



3ª CONFERÊNCIA NACIONAL ENSINO SUPERIOR E INVESTIGAÇÃO

Afirmar o papel estratégico
do Ensino Superior e da Ciência

Programa de Acção da FENPROF para o Ensino Superior e Investigação

I – O Ensino Superior e a Ciência são estratégicos para o País

Há um consenso, no espectro político, sobre o papel relevante do Ensino Superior no desenvolvimento das sociedades, nas dimensões pedagógica, científica, cultural, social, económica e tecnológica. Com a relativa massificação do acesso, o seu papel é essencial na construção da democracia.

O Ensino Superior e a Ciência estão, infelizmente, longe de cumprir este papel, devido às políticas aplicadas ao longo de décadas e, no presente, às que estão em curso a pretexto da crise.

Ensino Superior: os últimos anos

O sistema de Ensino Superior sofreu, pela mão do Ministro Mariano Gago e do Governo PS, paulatinamente uma mudança profunda. Esta mudança traduziu-se num novo enquadramento legislativo, nomeadamente através do RJIES e da aplicação do Processo de Bolonha.

Diversos estudos encomendados pelo Ministro defenderam passagem ao estatuto fundacional, através do qual as instituições, embora operando sob o financiamento do Governo, seriam geridas como privadas, fora das regras do orçamento do estado, sujeitando todos os trabalhadores ao Código do Trabalho, e administradas por um órgão de governo máximo apenas composto por personalidades externas.

O RJIES veio reforçar uma visão gerencialista das instituições de ensino superior, diminuir significativamente a participação de docentes, funcionários e estudantes na vida da academia e assim a democracia nas escolas, reduzir a colegialidade dos órgão de decisão e, em última análise, ameaçar o exercício da liberdade académica no que respeita às opções de ensino e investigação.

Os professores têm agora de ser *accountable* pelo que fazem ao nível do ensino, investigação, extensão e gestão, mas, além disso, têm de assegurar que estas actividades sejam mensuráveis e, portanto, fornecer os indicadores que permitam a sua medição. Tende, assim, a mudar o carácter do exercício da profissão: a confiança e a colegialidade, fundamentais na construção de projectos de ensino e investigação com dimensão colectiva, têm vindo a ser cada vez mais substituídas pela competição e pelo individualismo; a ideia de serviço é entendida como apresentação de indicadores, controlos e prestação de contas. As instituições de ensino superior assumem como objectivo essencial preparar os estudantes para a empregabilidade em vez de lhes proporcionar uma experiência educativa, de confronto com as ideias, com o mundo e sua diversidade, assim como a descoberta de um percurso de desenvolvimento profissional e pessoal. A mudança também se reflecte na investigação, que tende a ser ditada pelos resultados económicos que pode produzir a curto prazo, afastando-se da sua natureza de fonte de conhecimento. A prestação de serviços ao exterior começa a ser ditada quase exclusivamente pelos proveitos imediatos que pode gerar, em detrimento da noção de serviço à comunidade.

O Programa do PSD e do Governo

O programa do PSD refere a transformação da rede de oferta de ensino superior, bem como a segmentação das instituições em termos de educação e investigação. Revelador é o facto de a palavra 'empresas' aparecer 16 vezes no texto, com a defesa de uma nova dimensão para a carreira docente centrada na inovação e criação de empresas e na geração de empregos de alto valor acrescentado.

Já o programa do governo, mais contido na referência às empresas, salienta a reorganização da rede pública com a sua eventual segmentação em instituições de ensino e instituições de investigação.

Nos dois documentos, nem uma única referência à missão pública do ensino superior, ao seu papel fundamental para a promoção de um ensino de excelência, de igualdade de acesso, de investigação e de ensino em todos os saberes. Na verdade, esta insistência no mercado e nas empresas poderá por em causa o leque de cursos que as universidades e politécnicos oferecem, estreitando-a.

Curiosamente, ao abrigo do programa da *troika*, as universidades-fundação voltam a ser integradas no perímetro do Orçamento do Estado por não deterem 50% de verbas próprias, ficando, assim, sujeitas às regras de elaboração, aprovação, execução e controlo do Orçamento. Desta forma, os “Reitores Fundação” perdem o que apresentaram como a maior vantagem da passagem ao regime fundacional.

