



Parecer da ANICT sobre a revisão dos Estatutos da Carreira de Investigação Científica

Preâmbulo

Foi solicitado à Associação Nacional de Investigadores em Ciência e Tecnologia, pelo Ministério da Educação e Ciência (MEC), um parecer sobre a “Carreira de Investigação Científica” em Portugal. A ANICT baseou o seu parecer na atual legislação que rege as Carreiras de Investigação Científica (Decreto-lei n. 124/99, de 20 de abril) assim como em documentos anteriormente produzidos neste contexto publicamente acessíveis no website (www.anict.pt), nomeadamente o documento “Plano para a Excelência na Investigação Científica” de 2012 [1]. Foi ainda tomado em consideração outros pareceres de entidades do SCTN assim como legislação relativa à Carreira Docente universitária (Decreto-lei n. 205/2009, de 31 de agosto).

Em todos os seus pareceres a ANICT rege-se pelos princípios que foram estabelecidos aquando da sua criação em 2010.

- a) Apoiar e representar os Investigadores Científicos que trabalham em Portugal;*
- b) Agir como parceiro no diálogo entre os Investigadores e o Governo, assim como outras instituições que participam na definição da política de Ciência em Portugal;*
- c) Promover a excelência na investigação académica, autonomia e liberdade, em todas as áreas do saber;*
- d) Contribuir para a disseminação do conhecimento científico para o público em geral.*

De referir ainda que existe apenas uma “Carreira de Investigação Científica” embora grande parte dos investigadores esteja atualmente a exercer funções equiparadas em instituições do SCTN não estejam abrangidos pela legislação aplicável o que é uma grave deficiência do sistema atual.

1. Enquadramento

A situação atual dos investigadores no SCTN é muito diversa e reflete desde há vários anos a desadequação da atual legislação no que respeita à definição da Carreira de Investigação. Coexistem no SCTN investigadores a desempenhar funções com o mesmo nível de responsabilidade mas com direitos substancialmente distintos. A situação atual encontra-se bastante bem referenciada em documento datado de fevereiro de 2013 produzido pelo Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia (CNCT) [2]. Neste contexto, destaca-se a existência de investigadores abrangidos pelo Decreto-lei n. 124/99, de 20 de abril, assim como de investigadores contratados em regime de contratos de trabalho a termo (certo ou incerto) ou por tempo indeterminado. Estas situações são largamente devidos a contrações feitas pelos Laboratórios Associados, Programas “Ciência 2007” e “Ciência 2008” e recentes programas “Investigador FCT 2012/2013” (Decreto-lei n. 28/2013, de 19 de fevereiro). Estes contratos são em larga medida heterogéneos, nomeadamente ao nível do Direito aplicável (Público ou Privado consoante o estatuto da Instituição contratante), mas têm em comum, na esmagadora maioria das situações, um caráter temporário. Por este motivo assiste-se presentemente à caducidade



dos últimos contratos relativos aos “Programas Ciência” não estando por isso a ser criadas Carreiras de Investigação sustentáveis com estes Programas. **Não podemos portanto designar este tipo de contratos como definindo uma “Carreira” uma vez que se tratam de contratos de trabalho sem qualquer abrangência formal de “Carreira”.**

A maioria dos Investigadores a trabalhar em Portugal estão enquadrados pela Carreira Docente Universitária que não será alvo neste documento de qualquer menção, uma vez que a legislação correspondente teve uma atualização recente. Deve ainda mencionar-se a existência de investigadores a desenvolver atividades de I&DT em instituições privadas de diversas naturezas. De acordo com [2] o número atual de investigadores não abrangidos pelo Estatuto da Carreira Docente Universitária aproxima-se dos 2000. Contudo este número não considera os Investigadores atualmente em funções beneficiários de bolsas de Pós Doutoramento, o que aumentaria significativamente este número.

