



Princípios orientadores para a criação do **Estatuto do Trabalhador de Investigação Científica**

E subsequente aplicação na futura reestruturação da Carreira de Investigação Científica

Conteúdo deste documento

1 Preâmbulo da proposta	página 2
2 A atual situação dos investigadores científicos em Portugal	página 3
3 As necessidades do sistema científico nacional em termos de recursos humanos	página 4
4 O contributo das sessões de discussão pública	página 7
5 Responsabilidades dos investigadores científicos	página 10
6 Sobre os processos de contratação, avaliação e renovação contratual	página 12
7 Considerações finais e situações de transição	página 13

Versão final, aprovada em dezembro de 2014
Versão atualizada em fevereiro de 2017

1| Preâmbulo

Em 2014, a Associação Nacional de Investigadores em Ciência e Tecnologia (ANICT) lançou uma discussão interna sobre a necessidade de se estabelecer um Estatuto do Trabalhador de Investigação Científica em Portugal. Na mesma altura solicitou um parecer à FENPROF, SNESup, ABIC, CRUP e FCT. A ANICT divulgou o seu documento de trabalho no seu sítio de internet (www.anict.pt), tendo realizado em outubro e novembro de 2014, 9 sessões de discussão pública, nas Universidades do Porto, Trás-os-Montes e Alto Douro, Coimbra, Lisboa, Évora, Beira Interior, Braga, Algarve e Aveiro. Estas sessões tiveram a participação de cerca de 600 investigadores, dirigentes universitários, políticos, representantes sindicais e de outros movimentos formais e informais de investigadores, cujas contribuições foram tomadas em conta na elaboração do presente documento.

A motivação para esta discussão nasceu da confirmação que o Ministério da Educação e Ciência iria lançar um projeto de Lei que visava reestruturar a Carreira de Investigação Científica em Portugal (Decreto de Lei 124/99). Por outro lado, o Acordo de Parceria Portugal 2020 revelava que Portugal iria receber mais de 2 000 M€ para “reforçar a investigação, o desenvolvimento tecnológico e a inovação”. Assumia-se, entre outros temas, que deixaria de ser possível financiar as bolsas individuais de pós-doutoramento, passando estas a estarem incluídas em projetos. Como tem vindo a ser defendido desde a sua criação, a ANICT considera que as bolsas de pós-doutoramento têm que passar a contratos de trabalho. Por semelhança, investigadores doutorados recrutados no âmbito de projetos também deverão ter contratos de trabalho. Dessa forma, é urgente a criação de um Estatuto do Trabalhador de Investigação Científica, que englobe todos os trabalhadores a desempenhar funções de investigação científica.

Esta proposta ficou “arquivada” até janeiro de 2016, quando o Ministério da Ciência e Ensino Superior contactou a ANICT no sentido de iniciar a discussão sobre o futuro dos investigadores precários. Após vários pareceres onde a ANICT expôs a sua visão das mudanças necessárias à existência de uma investigação científica sustentável. Muito do DL 57/2016 transparece a visão da ANICT, mas cremos que ficou a meio termo em garantir a sustentabilidade do sistema, a clareza do texto, por vezes ambíguo, bem como extinguindo o único mecanismo de recrutamento de investigadores principais (o programa IF) e criando um novo problema, com a falta de financiamento institucional à contratação.

Assim, a ANICT apresenta esta proposta de **Estatuto de Trabalhador de Investigação Científica**.

Esta proposta visa garantir um sistema estável, sustentável, justo e equitativo, garantindo os direitos e deveres aos trabalhadores científicos, mas tendo sempre em vista o seu enquadramento no SCTN.

2| A atual situação dos investigadores científicos em Portugal

Atualmente, a Lei Portuguesa divide os investigadores científicos não docentes em duas categorias muito diferentes: por um lado existem os investigadores contratados com vínculo (tabela 1) enquanto a larga maioria dos investigadores científicos ainda são (indevidamente) considerados bolseiros (tabela 2). Existe ainda pessoal técnico superior a desenvolver atividades de investigação, não enquadrados em nenhum dos regimes de investigação, que deverão ser incorporados no futuro estatuto. Na opinião da maioria dos membros da ANICT (62%), continua a existir lugar ao **estatuto do bolseiro de investigação, mas este deverá ser exclusivamente cingido a estudantes do ensino superior**, que usufruem de bolsas de estudo durante os seus estudos de doutoramento e/ou mestrado. O DL 57/2016 prevê que os investigadores doutorados sejam recrutados por concurso e sejam contratados. No seu art. 23º, prevê que os investigadores, independentemente do nível de carreira, desde que doutorados à mais de 3 anos, sejam contratados auferindo a remuneração preconizada pelo índice 28 da Tabela Remuneratória Única (TRU).