Sobre o financiamento, o Governo PSD/CDS já revelou as suas opções, anunciando um corte de 8,5% no Orçamento do Ensino Superior para 2012. Este corte situa o financiamento das instituições de ensino superior ao nível do ano 2000, o que, tendo em conta o aumento do número de estudantes, a inflação, os aumentos de salários dos últimos 10 anos, e o custo com a Caixa Geral de Aposentações (que corresponde a 15% dos salários e que passou a ser suportado pelas instituições), demonstra claramente o estrangulamento a que as instituições estão sujeitas. Estes cortes já estão a ter como consequência a redução dos corpos docentes de várias Instituições do Ensino Superior, com o despedimento de docentes convidados, com reflexos na qualidade dos ensinamentos.

É de notar que o Relatório da OCDE *Education at Glance 2010*, ao analisar os gastos dos governos por estudante no ensino superior (em 2007), incluindo investigação, em paridade do poder de compra em função do PIB, mostra que Portugal é dos países com um valor mais baixo (10 398 USD), sendo o valor médio dos países da OCDE e da Europa a 19 de 12 907 e 12 084 USD, respectivamente. O aumento das propinas porá em causa o acesso de muitos jovens a uma educação superior. Portugal apresenta uma grande desigualdade no acesso ao Ensino superior, por exemplo: somente 29% dos pais dos estudantes são trabalhadores de “colarinho azul” (*blue collars*), que na população geral representam 56% (na faixa de 40 a 60 anos de idade), ou seja, os seus filhos têm cerca de metade de oportunidades de estarem no ensino superior; os estudantes, cujos pais têm um grau superior (9% da população entre 40 a 60 anos de idade) têm 3,2 mais oportunidades de frequentarem o ensino superior, a maior selectividade encontrada no estudo da OCDE.

A degradação salarial em curso e outras medidas que, a pretexto da redução das despesas do Estado, constituem um forte ataque ao Estado social, vão significar um agravamento do esforço pedido às famílias, condicionando ainda mais o acesso e a frequência do ensino superior dos seus filhos, tornando Portugal um país mais desigual e socialmente mais injusto.

O roubo dos subsídios de férias e de Natal, recentemente decidido pelo Governo para 2012, constitui uma ofensa grave à dignidade dos trabalhadores do Estado e vem acentuar fortemente a já elevada degradação salarial, aplicada em 2011.

A defesa do ensino superior público

O Ensino Superior público é essencial à vida democrática, porque é o lugar onde os estudantes têm oportunidade de se confrontarem com outras visões do mundo, debatê-las, participar na vida democrática, elegendo os seus representantes para diferentes órgãos das instituições. O Ensino Superior não é unicamente um benefício para o indivíduo que o frequenta, mas para toda a sociedade. O conhecimento e a inovação que o ensino superior promove devem ser um bem público, colocado ao serviço da sociedade. As instituições de ensino superior devem constituir paradigmas de aplicação de políticas nacionais de igualdade, ser agentes de desenvolvimento das regiões onde se inserem. Além disso, elas devem contribuir para o debate público das questões de interesse nacional, promovendo as capacidades latentes da sociedade e possibilitando a mobilidade social e a formação de cidadãos independentemente da sua origem.

À luz do que se tem passado em outros países e em particular na Grécia, os próximos tempos serão de luta contra a destruição, em nome da crise, de componentes essenciais do ensino superior público. Por todas as razões, a defesa do ensino superior público, com consciência do seu impacto económico, mas não subjugado pelas necessidades do mercado, deve mobilizar estudantes, funcionários, professores, investigadores e todos os cidadãos que entendam que a missão pública do ensino implica uma responsabilidade e uma resposta para com a sociedade, determinadas pelos valores da democracia, da solidariedade e da efectiva igualdade de oportunidades.

II – Avaliação do desempenho dos docentes e dos investigadores

Em 2008, o Governo PS descongelou as progressões salariais, mas introduziu uma avaliação de desempenho dos funcionários públicos (SIADAP) passível de ser adaptada às carreiras especiais, como as dos docentes do ensino superior e dos investigadores recuando o início do período de avaliação a 2004. O então MCTES, liderado por Mariano Gago, desresponsabilizando-se do processo remetendo para as instituições a regulação desta avaliação. O resultado está à vista: a) ao que se sabe apenas uma instituição no país já tem concluído o processo e já fez as progressões salariais dele decorrente, relativamente ao período de 2004 a 2007; b) relativamente aos anos seguintes (2008-2010) o processo está em geral parado; c) em várias instituições e unidades orgânicas ainda nem sequer se conhece um projecto de regulamento de avaliação de desempenho; e d) os modelos de avaliação multiplicaram-se e, em muitos casos, não cumprem o seu objectivo consignado nos estatutos de carreira, ou seja, “a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes”.

As progressões relativas a 2004-2007 obedecem a quotas e como tal apenas abrangeram um número muito reduzido de docentes e ainda assim não concretizada na esmagadora maioria das instituições. Na carreira dos investigadores, as progressões salariais continuam por desbloquear relativamente a este período.

