



O futuro do emprego científico em Portugal (CEEC)

9 de outubro de 2020

Exmos Srs. e Sras Deputados da
Comissão Parlamentar de Educação, Ciência, Juventude e Desporto,

Na sequência da Audiência Parlamentar do passado dia 15 de setembro, enviamos este breve documento, para complementar a recente intervenção da ANICT nesta comissão parlamentar. Anexo a este documento, enviamos também:

(i) **algumas propostas concretas para promover a implementação de carreiras científicas nas instituições de ensino superior e de investigação (anexo 1).**

(ii) o último levantamento feito em relação ao ponto da situação do PREVPAP (anexo 2),

(iii) o último levantamento feito em relação ao ponto da situação dos regulamentos de avaliação dos investigadores, tal como previsto no DL 57/2016 e Lei 57/2017 (anexo 3),

(iv) as considerações da ANICT ao Relatório de avaliação da implementação do Programa de Estímulo ao Emprego Científico (anexo 4).

Para sumariar as preocupações da ANICT, gostaríamos de deixar claro que uma carreira de investigação moderna obriga a rigorosos, transparentes e justos processos de avaliação, com consequências quer positivas (como integração e progressão na carreira), quer negativas (como despedimento com justa causa). Consideramos igualmente necessária a contratação de investigadores para suprimir necessidades temporárias, mas também consideramos ser necessária a coragem para assumir que muitos destes investigadores desempenham, de facto, funções permanentes das instituições.

Ora, é preciso reconhecer que os programas de recrutamento de recursos humanos em ciência, na última década, tiveram um papel essencial na promoção de ciência de cada vez mais qualidade, levando ao prestígio e reconhecimento internacional. É importante perceber também que, embora a ciência não seja, por si só, uma atividade de foro comercial, a atividade científica em Portugal tem gerado muita riqueza ao longo da última década, de forma directa (como na criação de postos de trabalho) e indirecta (dinamizando a economia, criando novas empresas, etc). Infelizmente, e apesar da grande expansão científica dos últimos anos, estes programas pouco ou nada contribuíram para a continuidade de linhas de investigação e a promoção de lugares estáveis em carreiras de investigação, resultando na perda de investimento de muitos milhões de euros como consequência do desmembramento de grupos de investigação e saída de

investigadores do sistema científico e tecnológico nacional. **Num país com os recursos limitados como Portugal, não é compreensível que** devido à falta de visão a longo prazo e à inexistência de acordos inter-partidários de longo prazo, **se desperdice tanto dinheiro em políticas avulso.** Não nos podemos esquecer que o processo de investigação é um processo moroso, normalmente mais longo do que ciclos políticos, e que o retorno do seu investimento demora, por vezes décadas.

É importante enquadrar que se no programa Ciência (2007-2008) foram contratados cerca de 1600 investigadores e no programa IF (2012-2015) pouco mais de 800, o atual programa CEEC engloba já mais de 5000 investigadores doutorados. Isto demonstra a dimensão do atual problema, que, se não for devidamente resolvido, colocará em risco de colapso todo o sistema científico e tecnológico nacional. A questão de fundo é que ao longo das últimas 2 décadas, a maior parte dos investigadores doutorados não tinham um vínculo laboral formal com as instituições onde efetivamente trabalhavam (designadas de instituições de acolhimento), sendo relativamente fácil para as instituições manterem estes investigadores em situação altamente precária, contra todas as regras de bom senso. As próprias bolsas de pós-doutoramento, inicialmente cedidas por 3 anos, passaram depois a 6 anos, e à medida que a bolha de investigação ia crescendo, alterou-se novamente os regulamentos da FCT permitindo que os investigadores concorressem a sucessivas bolsas de pós-doutoramento, em clara inconformidade com o espírito geral da lei do trabalho em funções públicas ou em regime privado. Ora, com a implementação do DL 57/2016, as instituições estarão impossibilitadas de recorrer a sucessivos contratos de trabalho a termo, com os mesmos investigadores, e para as mesmas funções. Assim, está atualmente definido como 6 anos o máximo de duração de contratos a termo, com a mesma instituição e nas mesmas funções. Daqui se entende que, ou estes investigadores terão que sair da instituição (término do contrato), ou então passar a um contrato sem termo. A visão, repetidamente proferida, que este não é um problema grave e que estes investigadores irão substituir os docentes que vão entrar na reforma, não é devidamente fundamentada. Por um lado, existem áreas científicas onde existem muito mais investigadores do que os docentes que se vão reformar nos próximos 5 ou 10 anos. Por outro lado, sem uma revisão profunda do ECDU, transferir os investigadores para carreiras de docentes irá, inevitavelmente, reduzir a disponibilidade dos mesmos para fazer investigação, contribuindo para a redução da competitividade e qualidade.

