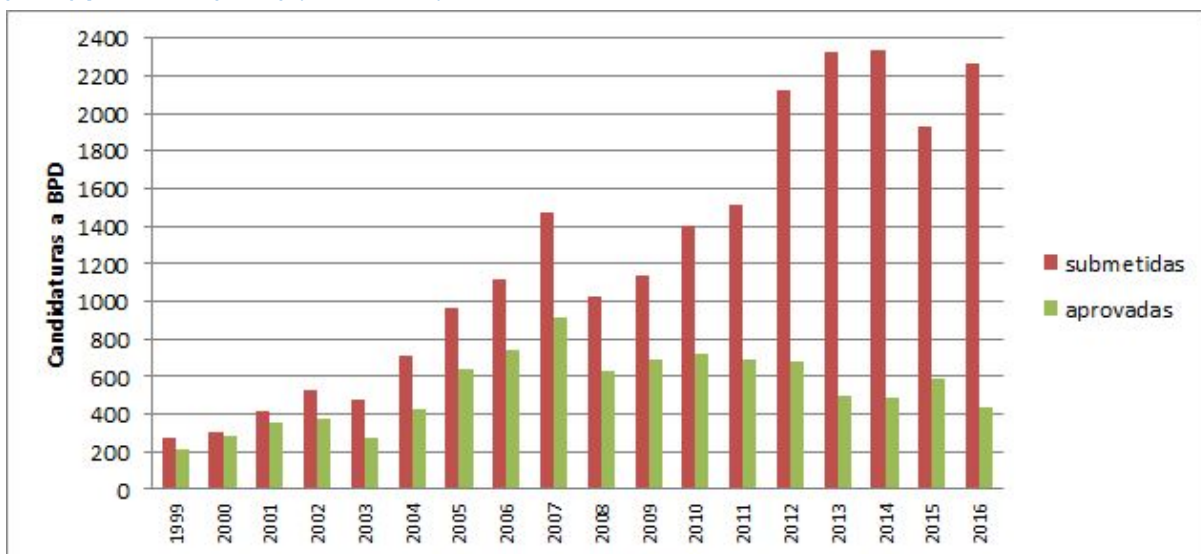


## Que carreira científica para Portugal?

### Contextualização histórica.

Vinte anos depois de ter sido publicado, o Governo prepara-se para propor remodelações ao Decreto-Lei 124/99, que rege a carreira de investigação científica. **O panorama científico nacional atual é muito distinto do existente na altura** e, portanto, justifica-se uma revisão à carreira de investigação científica: de cerca de 200 bolseiros doutorados existentes no início do século, o último concurso às bolsas de pós-doutoramento teve mais de 2200 candidatos (ver figura 1). O número de doutorados à procura de emprego ultrapassa largamente esse número, tendo em conta os cerca de 4500 candidatos ao Concurso Estímulo ao Emprego Científico de 2017.

Figura 1: **Evolução dos candidatos a bolsas de pós-doutoramento: de 91% de taxas de sucesso (2000) para 19% (2016)** (dados FCT).



Este significativo aumento do número de doutorados em Portugal, que é uma consequência direta do aumento do número de bolsas de doutoramento que se verificou na passada década (ver figura 2), viu também como consequência muito positiva, o reconhecimento por parte da comunidade internacional do desempenho da atividade científica em Portugal: não apenas se verificou um aumento considerável no total de publicações em jornais internacionais (ver figura 3), mas cada vez mais há colaborações internacionais (40% dos artigos em 1999 para 51% em 2017), e artigos de alto impacto global.

Por outro lado, se em 1999 a maior parte do trabalho de investigação era feita por alunos (ver figura 2), em 2017 essa situação está claramente ultrapassada e **são cada vez mais os investigadores pós-doutorados que executam as atividades primárias da investigação.**

Assim, a visão do legislador, em 1999, que antecipava que o doutorado deveria assumir funções de supervisão e liderança de equipas de investigação, nunca conseguiu antever a situação atual: de haver milhares de investigadores doutorados a trabalhar nos laboratórios nacionais.

Figura 2: Evolução do número de bolseiros (alunos de doutoramento e pós-doutorados) em execução nas últimas 2 décadas (dados FCT).