A avaliação de desempenho deve, segundo a FENPROF, ter um carácter formativo e não estar apenas focalizada na performatividade que sobrevaloriza a dimensão científica em detrimento da pedagógica, da extensão, nomeadamente serviços à comunidade, e tende a ignorar questões contextuais como as reais condições de exercício da profissão, o tecido económico e social envolvente e o modo como o docente se enquadrou e respondeu às suas solicitações da instituição.

O processo de avaliação do desempenho imposto aos docentes visa a subida de escalão e não a mudança de categoria (que se verifica exclusivamente por concurso público internacional). Assim sendo, esta avaliação apenas devia ter como objectivo verificar se os docentes cumprem diligentemente com as suas tarefas. Ora, a imposição desta avaliação do desempenho, além de pretender vedar à maior parte dos

docentes o acesso à progressão a que anteriormente tinham direito de 3 em 3 anos, ameaça dilatar, na maior parte dos casos, para pelo menos 6 anos, a manutenção dos docentes no mesmo escalão remuneratório ficando assim claro que esta avaliação do desempenho visa a diminuição da responsabilidade do Estado no financiamento do ensino superior à custa da redução dos encargos salariais.

Os Sindicatos da FENPROF, no âmbito da sua acção, têm apresentado junto das universidades e politécnicos um vasto conjunto de propostas que visam eliminar muitas das incongruências e más soluções, nomeadamente:

1. Reduzida participação dos docentes na elaboração e discussão dos regulamentos e dos seus instrumentos em várias instituições, não se verificando assim uma condição fundamental para que a avaliação não seja entendida como um processo punitivo, mas antes como uma forma de melhorar a qualidade do trabalho dos docentes e das instituições;
2. Na generalidade, não está prevista a participação de docentes eleitos pelos pares nas Comissões Coordenadoras de Avaliação, nem a existência de uma Comissão Paritária para resolução de conflitos;
3. A larga maioria dos regulamentos usa um mesmo instrumento de avaliação para as distintas categorias de docentes a que correspondem diferentes conteúdos funcionais. Acresce ainda que nem sempre prevêem a distinção entre áreas científicas, que, pela sua especificidade, não podem estar sujeitas a critérios únicos.
4. A harmonização das classificações não é em geral clarificada, o que traz mais obscuridade e arbitrariedade ao processo, pois implicará a reformulação das classificações em função de critérios desconhecidos, variáveis e apenas sujeitos ao poder discricionário dos reitores e presidentes o que poderá significar a introdução de quotas de forma encapotada.
5. A avaliação é essencialmente quantitativa e baseada frequentemente em grelhas complexas e pretensamente rigorosas, mas na realidade injustas e pouco flexíveis.
6. As metas e os tetos para as publicações científicas são muitas vezes fixados a partir de um ranking de revistas (ISI WEB of Science, SCOPUS, CIELO, etc.) que se justificam na comparação entre revistas científicas mas que são inadequadas para avaliação de um artigo científico.
7. Há universidades e politécnicos que pretendem utilizar estas metas (ou um sistema idêntico) e mesmo critérios mais exigentes na avaliação dos docentes no final do período experimental nos casos em que este período teve início antes da aprovação dos regulamentos.
8. Fraca transparência do processo de avaliação dado, na maioria dos regulamentos, não estar prevista a divulgação institucional dos resultados da avaliação, ainda que de forma agregada.
9. No período transitório, as universidades e politécnicos pretendem utilizar as grelhas para futuros períodos de avaliação não adaptando, assim, os critérios à realidade então existente.

O governo PSD-CDS não eliminou as perversidades que foram criadas com este processo de avaliação de desempenho. Neste contexto, o MEC deve definir, em negociação com as organizações sindicais, os objectivos e critérios gerais de avaliação.

A situação económica e as opções políticas que vêm sendo tomadas e definidas no Documento de Estratégia Orçamental 2011-2015, e como se antecipa venha a ser inseridas na proposta de Orçamento de

Estado para 2012 pelo governo PSD-CDS, com o já anunciado aval do PS, indicia a continuidade do congelamento dos salários colocando, desde já, na ordem do dia a necessidade de se lutar contra a degradação do estatuto social e salarial dos docentes e investigadores.