Por falar em funções de trabalho, é importante recordar um incompreensível comunicado do CRUP ([de 06 de março de 2018](#)), onde aparentemente se tentava argumentar que não há necessidades permanentes de investigação nas universidades portuguesas. **Tenta-se confundir os senhores deputados, e achamos importante desmistificar aqui alguns conceitos.** Ora, a atividade de investigação, por definição, obriga a constante inovação. Assim, pode-se compreender que aquilo que um investigador está a fazer hoje, não será certamente o que estará a fazer dentro de 5 anos. **Em consequência da constante inovação,** os projetos que estão a financiar as atividades de investigação de hoje, não serão os mesmos que estarão a financiar o mesmo investigador dentro de 5 anos. Embora a fonte de financiamento seja outra, a atividade em si, é a mesma: investigação e desenvolvimento. Assim, o argumento de que novos projetos não se traduzem na continuidade da mesma função e atividade profissional, é, no mínimo, desonesto. O receio, compreensível, por parte de muitos reitores, prende-se com a incerteza do financiamento para investigação. **A solução proposta pela ANICT é deveras simples** e apenas implica

transferir verbas do orçamento de estado atualmente pagas à FCT para as instituições: **todos os contratos de investigador de quadro deverão ser cobertos directamente por verbas de orçamento de estado**. Curiosamente, o [despacho n.º 9023/2020 do MCTES](#) vai no sentido desta sugestão da ANICT. Uma vez mais, recordamos o princípio que nos guia: defendemos um sistema meritocrático baseado numa avaliação criteriosa e transparente, que pode, em casos de claro incumprimento das mais básicas funções do investigador, levar ao despedimento com justa causa, de forma a garantir a sustentabilidade do sistema.

É importante também perceber que a legislação que rege as carreiras públicas de investigação (DL 124/99) **está completamente obsoleta**, muito em parte pelo grande desenvolvimento científico que aconteceu em Portugal nas últimas 2 décadas, sendo hoje em dia exigido muito mais a qualquer investigador doutorado com contrato a termo, do que àqueles que se encontram integrados na carreira tal como definida pelo DL 124/99. Assim, é urgente promover uma reflexão profunda, envolvendo políticos, instituições de investigação e os próprios investigadores. No documento [“Ciência e Inovação em Portugal 2020-2030: Propostas para promover a qualidade científica, emprego e carreiras para doutorados na próxima década”](#) partilhado anteriormente com esta comissão, já apresentamos uma boa base de trabalho, que foi o resultado de um extenso processo de discussão ao longo de 2020, que envolveu mais de 800 investigadores.

Gostaríamos de terminar este ofício, **recusando o artificialismo da divisão dos direitos e deveres entre os investigadores contratados em universidades de regime público e regime fundacional**: as universidades em regime fundacional não deixam de ser, na essência, instituições públicas, que desempenham a sua atividade, sem intuito lucrativo, para o bem da sociedade. No entanto, o enquadramento de contratação previsto já no DL 57/2016, justifica devidamente que contratos em regime privado têm com fundamento a execução de serviço determinado, precisamente definido e não duradouro (artigo 6, ponto 3), indo de acordo ao previsto no artigo 140, linha g, do código do trabalho. As alterações propostas pela Lei 57/2017, no DL 57/2016, aparentam, por um lado, estar a promover a estabilidade das posições abertas ao abrigo de contrato de trabalho em funções públicas, mas ao introduzirem a expressão “de acordo com o seu interesse estratégico”, levam a interpretações que não podemos deixar de considerar abusivas. Veja-se por exemplo os [editais abertos pela Universidade de Coimbra](#), onde se afirma à partida que não haverá interesse estratégico por parte da instituição em manter essas posições a longo prazo. Poder-se-ia questionar acerca da motivação da instituição em recorrer continuamente a estes programas de promoção de emprego científico (como o Ciência 2007&2008 e o Investigador FCT), se depois afirmam constantemente que não é estratégico para a instituição manter carreiras de investigação. **É preciso refletir sobre esta atitude recorrente, e agir concisamente para, de uma vez por todas, resolver este problema.**