Entende por isso a ANICT que co-existem neste momento três tipologias de investigadores em Portugal: 1) Investigadores ao abrigo das Carreiras de Investigação Científica, 2) Investigadores contratados com “equiparação” a investigadores auxiliares, principais ou coordenadores e bolseiros de Pós Doutoramento e 3) Investigadores a desenvolver a atividade no setor privado. Não é admissível haver dentro do SCTN essencialmente duas realidades diametralmente opostas em termos de Direitos (investigadores abrangidos e não abrangidos pelo estatuto da Carreira de Investigação Científica) sendo por isso urgente resolver esta situação.

A estabilidade no emprego que é uma realidade para a esmagadora maioria dos docentes enquadrados na Carreira Docente Universitária contrasta de forma muito grande com a precariedade dos contratos a termo dos Investigadores. Isto gera desequilíbrios fortes dentro do seio das instituições que em nada contribuem para a excelência na investigação. Esta situação traduz-se em muitos casos numa dependência dos Investigadores em relação aos Docentes o que contraria o princípio de autonomia esperado para os Investigadores.

A ANICT entende que se justifica a existência de uma Carreira de Investigação Científica sendo que o paralelismo com a Carreira Docente Universitária deve ser tido em conta. A possibilidade de interligação entre estas Carreiras deve ser promovida e devem ser criadas as condições para que possa na prática acontecer.

2. Problemas identificados na atual legislação

A situação atual relativamente ao estatuto da Carreira de Investigação Científica (de 1999) condiciona fortemente a sua aplicação. Atualmente a admissão à Carreira faz-se através de concursos externos que não requerem um painel internacional. O Investigador admitido tem um estatuto provisório que ao fim de 3 anos se converte em definitivo (por voto maioritário de investigadores/docentes dessa instituição). Esta característica de tenure (entendida aqui como a garantia da manutenção do posto de trabalho com caráter permanente e definitivo) é absolutamente incompatível com a realidade atual, não promovendo de forma alguma a excelência científica. Essa situação é de tal forma potencialmente gravosa para o orçamento das instituições que atualmente a passagem de contratos a termo de investigadores (p.e. Programas Ciência) a definitiva é raríssima devido aos constrangimentos financeiros e à legislação que obriga à manutenção do posto de trabalho indefinidamente. Mesmo investigadores com produtividade excelente, estão a ser dispensados findos os contratos devido a este constrangimento. Este



estatuto embora muito relevante no sentido em que permite o desenvolvimento de Carreiras a longo prazo, permite também a permanência no SCTN de investigadores pouco produtivos quando comparados com a restante comunidade científica candidata ao mesmo posto. A situação atual reveste-se de um quase excedente de investigadores de qualidade científica excelente e é por isso fulcral que o sistema científico possa enquadrá-los, dispensando outros menos competentes ou que não demonstrem motivação para as funções. Em suma, entende a ANICT que a Legislação da “Carreira de Investigação Científica” deve assegurar total transparência nos mecanismos de selecção e admissão, ser suficientemente flexível para permitir às instituições renovarem os investigadores, prescindindo de investigadores menos produtivos e que não atinjam patamares de produtividade esperada, e permitir desenvolvimento de carreiras sustentáveis. Entende a ANICT que devem ser neste contexto atualizadas a forma de recrutamento (através de concursos abertos e internacionais) assim como **a real implementação de um sistema de avaliação da produtividade com consequências**. Esta, dever-se-á traduzir numa eventual extinção do posto de trabalho por falta de produtividade ou na manutenção do posto de trabalho por períodos adicionais em caso de excelência.