A avaliação, enquanto processo dinâmico, tem de transformar-se num elemento catalisador do sucesso e de justiça no ensino superior e não num elemento desestabilizador. Neste contexto, a FENPROF avança com alguns elementos para um modelo de avaliação de desempenho, nomeadamente:

- No âmbito das suas competências e no respeito pela autonomia das instituições, o MEC deve criar um Conselho Científico da Avaliação do Desempenho, a funcionar ao nível ministerial, com representantes de todas as grandes áreas disciplinares, ouvidas as organizações sindicais e ponderada a diversidade de percursos e realidades sociais em que se enquadram as universidades e politécnicos, dos requisitos de desempenho mínimo que teriam de ser atingidos para acesso às várias classificações por categoria funcional, bem como das regras gerais de avaliação.
- A garantia de que o sistema de avaliação valoriza diferentes perfis de actividade académica, sem obrigatoriedade de definição prévia pelo docente.
- A definição de três menções classificativas: insuficiente, bom e muito bom.
- Audição obrigatória dos docentes e investigadores que não atinjam as metas mínimas e disponibilização de apoio para melhorar a sua qualidade de desempenho.
- A publicitação institucional, em área reservada, das menções mais elevadas.

A FENPROF continuará a defender os direitos dos docentes e investigadores à progressão salarial e estabilidade de emprego, do ambiente de trabalho facilitador da interdisciplinaridade e cooperação e da qualidade das missões confiadas ao ensino superior. A FENPROF reafirma que continuará a acompanhar o processo de avaliação de desempenho e após a auscultação dos docentes e investigadores, não hesitará em reclamar a suspensão do processo de avaliação a nível local ou mesmo nacional.

III – Carreiras docente e de investigação, salários e concursos

1. Breve caracterização da situação actual e evolução recente (2005 - 2010)

O número total de docentes do ensino superior em Portugal ronda actualmente os 34 mil. Os últimos dados conhecidos são referentes a Dezembro de 2010 (REBIDES, OCES; GPEARI). Não é assim possível ainda quantificar o impacto recente dos novos estatutos de carreira, em particular do ensino superior politécnico. Os anunciados cortes financeiros para 2012 terão um impacto fortemente negativo na evolução dos corpos docentes.

No que se refere ao número de investigadores científicos, a dificuldade ainda é maior, pois as metodologias utilizadas têm sido alteradas.

O Quadro 1 mostra a evolução do número de docentes declarados pelas instituições públicas e privadas nos últimos anos. Descontando as acumulações, em 31 de Dezembro de 2005 existiam 34483 docentes a leccionar em 328 instituições. Em 31 de Dezembro de 2010 existiam 34514 docentes a leccionar em 304 instituições. O número total de docentes, não se alterou significativamente neste período, com uma

tendência de decréscimo, interrompida em 2009 e 2010, fruto do aumento do número de docentes convidados, como se pode verificar nos quadros 2 e 3. Muitos dos docentes convidados têm sido contratados a tempo parcial, mantendo-se aproximadamente constante o número de ETI's, indicando um aumento da precariedade nas carreiras docentes e uma redução da massa salarial.

Neste período, tem-se assistido a um envelhecimento dos corpos docentes, tendo a idade média subido, de 2005 a 2009, de 44 para 46 anos no Universitário e de 42 para 44 no Politécnico (dados da DGES).

Pessoal que as instituições de ensino superior declararam como tendo com funções docentes (31DeZ)							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
UNIVERSIDADES PÚBLICAS	14 527	14 706	14 423	14 234	14 120	14 450	15142
POLITÉCNICOS PÚBLICOS	10 243	10 954	10 415	10 081	10 101	10 221	10728
UNIVERSIDADES PRIVADAS	$\Sigma = 11\ 420$	7 097	6 803	6 381	6 517	6 936	7201
POLITÉCNICOS PRIVADOS		4 136	3 860	3 956	4144	4 237	4470
MILITAR E POLICIAL	589	593	572	573	512	515	538
Total	36 789	37 486	36 073	35 226	35 395	36 359	38079

Ensino Superior Publico Universitário

A tabela 2 mostra a evolução do número dos docentes no Ensino Universitário público. Para além de uma relativa estabilização do número de docentes na carreira, e da diminuição dos Assistentes, verifica-se um aumento do peso relativo dos Professores Auxiliares, a maioria dos quais está hoje sem perspectivas de progressão. Os concursos não têm sido em número suficiente sequer para compensar as saídas para a reforma dos Professores Associados e Catedráticos, pelo que o sistema ao invés de uma aproximação se tem afastado das metas de qualificação fixadas na revisão do ECDU.