Ora, se por um lado temos que reconhecer a autonomia institucional e também reconhecer que é muito importante para um sistema científico haver alguma flexibilidade na contratação de recursos humanos, não nos parece honesto perpetuar uma estratégia contínua de utilização dos mesmos recursos humanos e em simultâneo impedir o acesso à carreira, indo contra as leis gerais em vigor no país (veja-se as situações reportadas no PREVPAP). O próprio preâmbulo do DL 57/2016 defende estes princípios, podendo ler-se que um dos objetivos do governo é “a renovação contínua da comunidade científica, assegurando um equilíbrio entre transição geracional e a manutenção do capital humano instalado, no quadro dos estatutos das carreiras docente e de

investigação científica”. Os poucos dados disponíveis publicamente sobre as taxas de integração na carreira dos programas de estímulo ao emprego científico apontam para valores inferiores a 5%.

Compreendemos, no entanto, que meras alterações legislativas no DL 57/2016 não resolvem o problema de fundo. Existem outras questões do foro prático, que não são solucionáveis apenas com alterações legislativas. Num cenário hipotético em que todos os investigadores tivessem uma avaliação de desempenho final positiva, seria necessário um reforço do atual orçamento dedicado ao CEEC/Norma transitória na ordem dos 1.5x, para acomodar a passagem do contrato de investigador inicial (TRU=33) para investigador auxiliar (TRU=53). Com o atual orçamento atribuído às posições da Norma transitória e ao CEEC, seria possível suportar a entrada de cerca de 67% dos investigadores em posições de carreira. No entanto, temos consciência que isso colocaria em causa a sustentabilidade do sistema.

Por outro lado, se todos os investigadores forem forçados a sair do sistema no final dos 6 anos de contrato, independentemente do sucesso que tenham, a sustentabilidade do sistema também fica em risco, não apenas porque a capacidade de se fazer ciência será drasticamente reduzida, mas também do ponto de vista financeiro, pois são cada vez mais os jovens investigadores que são os gestores de projetos, contribuindo significativamente para os orçamentos das instituições.

Se por um lado defendemos a necessidade de se implementar processos de avaliação de desempenho dos investigadores rigorosos, transparentes e justos, com consequências directas quer a nível de integração e promoção na carreira, quer de despedimento por justa causa, chegou agora a altura de se avaliar a forma como as instituições geriram (e gerem) os milhões de euros que o país investiu na última década, para promover as carreiras científicas. Assim, no anexo 1 apresentamos uma proposta concreta e clara, que permite, de uma forma alheia ao DL 57/2016, respeitar a autonomia e interesse estratégico das instituições, e ao mesmo tempo abrir as portas, de uma forma real e honesta, para a integração dos melhores investigadores nas carreiras.

Disponível para qualquer esclarecimento, incluindo nova audiência parlamentar,
em nome da direção da ANICT;

Atenciosamente,



Propostas concretas para promover a implementação de carreiras científicas nas instituições de ensino superior e de investigação

9 de outubro de 2020

Para a promoção de carreiras de investigação nas instituições portuguesas, é, em primeiro lugar, necessário assegurar uma significativa parte do financiamento das posições permanentes de investigação por verbas de orçamento de estado, tal como acontece para as posições de docente (**ver proposta 6** do documento [“Ciência e Inovação em Portugal 2020-2030: Propostas para promover a qualidade científica, emprego e carreiras para doutorados na próxima década”](#)). Implementando esta medida, as instituições passarão a ter um nível extra de segurança, que permita pagar uma grande parte dos salários dos seus investigadores, tal como acontece com os restantes funcionários das instituições.