Tabela 1. Decreto de Lei 124/99

	Escalões			
	1	2	3	4
Investigador-coordenador . . .	285	300	310	330
Investigador principal com habilitação ou agregação	245	255	265	285
Investigador principal Investigador auxiliar com habilitação ou agregação	220	230	250	260
Investigador auxiliar	195	210	230	245
Assistente de investigação . . .	135	140	150	
Estagiário de investigação . . .	100	110		

Tabela 2. DL 57/2016 conjugado com a Portaria n.º 1553-C/2008 (TRU), (valores em €/ano)

	Bolsa	Contrato
Vencimento líquido (solteiro, sem dependentes)	17940	18690

Ao longo dos últimos 10 anos, várias das atividades da ANICT incidiram no diagnóstico dos problemas com que os novos investigadores se deparam. **Foi possível, assim, identificar os seguintes problemas, que necessitam de resolução urgente:**

1. **Ausência de contratos de trabalho para a maioria dos trabalhadores de investigação científica.** O DL 57/2016 poderia ser a ferramenta para terminar com a precariedade das bolsas (embora ainda assim recorra a contratos, que nas

instituições de regime fundacional, serão tão ou mais precários que uma bolsa). Contudo, a falta de clareza na sua redação tem levantado tantas dúvidas que muitas das instituições têm optado pela sua não implementação, preferindo incumprir este Decreto-lei, mas garantindo que cumprem a Lei do orçamento, porquanto não é explícito qual e como será dado apoio para a contratação. O que é explícito é que o apoio (seja na forma que for) será á posteriori, podendo comprometer financeiramente as instituições. Acresce ainda que este DL 57/2016, na sua norma transitória, deixa de fora uma quantidade significativa de cientistas.

2. **Ausência de perspectivas de carreira para os investigadores.** A falta de mecanismos de avaliação de desempenho eficientes e as diferenças existentes entre as funções dos Investigadores e Professores Universitários, levam a um reduzido grau de contratação de Investigadores nas Universidades Portuguesas. Dados preliminares, de um inquérito que a ANICT está a conduzir, apontam para um valor inferior a 1% dos Investigadores Ciência e Investigador FCT que viram reconvertidos os seus contratos em contratos permanentes de Investigador.
3. **Necessidade de diferenciação entre investigadores e líderes de grupo de investigação.** Até à entrada em vigor do DL 57/2016, o único horizonte de um investigador de pós-doutoramento que desejasse ter uma carreira na ciência era um lugar de Investigador de carreira ou de professor (universitário ou politécnico). Estas posições pressupõem a liderança de grupos de investigação (e docência) cujas admissões são raras e bloqueadas em muitos departamentos e institutos. Muitos dos investigadores não têm perfil e/ou gosto para liderança de grupos, preferindo fazer investigação orientada, e/ou não têm vontade/aptidão para a docência. Acresce o facto de o número de posições disponíveis (claramente insuficientes para as necessidades) são muito limitadas. Os programas “Ciência” e “Investigador FCT” pretendiam criar uma ponte para a posterior integração na carreira (mais uma vez, docente à força, para se poder ser cientista), mas de modo amplamente fracassado. O DL 57/2016 visa a contratação de investigadores doutorados nas instituições, mas não permite a criação de uma carreira, impedindo assim a consolidação de equipas de investigação. Deste modo, continuamos a assistir ao bloqueio de longa data do ingresso na carreira de investigação. Em conjugação com o congelamento das progressões., a extinção do programa Investigador FCT, sem criação de uma alternativa, tende ao esvaziamento de líderes de grupos de investigação criando um sério impedimento ao desenvolvimento da nossa economia e evolução do modelo económico que a sustenta. Esta situação será, já no curto prazo, insustentável, e por isso urgente de ser revertida.