Ainda no contexto da atual situação dos investigadores a trabalhar em Portugal deverá ser considerado a breve trecho uma **redefinição do enquadramento dos Bolseiros de Pós-Doutoramento nas Instituições do SCTN**. A atual situação dos Bolseiros de Pós Doutoramento deverá ser alvo de uma redifinição pois atualmente verifica-se que existe um número muito assinalável de investigadores nesta situação cuja situação profissional é muito incerta e cujas oportunidades existentes tanto no SCTN como no setor privado são claramente insuficientes. O número de concursos para a Carreira Docente Universitária e o número de vagas nos programas de contratação de investigadores (essencialmente os concursos abertos pela FCT e as vagas criadas com fundos Europeus) são muito insuficientes, criando um excedente de investigadores de muita qualidade. As expetativas criadas pelo atual sistema não são depois concretizadas na prática forçando em muitos casos a emigração de quadros altamente qualificados e que custaram muito dinheiro ao longo de muitos anos de investimento. A situação só não é mais crítica atualmente devido à possibilidade de emigração para o espaço Europeu e não só. Esta situação embora perfeitamente normal em condições ideias deixa de o ser quando se verifica um fluxo de saída muito maior que o fluxo de entrada (que começa a ser a situação atual). Neste sentido é forçoso repensar a forma de enquadramento no SCTN de investigadores após o Doutoramento. A situação atual de concessão de bolsas é uma alternativa que tem a vindo a ser seguida e que tem tido como resultado a efetiva manutenção de grupos de investigação com boa produtividade. No entanto, esta situação está a ser conseguida à custa de quadros que já não se encontram em fase de formação e que não vêem perspectivas após a sua atividade e em muitas situações se vêem necessitados de concorrer sucessivamente a novas bolsas. A situação atual está ainda diretamente relacionada com a forte instabilidade profissional dos atuais bolseiros de Pós Doutoramento e contribui ainda para um fraco desenvolvimento profissional destes quadros, criando condições para uma total desmotivação. Atente-se para o nível de autonomia que é dado aos bolseiros de Pós Doutoramento (nomeadamente em termos de posições de investigador principal em projetos de investigação ou posições de destaque (autor correspondente) em artigos ou mesmo supervisão principal de estudantes de Mestrado ou Doutoramento).



Neste sentido, a ANICT considera que os seguintes pontos devem ser considerados no futuro imediato:

- a) Devem ser considerados contratos a termo para Investigadores de Pós Doutoramento (e não bolsas) com durações a partir de 3 anos. Os investigadores de Pós Doutoramento não estão em fase de formação, mas sim em fase de consolidação da Carreira desenvolvendo uma atividade absolutamente crucial para as instituições do SCTN.
- b) Deve ser claramente formalizada o nível de autonomia esperada de um Investigador de Pós Doutoramento. A situação atual muito cinzenta relativamente ao nível de autonomia cria muitos desequilíbrios, estando os bolsiros muito dependentes da interpretação das suas funções por parte das instituições que os acolhem.
- c) Devem ser promovidas posições de Pós Doutoramento em colaboração com a indústria. Isso permitiria aumentar o nível de colaboração entre o sistema universitário e a indústria, enquadrando melhor o investigador de Pós Doutoramento e aumentando as suas hipóteses de empregabilidade.
- d) Devem ser abertos concursos para investigadores de Pós Doutoramento em áreas estratégicas. Atualmente as bolsas de Pós Doutoramento são já preferencialmente atribuíveis dentro do âmbito de projetos de investigação, o que é uma boa medida, mas não suficiente.

De referir ainda que este conjunto de sugestões apenas é viável quando existir uma **estabilidade real no SCTN sem oscilações de políticas**. É absolutamente fundamental avaliar os Centros e unidades de Investigação periodicamente, mas é igualmente fundamental garantir uma estabilidade do sistema científico para que as Unidades possam desenvolver o seu trabalho sem preocupações sistemáticas sobre regras de funcionamento, constrangimentos financeiros e autonomia. Em suma, promover uma estabilidade do SCTN é absolutamente fundamental.

Devemos também alertar para os documentos **“European Charter for Researchers”** e **“Code of Conduct for the Recruitment”** [3] disponibilizados desde 2005 pela Comissão Europeia e que têm vindo a ser mais ou menos ignorados pela generalidade das Instituições do SCTN em Portugal. Neste contexto é importante relevar a importância destes documentos assim como a necessidade de promover a sua adoção por parte das Instituições em Portugal. A avaliação das Instituições e Unidades deveria ter em conta fortemente a adoção destas recomendações da UE.