CATEGORIAS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Professor Catedrático	1072	1114	1139	1133	1102	1136	1124
Professor Associado	1901	1937	1969	1984	1953	1981	1967
Professor Auxiliar	4256	4461	4789	5001	5363	5622	5708
Assistente	2350	2088	1789	1504	1226	1040	886
Assistente Estagiário	243	165	132	103	72	42	21
Total na carreira	9 822	9 755	9 818	9 825	9705	9821	9706
Leitor	195	187	222	190	177	179	193
Docente convidado	3728	3934	3 839	3712	3679	3841	4305
Outros	782	820	544	507	559	609	937
TOTAL	14 527	14 706	14 423	14 234	14120	14450	15141

Ensino Superior Politécnico Público

A tabela 3 mostra a evolução do número dos docentes no ensino superior politécnico público. A tabela indica já o número de docentes equiparados (convidados a partir de Setembro de 2009) que ingressaram em 2010 na carreira (cerca de 600), ao abrigo das disposições transitórias da revisão do ECPDESP. Em todo o caso, a larga maioria dos docentes continua em situação precária, fora da carreira, estando a maioria das instituições longe de atingir os mínimos exigidos de 70% de professores na carreira. A tabela mostra ainda que os novos docentes têm sido contratados essencialmente como assistentes convidados, grande parte a tempo parcial.

CATEGORIAS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Professor Coordenador Principal							3
Professor Coordenador	588	645	654	695	713	737	724
Professor Adjunto	1962	2020	2051	2074	2110	2166	2746
Assistente	951	809	506	386	346	269	223
<i>(Total na carreira)</i>	3501	3474	3211	3155	3169	3172	3696
Equiparado a Prof. Coordenador	63	74	61	56	56	52	45
Equiparado a Prof. Adjunto	1694	1826	1774	1798	1882	2031	1673
Equiparado a Assistente	3141	3198	3188	3299	3123	3884	4535
Encarregado de Trabalhos	291	327	325	333	335	52	-
Outros tipos de colaboração	1554	2054	1856	1440	1201	1030	779
TOTAL	9953	10953	10090	9748	10101	10221	10728

Investigadores científicos

Em consequência das indefinições sobre e da desvalorização do papel dos Laboratórios de Estado por parte dos últimos governos, tem-se assistido à diminuição do número de investigadores na carreira de investigação do sector estado. Os concursos têm sido muito poucos e as progressões estão bloqueadas desde 2005.

Por outro lado, os programas Ciência 2007 e 2008 permitiram a contratação a termo (5 anos) de mais de mil jovens investigadores, essencialmente em Centros de Investigação Universitários e em Laboratórios Associados. Estes contratos, sendo preferíveis às bolsas pós-doc, continuam a adiar a legítima aspiração de uma geração de jovens investigadores à obtenção de uma posição estável numa carreira científica.

Elevada desvalorização salarial.

Acompanhando e suplantando a desvalorização salarial a que os trabalhadores da administração pública têm estado sujeitos, os docentes do ensino superior tem visto os seus salários reais diminuir. No caso extremo, e numa estimativa conservadora, tendo em conta exclusivamente o bloqueamento das progressões e a redução salarial de 2011, os docentes iniciando carreira em 1/9/2002, Professores Adjuntos e Professores Auxiliares, terão perdido um total acumulado superior a, respectivamente 30 mil e 42 mil euros no final deste ano.

As alterações aos estatutos de carreira

No ano de 2009, foram negociadas e publicadas as revisões aos estatutos das carreiras docentes do ensino superior. A FENPROF valorizou positivamente vários aspectos da configuração das carreiras, nomeadamente

a consagração do regime de dedicação exclusiva como o regime-regra do exercício de funções por parte do pessoal docente de carreira, a dignificação da carreira do Ensino Superior Politécnico e a sua aproximação à do Universitário bem como a fixação de percentagens de professores de carreira (Politécnico) e de professores nas categorias de topo (Universitário). No entanto, a FENPROF não subscreveu um acordo global com o então MCTES por manter discordâncias importantes quanto a várias matérias, nomeadamente, quanto ao regime de transição de docentes com contratos precários no Politécnico.

Em resultado da luta dos docentes e do apoio conseguido junto dos grupos parlamentares da oposição, processo em que a FENPROF desempenhou um papel central, foram posteriormente aprovadas, em 2010, na Assembleia da República, alterações aos diplomas que consagraram um sistema de transição bastante mais justo do que aquele que o Governo, através do MCTES, pretendia impor aos docentes com contratos precários, que constituem ainda a larga maioria no Politécnico.

O agravamento da crise financeira e as políticas que a seu pretexto têm sido impostas em Portugal, primeiro pelo governo do PS e agora pelo governo do PSD/CDS, têm impedido a concretização dos ganhos mais positivos desta revisão, nomeadamente a obrigatoriedade de qualificação dos corpos docentes através do aumento significativo dos lugares de Professores Associados e Catedráticos no Ensino Universitário e dos Professores de Carreira no Ensino Politécnico. Nestes últimos 2 anos o número de concursos abertos tem sido inferior ao número de aposentações o que afasta a concretização desse objectivo e contribui para o envelhecimento dos corpos docentes.