3] As necessidades do sistema científico nacional em termos de recursos humanos

O sistema científico nacional não depende apenas do pessoal investigador, sendo igualmente necessário apoio administrativo e de gestão. É importante salvaguardar que, seguindo os mesmos

critérios, as BGCT deverão deixar de existir e o pessoal contratado no âmbito dessas bolsas deverá, igualmente, usufruir de um contrato de trabalho. No entanto, como este documento se refere ao Estatuto do Trabalhador de Investigação Científica, apenas se incluem nesta discussão os trabalhadores que desempenham funções de investigação. **Para averiguar quais as necessidades do sistema científico nacional, em termos de recursos humanos, a ANICT lançou um questionário aos investigadores, a nível nacional,** com quase 5000 respostas validadas (representando a quase totalidade dos investigadores em território nacional), e como pode ser consultado em <https://anict.wordpress.com/2016/05/10/fim-das-bpd-89-dos-bolseiros-de-pos-doutoramento-apoia-a-proposta/>, a maioria (89%), concorda com a passagem de bolsa a contrato, mesmo que isso implique redução salarial.

Já em 2014, um questionário aos associados ANICT concluiu que:

- 1- 97% dos inquiridos considera justo que os atuais bolseiros não estudantes devem usufruir de um contrato de trabalho;
- 2- 93% dos inquiridos considera importante a contratação de investigadores que pretendam tornar-se investigadores independentes.
- 3- 86% dos inquiridos considera importante a contratação de investigadores doutorados não independentes e/ou não doutorados, para execução de tarefas experimentais;

O sistema científico e tecnológico nacional tem necessidades permanentes, que estão aquém de estarem atingidas, e tem necessidades de carácter temporário relacionadas com os períodos de execução de projetos de investigação e desenvolvimento. Tendo em consideração estes dois fatores elaborou-se uma proposta contemplando as diferentes categorias profissionais que deverão ser incluídas no Estatuto do Trabalhador de Investigação Científica (Figura 1) e deverão ser tidas em conta na futura revisão do Estatuto da Carreira de Investigação Científica (Decreto-Lei nº 124/99) em conjugação com o Decreto de Lei nº 57/2016. É importante referir que para as necessidades temporárias, as funções a considerar deverão ser exclusivamente relacionadas com a atividade de investigação.

Tendo em conta o Decreto de Lei 124/99 e o recente Decreto de Lei nº 57/2016, a consulta feita aos associados ANICT e a natural evolução do sistema científico nacional, neste documento vai-se considerar como Mestre, a habilitação académica mínima para ingressar no estatuto e/ou carreira de trabalhador científico. É também importante assegurar a contratação de investigadores doutorados cujas funções sejam mais técnicas (como funções em “facilities” de alto nível tecnológico) e de execução científica, para além dos investigadores doutorados cujas funções passem também pela gestão de grupos independentes de investigação.

Por inerência das funções, sejam elas mais técnicas e de execução científica ou gestão de grupos independentes de investigação, será necessário ajustar as tipologias contratuais, bem como os níveis salariais.

