	3 485	530
Professor coordenador principal	4 021	3 997	1 126	4 078	3 942	1 163	3 934	4 053	1 117
Professor coordenador	3 139	3 258	669	3 165	3 279	746	3 117	3 243	595
Professor adjunto	2 455	2 535	758	2 398	2 512	825	2 539	2 564	637
Outros sem enquadramento no ECDESP	1 903	1 799	789	1 891	1 770	892	1 933	2 043	448
Subtotal	2 670	2 735	863	2 613	2 690	942	2 749	2 788	736
TOTAL	3 219	3 268	1 039	3 278	3 315	1 120	3 124	3 200	887

Fonte: CGA

Nota: Ao contrário do que frequentemente sucede em processos de inquirição em que se interpelam ganhos médios, onde as taxas de resposta são normalmente baixas ou muito baixas, neste caso temos a fortuna de continuar a trabalhar com o mesmo universo (N=2393). Uma situação que só por si confere enorme consistência a estes dados. Outra questão que importa sublinhar é que os valores apresentados reportam ganhos brutos mensais.

O quadro 2 apresenta os valores das prestações de reforma por categoria e sexo. Na abordagem desenvolvida, tendo em conta a dispersão, muito significativa, dos valores auferidos em cada uma das categorias (por vezes maior do que a que opõe as categorias entre si), optámos por apresentar os valores médios, os medianos e o desvio padrão.

A conjugação destas três medidas permite perceber, por exemplo, que nas posições de carreira do universitário, mais de 50% dos pensionistas auferem prestações acima da média da respetiva categoria – a mediana da distribuição de rendimentos dos professores catedráticos, por exemplo, é de 4419 euros/mês, cerca de +200euros do que o rendimento médio mensal desta categoria. Esta situação só não se replica nos homens posicionados nas duas categorias de topo do po-

litécnico e da carreira de investigação, bem como nas categorias sem enquadramento nos atuais estatutos de carreira dos dois subsistemas. Complementarmente, a análise do desvio padrão, associado à média de prestações, dá conta de uma variabilidade muito significativa de situações, a qual chega a ser superior a 1100 euros (caso, por exemplo, da categoria de professor coordenador, quer no segmento masculino, quer no feminino).

Esta heterogeneidade subjacente aos valores das prestações de reforma dos trabalhadores em referência nesta análise é, quanto a nós, o elemento mais marcante destes dados. Nela identificamos um quadro global de grande desigualdade: interna a cada categoria e entre categorias e subsistemas de ensino associados.⁴

De forma expectável, nas três carreiras



4

A propósito não podemos deixar de sublinhar o seguinte: No ano 2018 as prestações de reforma enquadradas no sistema gerido pela CGA representavam sensivelmente 18% do total de pensões (fonte: CGA/MTSSS), sendo o valor médio das prestações auferidas no todo de pensionistas da CGA de cerca 1155 euros/mês – representando quase três vezes o valor médio das pensões dos beneficiários da Segurança Social.



em destaque, a estratificação das posições está significativamente correlacionada com o valor bruto médio e mediano das prestações auferidas mensalmente na pensão de reforma: a localização numa categoria superior está correlacionada com uma valorização das prestações de reforma. Esta hierarquização conjuga-se com a ordenação, também em pirâmide, dos subsistemas universitário e politécnico. Sistemáticamente, seja por categoria, seja por categoria/género, os docentes do universitário no momento de transição para a reforma apresentam ganhos médios melhorados na comparação com os seus colegas do subsistema politécnico.

Ainda no universitário, na análise segundo o género, é possível observar que apenas na categoria de professor catedrático elas terminam a carreira com menos recursos do que

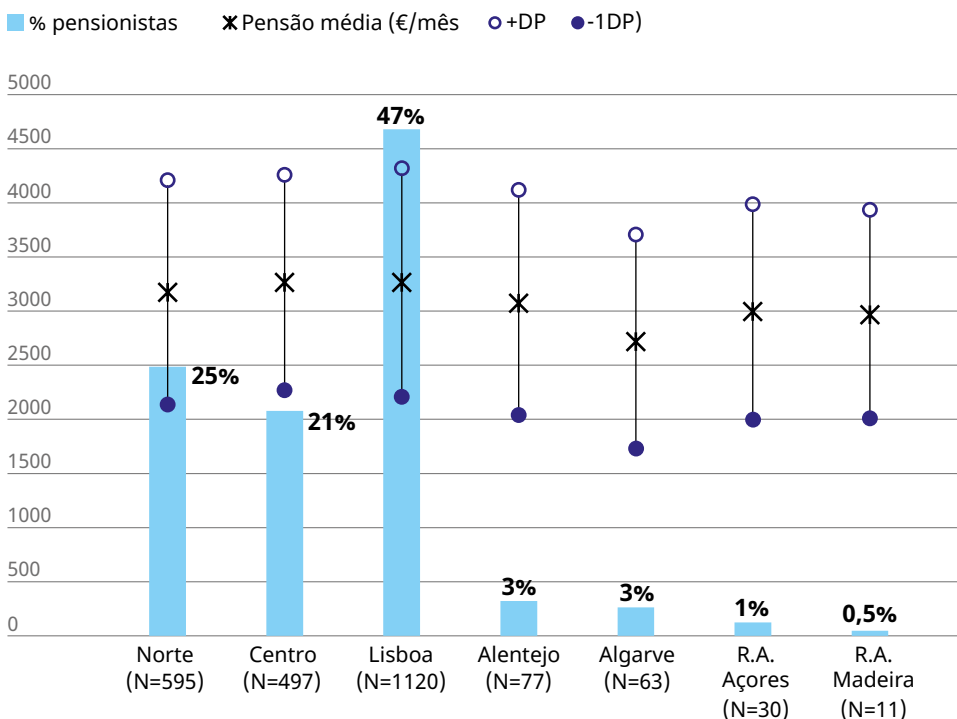
eles (seja fazendo a leitura a partir da média, seja da mediana). Mas tanto nas categorias de professor associado, como nas de professor auxiliar a situação inverte-se. Quanto ao politécnico, a situação é curiosa: em todas as categorias de carreira os homens tendem a auferir em termos médios uma pensão melhorada face às suas colegas na mesma posição. Não obstante, a leitura através da mediana permite observar que também em todas as categorias, o peso das que auferem prestações de reforma acima da média (aliás acima do valor médio de prestações do setor masculino) é sistematicamente maior na distribuição feminina. Esta distribuição sugere, pois, uma maior heterogeneidade de situações nas condições de progressão e acesso à reforma do setor masculino.