Em segundo lugar, a ANICT respeita a autonomia institucional, mas rejeita que seja usado como argumento para constantemente fugir à responsabilidade de integrar os investigadores nos seus quadros. A **proposta 3** do documento [“Ciência e Inovação em Portugal 2020-2030: Propostas para promover a qualidade científica, emprego e carreiras para doutorados na próxima década”](#) **apresenta desde logo a solução que consideramos ser a ideal para os futuros concursos** de recrutamento de investigadores. Na sua autonomia e no seu interesse estratégico, as instituições que abram posições ao abrigo do CEEC institucional deverão abrir posições exclusivamente para a carreira de investigação. Não tendo interesse estratégico, então não devem continuar a concorrer a estes apoios. Por outro lado, o CEEC individual deve ser visto como uma oportunidade para os jovens doutores, sendo que apenas seria elegível para as 2 posições iniciais (Investigador Júnior e Investigador Auxiliar), e onde ficaria claro, para todos, desde o início, que não haveria a obrigação de entrada na carreira, no final dos 6 anos. Isto não significa que as instituições não possam abrir posições de carreira e que os investigadores não possam concorrer; no entanto, seria mais honesto, do nosso ponto de vista, ver este tipo de concursos como uma oportunidade para os jovens doutores potenciar o seu CV, para mais tarde estarem em condições de concorrer a um lugar de carreira.

Após discussão promovida pela direção com os seus associados, **a ANICT propõe agora uma terceira ferramenta para promover as carreiras de investigação**, respeitando a autonomia institucional, mas responsabilizando as instituições e protegendo os investigadores cujo mérito é reconhecido até pela própria instituição. Esta terceira ferramenta é acima de tudo relevante para todos os investigadores contratados até ao momento no âmbito da norma transitória e do CEEC, aos quais qualquer alteração legislativa ou alteração de filosofia de futuros concursos, dificilmente terá um impacto significativo para estes investigadores. Assim, a ANICT propõe que seja criado um mecanismo de avaliação extraordinária das instituições, que vise única e exclusivamente avaliar a gestão que as instituições estão a fazer dos programas de recrutamento de

investigadores. **O conceito fundamental desta avaliação seria averiguar qual a taxa de sucesso de integração dos doutorados nas carreiras das instituições, e a consequência desta avaliação seria permitir, reduzir ou impedir** que a mesma instituição continuasse a recorrer a futuros programas governamentais de estímulo à contratação de investigadores **com contratos temporários**. Considerando o cenário atual de “bolha de investigação”, é inevitável que terá que ser feito um esforço excepcional, nesta altura, tendo em conta o muito elevado número de investigadores doutorados com contratos temporários. Assume-se, que num futuro não muito distante, será possível atingir-se um estado estacionário, com taxas de integração na carreira menos exigentes. **Meramente a nível exemplificativo, apresenta-se a tabela seguinte com um esquema possível de avaliação.**

% de doutorados recrutados na norma transitória e CEEC que foram integrados nas carreiras da instituição até ao final do termo do contrato	Elegibilidade para a instituição continuar a recrutar investigadores com contratos temporários em programas de apoio ao estímulo científico
Mais de 50%	sem limite aplicado ao número de candidaturas submetidas
Entre 40 a 50%	máximo de 90% no número de candidaturas submetidas em concursos anteriores
Entre 30 a 40%	máximo de 70% no número de candidaturas submetidas em concursos anteriores
Menos de 30%	não elegível

O mesmo conceito deveria ser implementado para os eventuais futuros concursos que sigam a proposta 3 do documento “[Ciência e Inovação em Portugal 2020-2030: Propostas para promover a qualidade científica, emprego e carreiras para doutorados na próxima década](#)”, contendo um rácio entre as posições que a instituição vai abrindo, todos os anos, para lugares de carreira (via CEEC institucional) e para lugares temporários (via CEEC individual). A nível de exemplo, cada instituição só poderia ser financiada no máximo em 3,3x mais posições CEEC individual (ou equivalente, contratos a termo) do que o número de vagas abertas no CEEC institucional (ou equivalente, lugares de carreira).

ANEXO 2



Associação Nacional
de Investigadores em
Ciência e Tecnologia

Ponto da situação PREVPAP (em setembro de 2020)

21 de Setembro de 2020

Enquadramento

De Setembro de 2019 a Setembro de 2020, a ANICT lançou vários questionários endereçados à comunidade científica, com o objetivo de acompanhar o processo de comunicação e implementação dos resultados dos requerimentos de investigadores doutorados ao PREVPAP (Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública), tendo denunciado várias situações de:

- atrasos incompreensíveis na divulgação das comunicações das decisões de regularização;
- incumprimento, por parte das instituições, de várias obrigações impostas pela Lei 112/2017, nomeadamente os atrasos nas aberturas de concursos (regime público) ou regularização imediata (regime privado) ou a obrigatoriedade de prorrogação de contrato de trabalho durante o processo de regularização;
- tentativas das instituições de regularizar os vínculos contratuais noutras carreiras que não a de investigação.