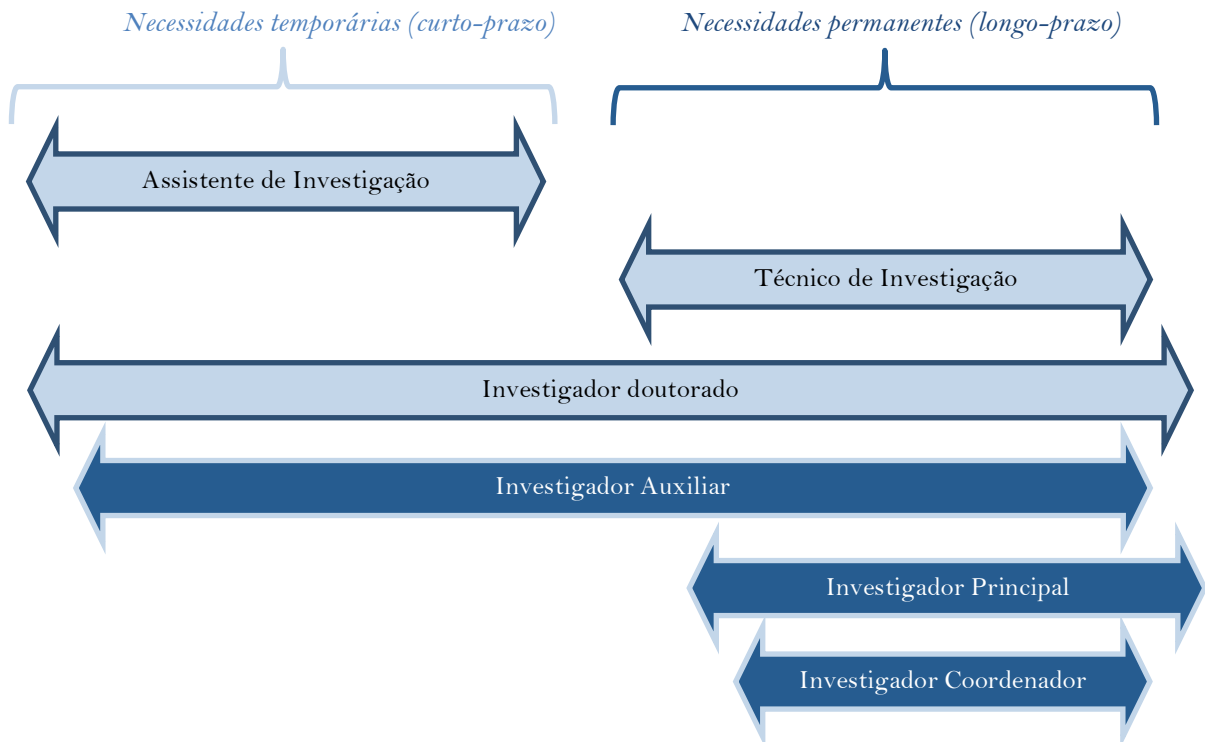


Figura 1. Enquadramento das várias categorias nas necessidades do sistema científico nacional. A azul claro estão identificadas as categorias de investigadores, membros de equipa, orientados por investigadores independentes (a azul escuro). Todos estes investigadores deverão fazer parte do Estatuto do Trabalhador de Investigação Científica.

Uma importante alteração é o facto de os Investigadores Principais e Coordenadores a terem contratos de longo prazo, pela convicção que não se pode considerar uma necessidade temporária a contratação de investigadores com as funções que ambos desempenham. Uma segunda importante alteração prende-se com a categoria de Investigador Coordenador que deverá ser restrita a um número mínimo de Investigadores Principais, com agregação, e que tenham sobressaído em funções de investigação ou em cargos de gestão superior. Esta modificação é suportada pela convicção que não existe uma separação suficientemente detalhada entre as atuais funções de um Investigador Principal e um Investigador Coordenador. A tabela 3 apresenta um resumo das funções sugeridas para cada categoria de investigadores tendo em conta ambos os critérios mencionados.

São assim sugeridos 6 níveis para a carreira de investigação (com os possíveis escalões associados), por comparação com os 4 níveis preconizados no Decreto de Lei 124/99 e os 4 níveis (distintos dos anteriores) propostos Decreto de Lei nº 57/2016

Tabela 3. Resumo da proposta de categorias do pessoal investigador não docente a incluir no estatuto

Proposta de designação de categoria	Enquadramento	Principais funções de investigação[#]	Equiparação com situação actual	Tem enquadramento na carreira
<i>Membros de grupos ou unidades de investigação</i>				
Técnico de Investigação	Investigador não doutorado	Executar as tarefas científicas propostas pelo líder de centro de investigação	BTI; BI	Em determinadas situações
Assistente de Investigação	Investigador não doutorado	Executar as tarefas científicas propostas pelo Investigador Responsável pelo projeto	BI	Não
Investigador pós-doutorado	Investigador doutorado e dependente	Executar e Discutir as tarefas científicas propostas pelo Investigador Responsável pelo projeto	BPD	Em determinadas situações
<i>Líderes de grupos de investigação</i>				
Investigador Auxiliar	Investigador doutorado	Executar e propor tarefas científicas. Obter financiamento. Criar o seu grupo de investigação com a meta de se tornar num investigador independente.	Investigador Auxiliar	Em determinadas situações
Investigador Principal	Investigador doutorado e independente	Gerir o seu grupo de investigação independente.	Investigador Principal	Sempre
Investigador Coordenador	Investigador doutorado e independente, com agregação, líder de centro de investigação	Gerir o seu grupo de investigação independente e/ou centro de investigação.	Investigador Coordenador	Sempre

[#] uma descrição mais detalhada das funções de cada categoria será descrita na secção 5.

4| O contributo das sessões de discussão pública

Com as diversas sessões de discussão pública que a ANICT levou a cabo, com o apoio logístico por partes das várias universidades e também da FCT (divulgação), a direção da ANICT pretendeu envolver na discussão, a comunidade científica (incluindo os investigadores que não são sócios da ANICT) de forma a encontrar soluções alternativas que permitam uma efetiva resolução dos problemas identificados ao longo dos últimos anos.