Para concluir esta breve caracterização ▶



GRÁFICO 3

Distribuição dos pensionistas por região NUT II, segundo o valor médio da pensão



Fonte: CGA

Nota: Região da Instituição a partir da qual solicitou a transição para a reforma.

dos docentes e investigadores inscritos nas listagens de novos pensionistas da Caixa Geral de Aposentações, o gráfico 3 apresenta a sua distribuição percentual por região NUT II, bem como o valor médio (e desvio padrão superior e inferior associado) das pensões auferidas. No caso optámos por não apresentar para cada região os valores médios de pensão auferidos em função da posição de carreira, uma vez que constatámos que as posições de carreira replicam, no essencial, as características assinaladas atrás, não registando variações significativas por região.

Relativamente à distribuição dos pensionistas por região NUT II, refletindo a posição prevalecte da capital na oferta formativa no todo nacional, sensivelmente 47% terminam a sua carreira a partir de uma insti-

tuição localizada na região de Lisboa. Porto (com 25%) e Centro (21%), ambas com uma presença histórica relevante, cobrem boa parte dos restantes, enquanto as regiões do Sul e sobretudo das Ilhas têm uma presença mais marginal. Em termos de valores médios de pensões/mês por região, constata-se que as clivagens entre regiões, apesar de tudo, são inferiores à dispersão de rendimentos no interior de cada região. Com isto refletindo, no fundo, os traços de caracterização assinalados ao longo desta análise.

NOTAS FINAIS

As motivações que nos conduziram à realização deste pequeno exercício só parcialmente foram concretizadas. Em termos gerais, propúnhamo-nos contribuir para escla-

recer em que condições docentes e investigadores têm vindo a aceder à reforma. De facto, para este retrato assumir maior relevância precisaríamos de informações adicionais, que infelizmente temos dificuldade em obter, como a idade e carreira contributiva dos visados nesta análise; assim como um enquadramento mais alargado das suas trajetórias profissionais. Nesta sequência, talvez uma das conclusões mais importantes deste trabalho seja, precisamente, a urgência de mais informação.

A análise desenvolvida confirma, em boa medida, a percepção geral relativamente às baixíssimas oportunidades de progressão vertical, particularmente agravadas no politécnico. A grande dispersão dos valores em torno da média de prestações mensais de reforma, observada na generalidade das posições, poderá ter subjacente quadros de referência nas condições de progressão horizontal muito diferenciados: opondo os que estão no sistema há mais anos e ainda beneficiaram da possibilidade de reposicionamento automático de três em três anos dentro da mesma categoria (em vigor até 2005), e os restantes mobilizados num sistema que, na prática, lhes limitou qualquer oportunidade de reconhecimento. Nas categorias de topo, a estas situações, podemos juntar a prática relativamente comum até período recente de “celebração” do termo de carreira com a passagem à posição cimeira. De facto, materializando um reconhecimento simbólico do trabalho desenvolvido pelo docente em prol da instituição e porventura do sistema como um todo, essa transição tardia, no atual sistema de cálculo de pensões, acaba por ter um impacto mitigado no valor final da prestação.

No universitário, num quadro geral muito fechado e com escassas oportunidades de progressão, perante os fluxos de saída dos ativos mais bem posicionados, seria pertinente procurar perceber em que medida a “sangria” nos lugares de topo – uma situação vantajosa para os próprios que obtiveram reconhecimento – se reflete, ou não, nos fluxos de entrada para lugares afins através de processos concursais. É que não haven-

A análise desenvolvida confirma, em boa medida, a percepção geral relativamente às baixíssimas oportunidades de progressão vertical, particularmente agravadas no politécnico.

do reposicionamento desses lugares, na observação dos fluxos de saída, constatamos o ritmo a que o sistema (particularmente no universitário) se tem vindo paulatinamente a desqualificar. Efetivamente, a análise apresentada num artigo publicado na revista SNESup (Alves e Mauritti, 2019) abre algumas pistas que indiciam a desqualificação do sistema por via, precisamente, do fechamento prolongado a novos ingressos: “que se traduz designadamente em (poucos) lugares colocados a concurso que são, de forma prevalecente, posições de início de carreira (...) [muitas dos quais] acabam 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” (idem, p.30).

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Alves, M.G., Mauritti, R. (2019). Um retrato dos docentes no ensino superior em tempos de implementação do RJIES, Revista Ensino Superior – SNESup, jan/fev/mar e abr/mai/jun 2019, pp. 28-37.

•