Tendo em conta a publicação da resolução do Conselho de Ministros n.º 52/2020, que determina a fixação de prazos para a conclusão dos procedimentos referentes ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública, a ANICT lançou um novo questionário, para tentar perceber se os novos prazos tinham sido cumpridos. Este breve inquérito foi realizado através de um formulário Google e divulgado através de listas de endereços eletrónicos, no site e newsletter da ANICT e nas redes sociais (Facebook), entre 10 e 14 de setembro de 2020, em preparação de uma audiência parlamentar com a Comissão Parlamentar de Educação, Ciência, Desporto e Juventude, que decorreu no dia 15 de setembro.

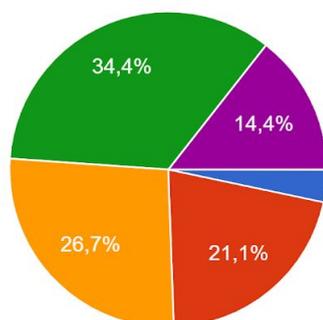
Foram recebidas 92 participações, tendo sido validadas 90. Dois questionários foram excluídos da análise após se ter contactado os participantes para clarificação das informações prestadas.

Parte i - Ponto da situação do processo

Das 90 respostas validadas, verificou-se que cerca de 50% dos participantes recorreram das decisões iniciais das CAB. Por sua vez, a maior parte dos investigadores que recorreu da decisão inicial ainda não recebeu qualquer notificação do recurso. Note-se também que pelo menos dois investigadores de laboratório associado reportaram que ainda não receberam a primeira resposta, tendo alertado que não está a ser cumprido o disposto no despacho n.º 7515-A/2019, publicado no Diário da república, 2.ª série, de 22.08.2019 (1.º Suplemento).

Qual o ponto da situação do seu processo?

90 respostas



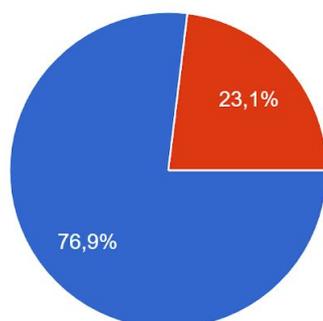
- Ainda não recebi nenhuma resposta
- Recebi uma resposta positiva
- Recebi uma resposta negativa
- Recorri da decisão inicial (NEGATIVA) mas ainda não recebi resposta de recurso
- Recorri da decisão inicial (NEGATIVA) e já recebi resposta de recurso

Parte ii - Resultados dos pedidos de audiência prévia

Dos 45 investigadores que participaram neste questionário, que apresentaram recurso da decisão inicial, 13 já obtiveram uma resposta ao seu recurso, sendo que em 4 casos as decisões iniciais das CAB foram revogadas.

Que resposta obteve no seu recurso?

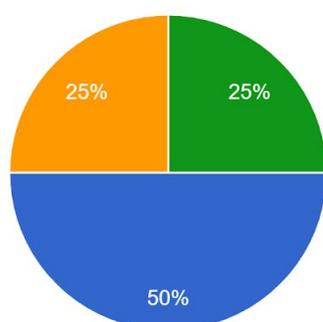
13 respostas



- O recurso foi indeferido
- O recurso foi deferido

Caso tenha sido deferido, qual o ponto da situação do seu processo de contratação?

4 respostas



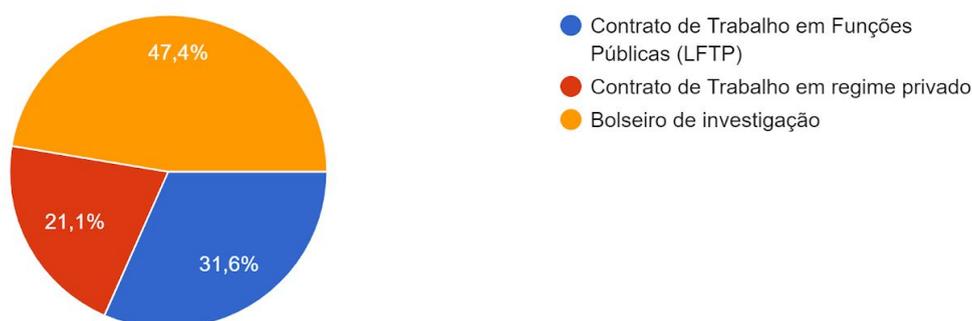
- Apenas recebi notificação da CAB
- Procedimento concursal já foi iniciado (Instituições Públicas)
- Procedimento concursal já foi aberto (Instituições Públicas)
- Proposta de contrato já foi apresentada (Regime Fundacional/Privado)
- Contrato já foi assinado (Regime Fundacional / Privado)