3. Recomendações

Dado o exposto acima a ANICT lista aqui uma série de recomendações relativamente a este assunto.

a) Estabilidade das instituições do SCTN

Só é possível uma revisão da Legislação referente à “Carreira de Investigação Científica” quando se assegurar uma estabilidade do SCTN em termos de funcionamento dos Centros de Investigação e Laboratórios Associados. Não é possível esperar das Instituições do SCTN um compromisso com a Ciência e com os Investigadores quando estes estejam sujeitos a sistemáticas alterações de políticas para a Ciência. Entende a ANICT que é absolutamente fundamental haver avaliações



periódicas dos Centros de Investigação, mas é também fundamental que as regras sejam mantidas por períodos alargados de tempo sem as constantes flutuações que se têm verificado.

b) Alterações à Legislação atual

Alterações à legislação atual referente à “Carreira de Investigação Científica” são absolutamente fundamentais, necessárias e urgentes. A atual Legislação não permite ao SCTN assimilar e manter os seus melhores Investigadores. Trata-se de uma Legislação pouco flexível e inadequada à situação atual. O conceito de avaliação com consequências é na prática inexistente e isso traz consequências nefastas que originam a situação de estagnação atual.

c) Extinção de posições de “tenure”

Deverá ser extinguida ou reduzida ao mínimo o número de “tenures” e substituídas por contratos de acordo com a atual legislação. Estes deverão incluir contratos a termo numa fase inicial e contratos por tempo indeterminado para os investigadores que demonstrem excelência. Em todos os casos deverá prever-se a avaliação regular dos investigadores de acordo com critérios claramente definidos na altura da admissão ou antes de um novo período contratual. Deve estar prevista a possibilidade de cessação de contratos em casos de incumprimento dos objetivos inicialmente definidos. Antes de cada período contratual deverão ser definidos os critérios de avaliação de acordo com normas de excelência científica assim como a senioridade de cada investigador. Deve ainda ser previsto para os Investigadores atualmente incorporados no sistema uma possibilidade de redefinição de Carreira estimulando de várias formas (compensações salariais etc...) esse processo.

d) Admissão à Carreira

O sistema de admissão à carreira deverá ser constituído exclusivamente por concursos internacionais, abertos numa determinada área do conhecimento e com regras absolutamente transparentes. Os critérios de admissão assim como os critérios de avaliação findo o período do contrato deverão ser explicitados no Edital do concurso. Deverão ser eliminados requisitos artificiais que têm vindo em alguns casos a ser colocados exclusivamente no intuito de excluir candidatos aos concursos. A seleção deverá ser feita exclusivamente com base no mérito dos candidatos na área em que abre o concurso. O júri deverá ser constituído em maioria por membros externos à instituição com preferência para investigadores estrangeiros de reconhecido mérito científico.

e) Avaliação de desempenho e renovações contratuais

Todos os investigadores admitidos deverão ser sujeitos a uma avaliação da sua produtividade científica, finda a duração do seu contrato. A renovação de contrato assim como a sua passagem a contrato a tempo indeterminado deverá ser feita através de um painel composto por elementos da instituição e membros externos (em maioria) idealmente estrangeiros e de reconhecido mérito científico. As avaliações periódicas deverão ser conduzidas em todas as situações, inclusivamente nos contratos a tempo indeterminado idealmente por períodos de 5 anos, podendo esses contratos ser renovados, alterados para contratos a termo em casos de avaliação de produtividade insuficiente ou cessados em casos de manifesta falta de cumprimento de objetivos.