Entretanto, no ensino superior privado, onde nem o Código do Trabalho é respeitado por muitas entidades patronais, como várias condenações em tribunal comprovam, ocorrem reduções unilaterais de cargas lectivas e de salários, mesmo quando o docente está contratado em regime de tempo integral e conta como tal para os requisitos exigidos pelo RJIES. É essencial, para a garantia da qualidade do ensino e do exercício da liberdade académica, neste subsector, que exista em todas as escolas um corpo docente e de investigação próprio maioritariamente em dedicação exclusiva com vinculação estável, adequadamente qualificado e dimensionado.

2. Propostas da FENPROF

Garantia da efectivação dos direitos previstos no período transitório da revisão do ECDU e ECPDESP

Em particular as referentes ao Ensino Superior Politécnico, permitindo a passagem à carreira de muitos colegas, depois de obtidas as habilitações de referência, pondo fim à situação de precariedade que se arrastava há anos, aumentando a qualificação do corpo docente. A FENPROF exige a criação de condições para a qualificação académica dos docentes, nomeadamente as condições de dispensa de serviço docente para a realização do doutoramento e pagamento das respetivas propinas e a abertura de provas públicas requeridas pelos docentes.

No Universitário é importante garantir que os contratos dos docentes convidados abrangidos pelo período transitório são renovados. Garantir que os actuais assistentes, bem como os convidados que se encontram nas condições previstas na lei, passem à carreira como professores auxiliares.

Investigadores e carreira de Investigação

O aproveitamento integral das potencialidades da jovem geração de investigadores com bolsas pós-doc e com contratos a prazo nos Laboratórios Associados e no âmbito dos programas Ciência 2007 e 2008 exige a abertura de concursos para lugares na carreira de investigação. A abertura de vagas da carreira de investigação, em todas as categorias, tanto nos centros inseridos em instituições de Ensino Superior como

nos Laboratórios de Estado, é uma condição necessária ao retorno do investimento nacional na formação avançada de milhares de jovens e à urgente renovação dos quadros de investigação do país. Neste sentido, torna-se igualmente necessário clarificar o estatuto dos investigadores nos Centros de Investigação e nos Laboratórios Associados, garantindo a possibilidade de progressão nas carreiras. Por outro lado, exige-se a regulamentação das progressões na carreira de investigação científica,

Trabalho docente por bolseiros e investigadores

Muitas instituições, face à asfixia financeira de que estão a ser vítimas, estão a recorrer aos bolseiros e aos investigadores contratados para suprir necessidades permanentes de actividades lectivas, muitas vezes a custo zero. Esta situação contribui para esconder a necessidade das instituições abrirem mais concursos para a carreira docente, e tem consequências na qualidade do apoio prestado aos estudantes. Importa por isso combater a generalização do recurso ao trabalho docente de bolseiros e de investigadores não integrados em carreira. Nesse sentido, a FENPROF propõe que:

- Bolseiros e investigadores contratados fora de carreira (Programas Ciência 2007 e 2008; Laboratórios associados e outros) só poderão dar aulas de forma continuada se tiverem um contrato de docente convidado (de assistente para os bolseiros não doutorados e de professor auxiliar para os doutorados).
- A docência por períodos curtos, de módulos de disciplina ou de aulas individuais, por bolseiros terá sempre que ser aprovada pelo Conselho Científico da respectiva unidade orgânica.

Ingresso e Progressão na Carreira

A qualificação do sistema, com o alargamento dos lugares do topo da carreira de modo a cumprir a percentagem de professores catedráticos e associados determinada no ECDU (50 a 70% do total de professores) e a percentagem de professores determinada no ECPDESP (+ de 70%), exige a abertura de concursos em todas as instituições de ensino superior e o cumprimento do regime transitório (Lei 7/2010) nas instituições politécnicas. Esta necessidade torna-se tanto mais urgente quanto a lei determina que as instituições passarão a ser penalizadas, a partir de 2014, no âmbito da acreditação dos cursos, se não cumprirem estas exigências de qualificação. Faltam apenas 3 anos para o final deste período de transição.

A FENPROF exige que as Instituições universitárias planifiquem a abertura de concursos de modo a garantir que se atingem as metas determinadas pelo ECDU.