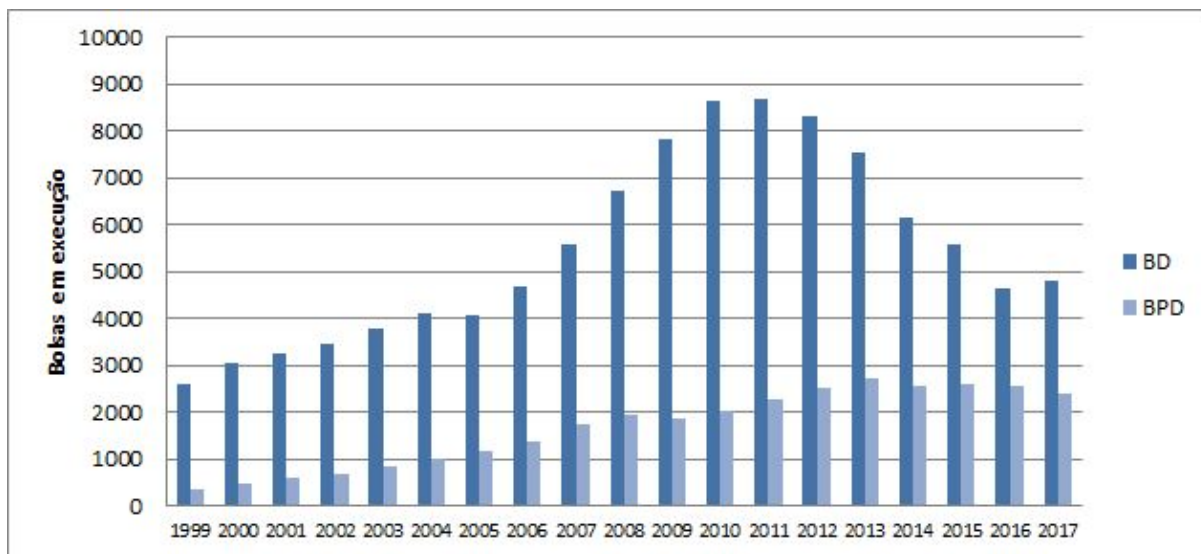
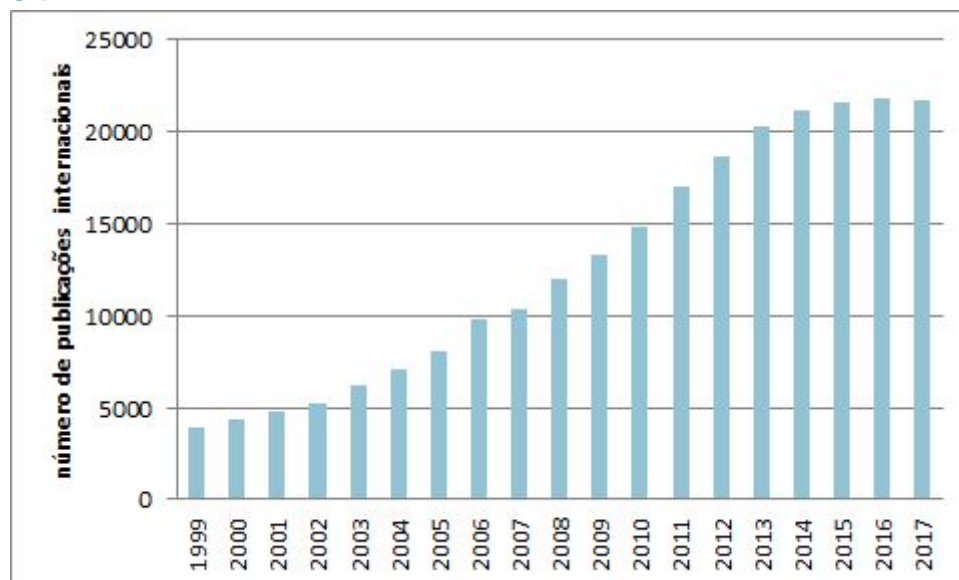


Figura 3: Evolução do número de publicações portuguesas citáveis, ao longo das últimas 2 décadas (dados Scimago).