Parte iii - Perfil dos investigadores aprovados em primeira instância

Dos 90 participantes neste questionário, 19 viram aprovados os seus processos durante a primeira decisão, sendo que a última notificação de decisão foi reportada à data de março de 2020. Ao contrário de questionários anteriores, no atual questionário a maioria dos investigadores que viram aprovadas o seu pedido de regularização profissional, tinham um vínculo de bolseiro, entre 1 de janeiro e 4 de maio de 2017. Note-se que que cerca de $\frac{1}{4}$ destes investigadores reportaram que, após a notificação pela CAB, o processo interno de regularização nas suas instituições ainda não foi despoletado.

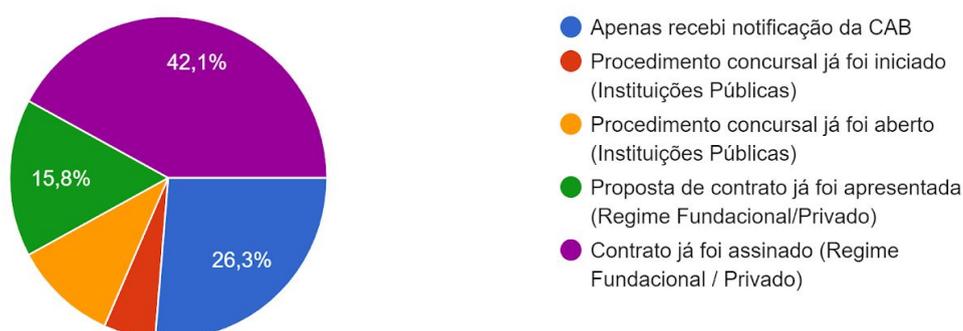
Entre 1 de Janeiro e 4 de Maio de 2017, qual era a sua situação profissional?

19 respostas



Qual o ponto da situação do seu processo de regularização

19 respostas



Os resultados deste questionário foram enviados quer para o Sr. Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior quer para os Srs. e Sras. Deputados da Comissão parlamentar de Educação, Ciência, Juventude e Desporto.



Ponto da situação dos regulamentos de avaliação institucional dos investigadores

30 de Setembro de 2020

Na sequência da audiência parlamentar do passado dia 15 de setembro, a ANICT procedeu a um levantamento do ponto da situação dos regulamentos de avaliação institucional, tal como previsto na Lei 57/2017. O objetivo foi recolher informações para envio para a Comissão Parlamentar de Educação, Ciência, Juventude e Desporto, dando assim resposta a uma das perguntas que nos colocaram.

O pedido foi tornado público, quer no site oficial da ANICT (www.anict.pt) quer nas redes sociais. De seguida partilha-se os resultados compilados.

Instituições com regulamentos publicados em diário da república

[Instituto Politécnico de Bragança](#)

[ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa](#)

[Universidade de Évora](#)

[Universidade de Lisboa - Faculdade de Ciências](#)

[Universidade de Lisboa - Instituto Superior de Agronomia](#)

[Universidade do Algarve](#)

[Universidade do Porto](#)

[Universidade Nova de Lisboa](#)

Instituições com regulamentos em consulta pública

i3S – Instituto de Investigação e Inovação em Saúde

Universidade Católica Portuguesa

Universidade do Minho

Instituições com situação desconhecida

CIIMAR - Centro Interdisciplinar de Investigação Marinha e Ambiental

INIAV - Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária

Universidade da Beira Interior

Universidade da Madeira

Universidade de Aveiro

Universidade de Coimbra

Universidade de Lisboa, Faculdade de Medicina Veterinária

Universidade de Lisboa, instituto superior técnico - cemat

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

Universidade dos Açores

Instituições noutras situações

Universidade de Coimbra - *existe um [regulamento de contratação](#) mas apenas descreve num artigo muito amplo, que a avaliação será feita com base em 3 grandes critérios*