A FENPROF exige que as instituições politécnicas cumpram o regime transitório do ECPDESP de modo a garantir que se atingem as metas aí estabelecidas. Nomeadamente, exige a criação de condições para a qualificação académica dos seus docentes e a realização de provas públicas requeridas pelos docentes que tinham mais de 15 anos de serviço a tempo integral à data da publicação da Lei.

A FENPROF defende o cumprimento do regime transitório do ECPDESP e a valorização do **Mérito Absoluto** comprovado, pelos títulos de Doutoramento ou de Especialista e Aprovação em Provas Publicas.

Revalorização salarial

A FENPROF não dá por adquirida a redução salarial extraordinária ocorrida este ano, e irá combater que a redução salarial continue ou venha ainda a ser agravada nos próximos anos. Importa assegurar que a redução efectuada não passe a ser a referência e não seja inscrita na tabela salarial.

Em simultâneo, importa assegurar o cumprimento da legislação em vigor que estipula um aumento salarial pela aprovação em provas de agregação e de habilitação.

Docentes convidados

A FENPROF defende:

- que os docentes convidados a 100% devem poder optar pelo regime da dedicação exclusiva, tal como os outros docentes. A não garantia desta condição cria um “estímulo” adicional à contratação de convidados em substituição de concursos, particularmente em período de asfixia financeira.
- que os doutorados devam ser contratados como professores convidados.

A FENPROF opõe-se ao aumento da precariedade no recrutamento de docentes convidados, nomeadamente através da generalização dos contratos por semestre ou por 4 meses a docentes com distribuição de serviço anual.

Carga Lectiva

A FENPROF irá combater as violações aos estatutos de carreira no que respeita a cargas lectivas excessivas, incluindo as tentativas de contabilizar horas como fracções de horas, nomeadamente nos Cursos de Especialização Tecnológica (CET) ou por se destinarem a turmas com poucos alunos.

Ensino Superior Privado

No ensino superior privado continua por cumprir a disposição legal, repetida em termos semelhantes nos sucessivos diplomas que vêm regulando este subsector, o último dos quais é o RJIES, que impõe ao governo a obrigação de produzir um diploma regulador do regime dos docentes e dos investigadores, em particular no que respeita a modalidades de contratação e de carreira. Esta omissão e a obstrução da associação patronal – APESP – à negociação de um acordo colectivo de trabalho têm facilitado a aplicação em muitas instituições de medidas arbitrárias de despedimento e de redução unilateral de salários e de horas de leccionação. A FENPROF usará de todos os meios legais ao seu alcance para que finalmente entre em vigor um instrumento regulador negociado com as organizações sindicais.

IV – A Organização do Ensino Superior e Investigação na FENPROF

O sector inclui valências complementares de duas actividades diferentes – ensino superior e investigação – que se combinam nas carreiras docentes universitária e politécnica, e em parte na dos investigadores também – e que há muito a FENPROF defende que devem manter uma estreita ligação, não fazendo sentido, a este nível, uma separação global entre estas duas actividades, nem que seja pela suposta “especialização” das instituições, umas vocacionadas para a “investigação”, e outras só para a “leccionação”.

Pertencendo a um sector altamente internacionalizado e globalizado (desde muito antes do processo de Bolonha), o departamento sempre se inseriu no contexto mais global do Ensino Superior e da Investigação na Europa e no Mundo, e também no conjunto mais geral de toda a Educação em Portugal. Estes são alguns aspectos que constituem mais-valias notórias da nossa organização.

1. No contexto geral da Educação em Portugal

O sector integra uma federação de sindicatos de professores, cada qual representando todos os sectores da Educação, o que tem óbvias vantagens:

- O sector, mesmo quando por vezes depende de um ministério diferente, não é uma “ilha”, e sofre os efeitos da política geral de Educação adoptada para cada sector; por isso, faz sentido ter órgãos onde existe a possibilidade de discussões alargadas e transversais, não limitadas ao sector de cada um;
- Há imensos aspectos em que as pontes entre os sectores são importantes, e os temas de responsabilidade partilhada (acesso ao ensino superior, formação de professores, avaliação, etc.), e a organização numa federação facilita essas discussões;
- A existência de uma extensa rede de dirigentes e sedes sindicais, justificados pela dispersão geográfica da rede e pelo elevado número de sócios dos outros sectores, permite um acesso facilitado, de qualquer sócio através destes, aos dirigentes do sector.

A autonomia de que dispõe o Departamento de Ensino Superior e Investigação, no seio da FENPROF, permite-lhe actuar com meios e calendário próprio, para resolução dos seus problemas específicos.