Relativamente à necessidade de converter as bolsas de investigação BI e BPD em contratos de trabalho, foi praticamente consensual que **este problema necessita de resolução urgente**, parcialmente dada pelo Decreto de Lei nº 57/2016. Ao longo das várias sessões, foram discutidas as seguintes soluções:

1. Reestruturação salarial, com uma redução salarial líquida anual de aproximadamente 7% para os bolseiros (suportados pelos investigadores contratados com a não recuperação dos cerca de 14% de reduções remuneratórias em vigor).
2. Uma diferente gestão dos recursos financeiros, para que a conversão das bolsas em salários não estivesse associada a perdas de rendimento líquido anual, assumindo que o sistema científico nacional poderá não ter capacidade para absorver todos os investigadores.
3. A exigência aos nossos governantes de uma maior contribuição orçamental para a rubrica de recursos humanos na ciência.
4. **Relativamente à ausência de perspectivas de carreira**, verificou-se haver duas tendências distintas: alguns investigadores assumiam que as carreiras de investigador e docente deveriam ser fundidas enquanto outros defendiam que deveriam ser bem distintas. Praticamente consensual foi que se deve defender o direito à profissionalização da uma carreira de investigação digna, não se devendo aceitar a perda de direitos adquiridos ao longo das últimas décadas. Foi reconhecido pela larga maioria que no atual enquadramento legal não se encontra a solução sustentável para a contratação estável de investigadores pelas instituições Portuguesas.
5. Reestruturação salarial, para que o salário de um investigador fosse pago em três componentes: **salário base + serviço lectivo + gestão de projetos**.
6. Aproximação da Carreira de Investigador (ECIC), à Carreira de Professor (ECDU), de forma a que fique definido nas funções do Investigador a responsabilidade de prestar outro serviço relevante à missão da instituição, mantendo, contudo, a investigação como atividade principal.
7. Fusão da CIC com ECDU.
8. Contratação por 5 anos, automaticamente renovável, mediante o cumprimento de objetivos previamente definidos, **com possibilidade de “tenure” apenas passados 10 anos**.
9. Implementação da avaliação de desempenho (SIADAP) como solução para a responsabilização e mecanismo de avaliação, progressão na carreira e/ou término de contrato.
10. A exigência aos nossos governantes de **uma maior contribuição orçamental** para a rubrica de **recursos humanos na ciência**

Após a conclusão das sessões de discussão públicas, todas as soluções apresentadas e discutidas foram colocadas à votação electrónica para toda a comunidade, com uma participação de 414 investigadores, cujos resultados se resumem na tabela 4. O relatório completo pode ser consultado em <https://anict.files.wordpress.com/2014/12/inqueritosolucoesetic.pdf>.

Tabela 4. Resumo da votação electrónica relativamente a todas as propostas de resolução dos problemas identificados

Problema	Solução apresentada	Concordo	Discordo	Abstenho-me
Ausência de contratos de trabalho para a maioria dos trabalhadores de investigação científica	Reestruturação salarial com perda de salário (7% para bolseiros; 15% contratados)	29,7%	58,0%	12,3%
	Melhor gestão de recursos (conversão bolsas->contratos sem redução salarial líquida anual)	66,4%	22,0%	11,6%
	Exigir um aumento do orçamento para recursos humanos em ciência	80,2%	9,4%	10,4%
Ausência de perspectivas de carreira	Reestruturação salarial, de forma a que o salário de um investigador seja pago em três componentes (base+serviço lectivo+gestão de projectos)	40,8%	43,5%	15,7%
	Aproximação da Carreira de Investigador (ECIC), à Carreira de Professor (ECDU)	64,0%	21,3%	14,7%
	Fusão da CIC no ECDU	29,5%	49,5%	21,0%
	Exigir um aumento do orçamento para recursos humanos em ciência	62,6%	17,4%	20,0%
	Contratação a 5 anos, automaticamente renovável, mediante o cumprimento de objectivos previamente acordados	73,4%	15,2%	11,4%
Ausência de perspectivas de carreira, em relação à questão contratual	Contratação a tempo indeterminado com termo resolutivo, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções públicas	39,4%	26,8%	33,8%
	Implementação do SIADAP na Carreira de Investigação Científica, como solução para a responsabilização e mecanismo de avaliação, progressão na carreira e/ou término de contrato	37,2%	16,9%	45,9%