Aos investigadores contratados deve ser dada a autonomia necessária para prossecução das atividades, só assim permitindo uma real avaliação do seu desempenho.

f) Promoção na Carreira

Deverão ser considerados escalões profissionais (que poderão ser idênticos aos atualmente em vigor: Investigador Auxiliar, Principal e Coordenador). A promoção de Investigadores deverá ser feita através dos recursos internos das Instituições tendo como base comprovada excelência científica fundamentada por pareceres favoráveis de investigadores de reconhecido mérito científico e eventualmente validadas pelo Ministério da Ciência e Tecnologia. Os critérios de promoção deverão ser adequados à realidade em cada momento sendo que avaliação de capacidade pedagógica não parece adequada à função e deve por isso ser extinta e substituída por outras com caráter de atividade científica tal como sugerido no Parecer do CNCT [2].

g) Rácios contratuais

Dever-se-á prever em cada instituição um rácio mínimo de contratos por tempo indeterminado. O número de contratos a termos deverá exceder em determinada percentagem o número de contratos por tempo indeterminado de modo a promover um sistema de rotatividade capaz de absorver os melhores investigadores e manter o sistema aberto ao exterior e a investigadores jovens.

h) Discriminação positiva

Deve ser permitido aos Investigadores contratados, beneficiarem para além do seu salário, da possibilidade de remuneração adicional decorrente da sua capacidade de atrair fundos nomeadamente projetos de investigação financiados. Deverá ser contemplada esta possibilidade no sentido de favorecer e promover a atração de fundos para as Instituições por parte destes investigadores. No seu documento "*Plano para a Excelência na Investigação*" a ANICT propôs como medida possível a extinção da cláusula de exclusividade com forma de promover esta possibilidade. Entendendo esta medida como uma possibilidade demasiado drástica, pretende-se que numa futura legislação sobre esta matéria seja possível discriminar positivamente os investigadores com maior produtividade, eliminando o pressuposto que todos os investigadores na mesma categoria profissional auferem o mesmo vencimento e que ninguém pode auferir mais por estar sujeito a uma contrato que não o permite. Esta discriminação positiva deverá em todas as situações advir do trabalho do Investigador enquanto Investigador de uma determinada instituição e nas funções para as quais foi contratado.

i) Avaliação urgente dos atuais investigadores no SCTN

A ANICT tem ainda alertado para a necessidade de se fazer uma avaliação dos investigadores dos Programas Ciência (aqueles que ainda estiverem em funções), dos Laboratórios Associados e genericamente de todos os que estejam enquadrados no SCTN com contratos a termo e por tempo indeterminado. Servirá esta avaliação para identificar investigadores que tenham demonstrado excelência científica e impedir que estes sejam obrigados a terminar contratos e eventualmente emigrar por falta de oportunidades a curto prazo em Portugal. Dotar orçamentalmente a título excepcional as instituições que correntemente acolhem estes



investigadores seria uma medida racional e absolutamente obrigatória. Uma medida deste tipo teria certamente alguns custos a curto prazo mas traria certamente muitos benefícios a longo prazo. A realidade atual é que muitos destes investigadores estão a ver cessados os seus contratos pela possibilidade de concorrerem aos concursos de Investigador FCT que são em número claramente insuficiente para a qualidade dos investigadores a concurso, como o demonstram os últimos resultados do concurso IF2013.

j) Re-avaliação da situação atual do sistema de bolsas de Pós-Doutoramento

A ANICT recomenda ainda que seja feita uma avaliação da situação atual dos bolseiros de Pós Doutoramento em Portugal e que tendencialmente se substitua o atual sistema de bolsas por contratos de investigação, abrangidos pela Carreira de Investigação Científica de acordo com as regras sugeridas neste documento.

4. Referências

- [1] Associação Nacional de Investigadores em Ciência e Tecnologia (2012) “Plano para a excelência na investigação” (2012), http://anict.files.wordpress.com/2010/11/anict_plano_excelencia_investigacao_vf.pdf (acedido em 12 de Dezembro de 2013)
- [2] 5º Parecer do Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia (CNCT) - Carreiras de Investigação Científica (2013), http://media.wix.com/ugd/b605ff_b9a1e7518d877877a339aea2778f46fb.pdf (acedido em 3 de Dezembro de 2013)
- [3] Directorate-General for Research, European Union - (2005) “European Charter for Researchers” and “Code of Conduct for the Recruitment” (2005) http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/am509774CEE_EN_E4.pdf(acedido em 12 de Dezembro de 2013)