2. As Ligações Internacionais

Desde a sua fundação que a FENPROF privilegiou contactos internacionais com as suas congéneres de outros países, e essas ligações foram também mantidas, de forma mais intermitente, no sector do Ensino Superior e Investigação. Mas nos últimos 16 anos, o Departamento do Ensino Superior da FENPROF tem participado sempre em todas as actividades internacionais do sector:

- na Europa (no ETUCE/CSEE – Comité Sindical Europeu para a Educação e na IE – Internacional de Educação/Europa, actualmente agregados numa estrutura única, a IE/ETUCE, e que mantiveram uma estrutura própria para este sector, o HERSC-Higher Education and Research Standing Committee, de que sempre fomos membros);
- a nível mundial, através da mesma Internacional de Educação (de que a FENPROF é membro desde a fundação), participando nas várias Conferências Mundiais da IE para este sector;
- a nível mais local, privilegiando contactos e participações nos congressos dos nossos vizinhos e parceiros do sul da Europa, e dos PALOP's;
- a FENPROF é a única face conhecida do sindicalismo docente no ensino superior/investigação, quer para a Europa, quer para o resto do mundo, pois é a única organização sindical portuguesa sempre presente nessas instâncias internacionais, e a única consultada pela DG-Research na discussão que levou à elaboração da Carta/Código dos Investigadores;
- a FENPROF faz ainda parte da Federação Mundial dos Trabalhadores Científicos e participa no seu Comité Executivo.

3. O Departamento enfrenta, contudo, alguns problemas recorrentes:

- A necessidade de visibilidade própria deste sector (com carreiras, estatutos, instituições, legislação e problemas diferentes) e simultaneamente a necessidade de valorizar a identificação com os restantes sectores da Educação, todos representados na FENPROF; neste sentido pode-se justificar a adopção, neste sector, de uma imagem própria;
- A dificuldade de dispensas parciais ou totais de dirigentes, dado que, face às exigências para esta carreira (sobretudo na sua componente de investigação), uma interrupção é praticamente equivalente ao bloqueio total e definitivo das progressões e promoções na carreira; daí a

necessidade de o trabalho de base do sector seja adequadamente apoiado pela estrutura geral dos sindicatos e da Federação.

4. Propostas de funcionamento:

- **Reforçar a ligação dos sindicatos aos sócios nos locais de trabalho, criando uma rede de representantes/activistas sindicais, com reflexo na composição e no funcionamento dos órgãos do departamento;**
- **Afirmar, renovar e valorizar a imagem do departamento, e melhorar significativamente a comunicação, em ambos os sentidos, entre as direcções sindicais e os sócios, e também com a sociedade, junto dos meios de comunicação social e, em particular junto dos colegas que ainda não são associados de sindicatos da FENPROF;**
- **Desenvolver acções especificamente dirigidas à sindicalização de sectores sub-representados no conjunto dos sócios dos sindicatos, com vista ao alargamento da representatividade da FENPROF e à renovação dos associados, através da sindicalização dos mais jovens;**
- **Organizar o trabalho do sector por frentes de trabalho, cada uma com o respectivo responsável, dirigente do sector;**
- **Reforçar as sinergias entre os departamentos jurídicos dos diferentes sindicatos da FENPROF, tirando o máximo partido da capacidade distribuída pelas diferentes regiões do país, aumentando a eficiência do aconselhamento jurídico dos dirigentes e dos órgãos do departamento e da FENPROF, e do tratamento problemas apresentados pelos sócios, no âmbito do contencioso, o que exige uma maior eficácia da acção de coordenação de âmbito nacional e uma efectiva comunicação entre os diferentes departamentos jurídicos dos sindicatos;**
- **Organizar seminários temáticos e promover iniciativas de formação, em domínios variados, de interesse para os associados.**

5. Coordenação do Departamento:

- Estabelecer a composição da Comissão Coordenadora do sector com base nos coordenadores deste sector em cada sindicato, mas de forma alargada a mais alguns dirigentes dos sindicatos por estes convidados a participar nas reuniões, dependendo das frentes de trabalho em se encontrem envolvidos;
- Convidar para as reuniões, sempre que se considere relevante, personalidades que contribuam para o enriquecimento das discussões.

6. Conselho do Departamento:

- Revitalizar este órgão do departamento, dando liberdade a cada sindicato para definir a composição e forma de designação dos seus representantes, de acordo com um regulamento geral a aprovar pelo Secretariado Nacional, que ponha em prática os princípios a respeitar, designadamente o da representatividade de cada sindicato no seio da FENPROF e das instituições de ensino superior no Conselho;
- Reunir este Conselho com a periodicidade mínima de uma vez por semestre.

Lisboa, 4 e 5 de Novembro de 2011