Tal como se pode constatar pela Tabela 4, no global das respostas, a solução com maior grau de concordância (**80,2%**) para a ausência de contratos de trabalho para a maioria dos investigadores, passaria pela **exigência de maior financiamento em recursos humanos na ciência**. Por outro lado, quando se questionou qual a melhor solução para resolver o problema da **ausência de perspectivas de carreira**, **64%** dos inquiridos considerou que a melhor solução passaria por uma **aproximação da carreira de investigador à carreira de professor**

universitário, de forma a definir nas funções do Investigador a responsabilidade de prestar outro serviço relevante à missão da instituição, que não investigação. Finalmente, em relação à questão contratual, **73,4%** dos inquiridos considerou que a melhor solução passaria pela **implementação de contratos a 5 anos**, automaticamente renováveis, mediante o cumprimento de objectivos previamente estabelecidos, de acordo com a proposta original da ANICT. Importante é de que independentemente do seu vínculo contratual (bolseiros, contrato de trabalho a termo ou sem termo) as suas opiniões face às soluções apresentadas não divergiram. **Para a construção da proposta final, a direção da ANICT considerou as soluções com que a maioria dos participantes demonstrou maior grau de concordância, sendo que também foram essas as soluções que maior concordância apresentaram dentro do universo dos associados ANICT.**

5| Responsabilidades dos investigadores científicos

Tendo em conta todas as considerações tecidas até ao momento, a direção da ANICT considera que os investigadores a serem considerados para o futuro Estatuto do Trabalhador de Investigação Científica deverão assegurar as seguintes responsabilidades:

Membros de grupos ou unidades de investigação

Assistente de Investigação e Técnico de Investigação

As principais diferenças entre o Assistente de Investigação e o Técnico de Investigação não estão relacionadas com as suas responsabilidades e competências, mas antes com o enquadramento nas necessidades do sistema: os Assistentes de Investigação representariam os atuais bolseiros de projetos (necessidades temporárias) enquanto os Técnicos de Investigação representariam os contratados ao abrigo de projetos estruturais das unidades de investigação (necessidades permanentes). Ambos desempenhariam as funções de execução técnico-científica propostos pelos líderes de grupo ou líderes de unidade de investigação (quando enquadrados nas necessidades permanentes). Os níveis salariais propostos são entre os índices 20 e 25 da TRU.

Membros de grupos ou unidades de investigação

Investigador Doutorado

Atualmente, na sua maioria, composto pelos bolseiros doutorados, quer associados a projetos quer com bolsas individuais da FCT, os futuros Investigadores Pós-Doutorados desempenhariam as funções de execução técnico-científica dos projetos propostos assim como desenvolvimento e participação em projetos de investigação e desenvolvimento. No entanto, de forma a aproximar a carreira de investigação à de docência, os Investigadores Pós-Doutorados, **quando enquadrados nas necessidades permanentes** e sempre que aplicável e solicitado pela entidade patronal, deverão:

1. Exercer serviço lectivo, até ao máximo de 4 horas, em média semanal;
2. Desempenhar funções para que haja sido eleito ou designado e participar nas sessões dos órgãos colegiais da instituição a que pertençam;
3. Exercer funções de apoio à transferência de tecnologias para o tecido empresarial;

4. Exercer funções de apoio à divulgação de conhecimento científico para o público em geral;
5. Exercer funções de apoio à gestão de projetos de investigação.

Os níveis salariais propostos são entre os índices 28 e 35 da TRU.

Líderes de grupos de investigação

Investigador Auxiliar e Investigador Principal

As principais diferenças entre o Investigador Auxiliar e Investigador Principal não estão relacionadas com responsabilidades, mas antes com competências: enquanto o Investigador Principal já necessita de ter demonstrado competência na gestão de um grupo de investigação independente, tal não é exigido ao Investigador Auxiliar (mais detalhado na próxima secção). Assim, **as principais responsabilidades destes investigadores** seriam de executar, com carácter de regularidade, atividades de investigação e desenvolvimento e todas as outras atividades científicas e técnicas enquadradas nas missões das respectivas instituições, tais como:

1. Participar na concepção de programas de investigação e desenvolvimento e na sua tradução em projetos;
2. Coordenar e orientar a execução de projetos de investigação e desenvolvimento;
3. Desenvolver ações de formação no âmbito da metodologia da investigação científica e desenvolvimento;
4. Orientar teses de mestrado e doutoramento;
5. Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos técnicos de investigação, assistentes de investigação e investigadores pós-doutorados.

Embora as funções primordiais destes investigadores sejam as atividades de investigação, sempre que estas estiverem reduzidas a baixa intensidade, os investigadores Auxiliares e Principais deverão assumir outros serviços relevantes à missão da instituição, sempre que aplicáveis, de forma a aproximar a carreira de investigação à docente, tais como:

6. Exercer serviço lectivo, até ao máximo de 4 horas em média semanal;
7. Desempenhar funções para que tenha sido eleito ou designado e participar nas sessões dos órgãos colegiais da instituição a que pertencem;
8. Exercer funções de apoio à transferência de tecnologias para o tecido empresarial;
9. Exercer funções de apoio à divulgação de conhecimento científico para o público em geral;
10. Exercer funções de apoio à gestão de projetos de investigação.