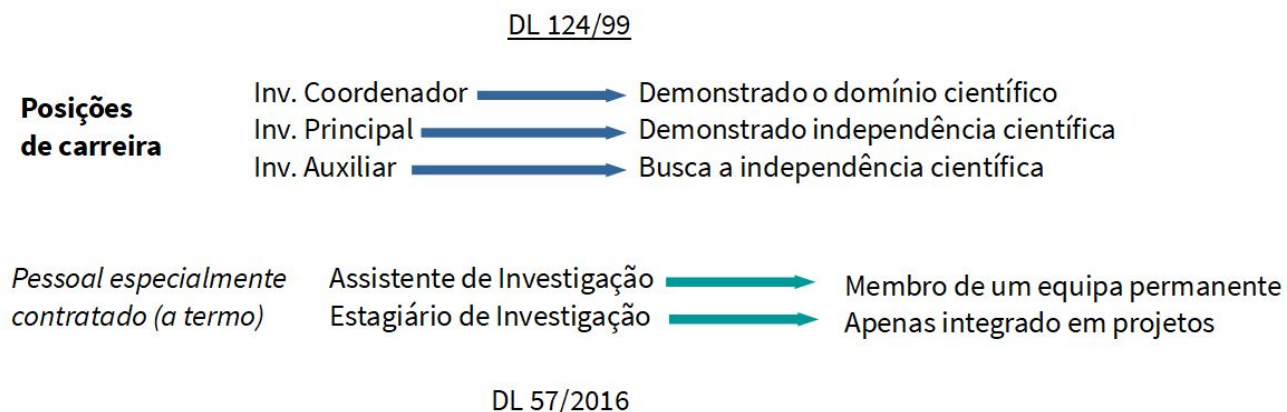


## Que categorias de investigadores se consideram ao abrigo do Decreto-Lei 124/99?

O ainda em vigor Decreto-Lei 124/99 considera **dois grandes tipos de categorias profissionais** dedicadas diretamente à atividade de investigação: os membros da carreira e o pessoal especialmente contratado (ver figura 4). O pessoal especialmente contratado (sempre a termo), pode incluir qualquer um dos investigadores com funções equiparáveis à dos investigadores de carreira e também pode incluir 2 outras posições, que nunca são consideradas de carreira: o

assistente de investigação e o estagiário de investigação. Estes dois elementos preenchem as funções de membros de uma equipa de investigação e a principal diferença entre os dois é que ao assistente de investigação é exigido o mínimo de grau de mestre.

Figura 4: **Resumo do pessoal contratado para atividades de investigação e principal definição da categoria.**



Introduz a posição de Investigador Júnior (*contrato sempre a termo, máximo de 6 anos*)

É interessante verificar que o nível salarial de entrada do assistente de investigação (índice 140), corresponde (à data) a 2291,56€ mensais, muito próximos do índice 33 da tabela remuneratória única (2128,34€), associado aos contratos a termo do investigador júnior (ver seção seguinte). As funções esperadas de um recém pós-doutorado são, também, muito semelhantes às das definidas da posição de assistente de investigação. **Sabe-se, todavia, que na atual conjuntura, existem muitos perfis diferentes de investigador júnior**, alguns que, na realidade, já estão a assumir funções de investigadores independentes e líderes de equipas de investigação.

## **Alterações legislativas recentes e o impacto na profissionalização da ciência**

**O recente Decreto-Lei 57/2016, dignifica a atividade de investigação científica** ao nível dos investigadores doutorados, ao introduzir o conceito de investigador júnior, cujo contrato de trabalho passa a substituir as anteriores bolsas de pós doutoramento. Esta mudança de paradigma, peca por tardia. Para além disso, infelizmente, **a visão prevalecente desse documento é que a posição de investigador júnior não corresponde às necessidades permanentes das instituições e**, portanto, apenas se consideram contratos a termo (certo ou incerto) até ao máximo de 6 anos. Esta visão vai de encontro ao Decreto-Lei 124/99, no que diz respeito ao pessoal especialmente contratado.