Instituto Português do Mar e da Atmosfera (IPMA) - *investigadores reportam que “a sua implementação está bloqueada devido à falta de alteração do ECIC que integre esta vertente de um modo similar e paralelo à do ECDU para os professores universitários e politécnicos, impossibilitando a progressão dos investigadores na carreira de investigação”*



Considerações da ANICT ao Relatório de avaliação da implementação do Programa de Estímulo ao Emprego Científico

16 de julho de 2020

O relatório publicado recentemente pela FCT, relativo à análise do Programa ao Estímulo do Emprego Científico (PEEC), aborda pontos cruciais da realidade científica nacional. Este documento foi redigido por ex-reitores de várias universidades portuguesas após consulta de diferentes entidades públicas e privadas de relevância no panorama de investigação científica em Portugal (tais como, universidades, laboratórios, entidades sindicais, membros do CRUP, empresas, representantes de investigadores, entre outros).

No relatório de análise ao PEEC são indicadas diversas sugestões a implementar com vista à melhoria do sistema científico português, de forma a promover uma mudança profunda na estrutura da investigação do nosso país, indo assim, de encontro a várias propostas lançadas pela ANICT recentemente (ver documento aqui). **No entanto, há que referir que existem alguns aspectos menos positivos no documento e algumas falhas que consideramos importantes, nomeadamente** (i) uma falta de análise crítica às metodologias da FCT na abertura, avaliação e duração dos prazos de divulgação de resultados dos concursos que promove, assim como (ii) uma aparente visão de que a solução para os vários problemas do sistema nacional científico e tecnológico passa essencialmente por retirar os doutorados das instituições de ensino superior e investigação.

Destacamos aqui alguns dos exemplos que foram ao encontro (nem que de forma parcial) das propostas ANICT:

- “Profissionalização” da atividade de investigação – O relatório PEEC incide na necessidade de “profissionalização” da atividade de investigação, salientando a urgência de definição efetiva de uma carreira de investigação, com estabilização de vínculos contratuais de investigadores: “A consolidação do emprego científico requer que as instituições científicas e de ensino superior profissionalizem a atividade de investigação e desenvolvimento, isto é, que adotem percursos profissionais (vulgo “carreiras”) para os investigadores, que integrem posições remuneradas com condições de acesso claramente previstas em carreiras/mapas de pessoal, uma parte substancial das quais ocupadas por detentores de contratos de trabalho sem termo”, indo assim de encontro às Proposta 2 e 7 da ANICT.
- Definição das prioridades na ciência nacional – esta sugestão vai de encontro à Proposta 1 da ANICT, que visa a identificação de políticas, estratégicas e prioritárias para a ciência

nacional, visto que, apenas com um alinhamento político neste sentido pode-se efetivar toda a consolidação pretendida para a ciência.

- Revisão dos programas de emprego científico CEEC – a preocupação relativa à necessidade de revisão dos programas de emprego científico CEEC encontra-se amplamente discutida no documento em análise. De facto, e ainda que as soluções apresentadas para as questões levantadas sejam diferentes da proposta da ANICT (ver proposta 3 da ANICT), estas são, um reflexo da necessidade de uma análise cuidada ao funcionamento destes programas.
- Dotações do orçamento de estado para a investigação – a necessidade de refletir os vencimentos de investigadores nas dotações do orçamento de estado (proposta 6 da ANICT) encontra-se amplamente discutida no relatório do PEEC: “As instituições de ensino superior (IES) têm resistido à abertura de concursos para posições permanentes a que possam ser opositores alguns dos atuais investigadores bolseiros ou contratados a termo, dada a imprevisibilidade do financiamento que recebem do Orçamento de Estado (OE), o facto de o mesmo não incluir uma componente de investigação”.
- Doutorados no tecido empresarial – um dos assuntos de maior relevância explorado no documento foi a análise efetuada à escassa empregabilidade de doutorados no tecido empresarial português. Foram identificados os principais problemas neste campo e apontadas várias sugestões para alterar esta realidade. A aposta em políticas de diversificação das saídas profissionais para doutorados, nomeadamente dentro do tecido empresarial português, foi uma das propostas lançadas pela ANICT (proposta 8).

De uma forma geral, pode-se inferir que o documento de análise ao PEEC reflete, em larga escala, as grandes preocupações que a investigação em Portugal tem vindo a sentir, que são repercutidas, também, nas propostas que a ANICT apresentou ao XXII Governo Constitucional de Portugal.