Os níveis salariais propostos deverão ser os atuais, de acordo com ECIC.

Líderes de grupos de investigação

Investigador Coordenador

O investigador coordenador deverá ter as mesmas responsabilidades que o Investigador Principal, acrescidas de:

1. Coordenar os programas e respectivas equipas de investigação no âmbito de uma área científica, incluindo a gestão científica de um centro de investigação;
2. Conceber programas de linhas temáticas de investigação e desenvolvimento e traduzi-los em projetos;

Os níveis salariais propostos deverão ser os atuais, de acordo com ECIC.

6 | Sobre os processos de contratação, avaliação e renovação contratual

Tal como indicado na figura 1, o sistema nacional científico tem necessidades de curto prazo (normalmente associados a projetos de investigação) e necessidades de longo prazo. Essa dualidade irá ter implicações nos sistemas de contratação (tabela 5) e de avaliação. De acordo com a maioria das opiniões dos investigadores que participaram no questionário promovido pela ANICT, a criação de um contrato a prazo (duração máxima de 5 anos) com possibilidade de renovação automática, nos termos da Lei, resolveria o acesso à carreira de investigação, que atualmente não dá resposta às necessidades das instituições e frustra as expectativas dos investigadores precários. As renovações automáticas estariam apenas dependentes do cumprimento dos objectivos pré-estabelecidos para o contrato anterior, de forma a criar um regime de estabilidade, mas associado a avaliações exigentes com possibilidade real de despedimento, em situação de não desempenho das funções para as quais o investigador foi contratado. A renovação automática passaria por um aumento de escalão, como prémio de mérito do investigador. Por outro lado, seria permitido à instituição optar por transferir a renovação automática para um contrato sem termo (vulgo “*tenure*”), ao qual deixaria de ser obrigatória a subida ao próximo escalão, que seria contrabalançada com um aumento na estabilidade. Os critérios a definir em contratos subsequentes teriam que ser acordados entre investigador e instituição e aceites num princípio da razoabilidade (não se pode alterar drasticamente os objectivos de um contrato para outro).

A direcção da ANICT está ciente que a proposta da criação dos contratos automaticamente renováveis apresenta sérios desafios ao legislador, mas passará pelo legislador encontrar a melhor solução legal que incorpore este princípio da responsabilização quer do investigador quer da instituição.

De referir que, **mesmo nos casos de necessidades temporárias, deverá haver uma alteração na lei**, de forma a aumentar o limite do número de renovações de contratos. Isto justifica-se com o facto de certas linhas de investigação poderem captar sucessivos projetos científicos nos quais são necessários recursos humanos especializados, por períodos de tempo indeterminado (enquanto existir financiamento para a execução dos respectivos projetos).

Tabela 5. Diferenças entre contratações temporárias ou permanentes

Enquadramento	Tipo de contrato	Formas de recrutamento
Necessidades de curto prazo (temporárias)	Contrato a termo certo, eventualmente renovável	Concurso público
Necessidades de longo prazo (permanentes)	Contrato a termo, automaticamente renovável*	Concurso público Por transferência Por permuta

Neste documento apenas nos iremos focar nos requisitos de contratação por concurso público. Assim, os requisitos mínimos para a contratação dos vários investigadores são apresentados na tabela 6.

Tabela 6. Requisitos mínimos para a contratação dos diferentes investigadores

Categoria profissional	Requisitos mínimos para contratação
Técnico de Investigação	Mestrado na área científica do concurso
Assistente de Investigação	Mestrado na área científica do concurso
Investigador doutorado	Doutoramento na área científica do concurso
Investigador Auxiliar	Doutoramento na área científica do concurso
Investigador Principal	Pelo menos 3 anos de experiência científica pós-doutoramento Doutoramento na área científica do concurso Pelo menos 5 anos de serviço como Investigador Auxiliar Investigador Independente
Investigador Coordenador	Doutoramento na área científica do concurso Pelo menos 5 anos de serviço como Investigador Principal Investigador Independente Agregação

Relativamente às questões de renovação contratual e avaliação, estas estão intimamente ligadas e são relevantes quer para as contratações relativas a necessidades temporárias ou permanentes. De forma a garantir a sustentabilidade e produtividade do sistema científico nacional, as renovações contratuais têm que estar dependentes de rigorosos processos de avaliação, tais como descritos no relatório da ANICT sobre a avaliação de investigadores.

7| Considerações finais e situações de transição

Considerando que as situações de transição são as que mais controvérsias têm levantado, especialmente no que se refere o Decreto de Lei nº 57/2016, art 23º, onde é dúbio o financiamento institucional dos contratos, bem como a duração desse financiamento, ou quem são os investigadores elegíveis para financiamento proveniente da Fundação para a Ciência e Tecnologia, sugerimos algumas medidas que consideramos fulcrais para uma transição simples e eficiente.

Assim, e de forma a tornar sustentáveis os princípios enunciados ao longo deste documento, nomeadamente a passagem de bolsas a contratos de trabalho, será fundamental:

1. A reestruturação da tipologia de projetos financiados pela FCT, como já sugerido pela ANICT (<https://anict.files.wordpress.com/2014/07/anict-fct-draft-projetos-e-bolsas.pdf>).
2. A utilização dos fundos comunitários, ao abrigo do Acordo de Parceria Portugal 2020, para **o recrutamento de investigadores doutorados ou mestres** (tal como descritos ao longo deste documento), **com contratos de trabalho**. Tal como descrito no preâmbulo deste documento, **A ANICT considera irresponsável que se perca esta oportunidade para resolver um problema tão grave e ao qual, a grande maioria da comunidade científica, reconhece a necessidade de resolução** (Tabela 5).

Assumindo outras fontes de financiamento, nomeadamente a nível europeu, a FCT não deverá deixar de ter o seu papel central da gestão do orçamento para a ciência.

Relembramos ainda que o programa Investigador FCT, lançado em 2012, com o compromisso de contratar 1000 investigadores, foi extinto em 2016, com um total de 798 investigadores contratados. Relativamente ao compromisso assumido com este programa há 200 investigadores que não foram contratados ao abrigo do mesmo deixando aproximadamente uma verba de 45 M€, assumindo que deverá ser inteiramente disponibilizada às instituições para as contratações ao abrigo desta proposta. A ANICT propõe também:

1. **A possibilidade de inscrever o salário do PI como despesa elegível**
2. O aumento da duração máxima de projetos para 4 anos, não prorrogáveis;
3. O aumento do financiamento máximo dos projetos para o mínimo de 250 mil EUR;

O ponto 1, acima mencionado, é essencial para garantir que Investigadores Pós-Doutorados, contratados a prazo (atuais investigadores de pós-doutoramento) e que pretendam enveredar numa carreira de investigador independente, tenham uma oportunidade de o fazer, independentemente da abertura de posições para Investigador Auxiliar.

Relativamente ao ponto 2, a ANICT alerta para o facto de que se deverá permitir recrutamento de um investigador não doutorado que, durante a execução do projeto, possa optar por tirar o grau de doutor. O valor máximo do financiamento de projetos deverá ser no mínimo de 250 mil EUR (ponto 3).

Todos estes 3 pontos irão simplificar os processos de avaliação de projetos da FCT, visto que com o aumento da duração dos projetos, poderão haver menos candidatos/projeto em cada concurso, assumindo todas as condições acima descritas.

Foram também identificadas quatro situações atuais às quais é preciso ter em conta quando da transição para o novo estatuto:

1. Bolseiros de Investigação e Bolseiros de Pós-doutoramento;
2. Investigadores contratados a termo (programas Laboratórios Associados, Ciência, IF);
3. Investigadores com contratos permanentes enquadrados na carreira;
4. Investigadores com contratos permanentes não enquadrados na carreira.

Nos casos de bolsas inseridas em projetos, estas deverão manter a sua tipologia até ao término do projeto. No caso de bolsas individuais, estas deverão ser convertidas em contratos, mediante a submissão de um novo plano de trabalhos.

Os Investigadores Auxiliares, Principais e Coordenadores contratados a termo, poderão ver o seu contrato terminar nos moldes contratuais atuais, sendo que novos contratos deverão já ser feitos ao abrigo do novo estatuto.

Em relação aos investigadores com contratos permanentes enquadrados na carreira, a ANICT considera aceitável a criação de um regime de transição, desde que se mantenham na mesma categoria profissional. Na promoção à categoria seguinte, deverão assumir as funções descritas no novo estatuto.

Em relação aos investigadores com contratos permanentes mas não enquadrados na carreira de investigação (como os técnicos superiores doutorados), sugere-se que passem automaticamente para o novo estatuto, sendo transferidos para a categoria profissional que mais se enquadra nas suas competências e nível salarial.