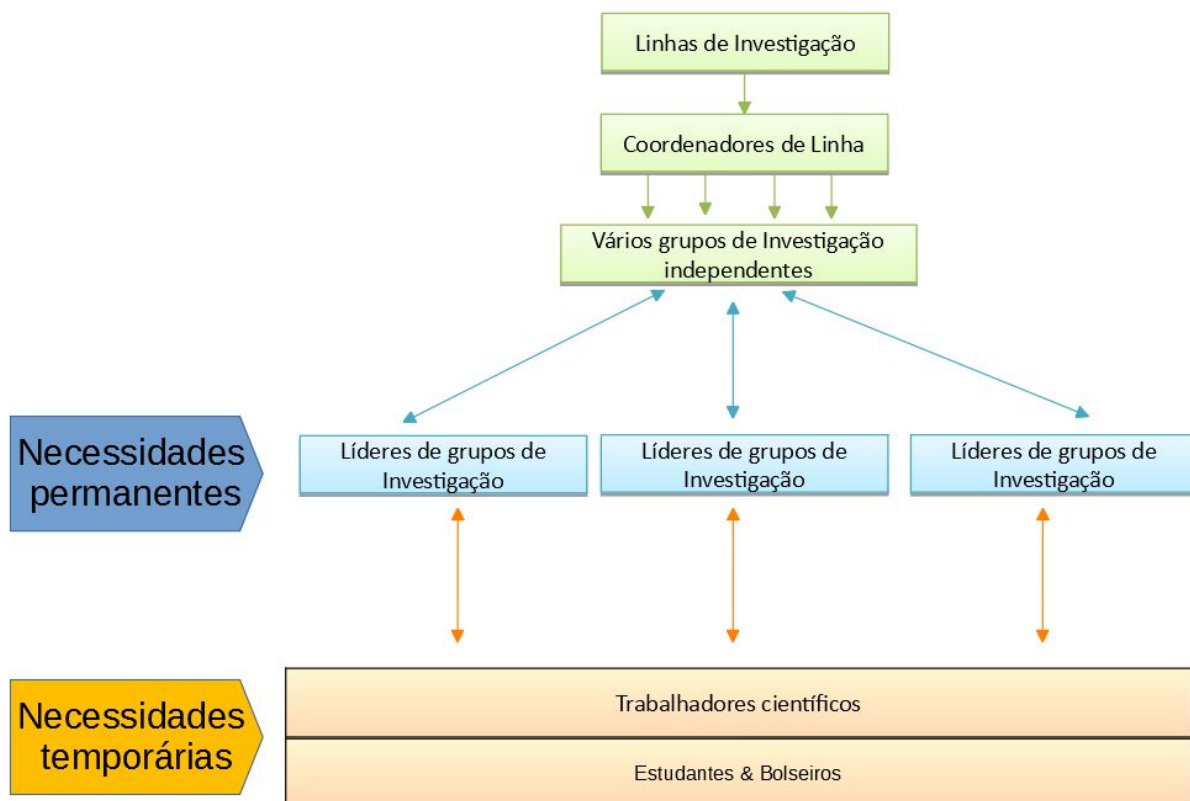
Ora, a Lei 57/2017 introduz algumas alterações ao Decreto-Lei 57/2016, abrindo a porta para que, ao final de 6 anos de contratos com avaliações de desempenho positivas, estes investigadores entrem na carreira (entenda-se, de docente universitário ou de investigador). No entanto, havendo avaliação de desempenho não favorável, o investigador é forçado a terminar o seu contrato a termo com a instituição (ver figura 5). Assim, parece haver entendimento, por parte do legislador, que os elementos base das equipas de investigação serão sempre investigadores de curta duração (ver figura 6). Isto pressupõe uma elevada rotatividade das equipas e passa uma

mensagem clara que **apenas os líderes das equipas de investigação** poderão ter como objectivo **prosseguir uma carreira profissional na ciência**. Obviamente que nem todos os doutorados podem/devem prosseguir uma carreira dentro das universidades e laboratórios de estado e é igualmente importante pensar em reformas estruturais de fundo, para que haja cada vez mais saídas profissionais no setor privado. Alguma rotatividade é igualmente importante e o acesso à carreira tem que ser pautado por critérios de rigor e qualidade, para não colocar em risco as futuras gerações de cientistas. **No entanto, se no setor privado é possível fazer-se carreira desde a base da atividade, o mesmo deve reflectir uma carreira no sector público.** As funções e responsabilidades que os investigadores doutorados membros de uma equipa têm que desempenhar são distintas dos líderes das equipas e, portanto, justifica-se que possa haver uma posição de quadro para estes investigadores.

Figura 5: **Eventuais cenários para o futuro dos investigadores juniores, tal como previsto na Lei 57/2017.**



Figura 6: **Esquema simplificado da pirâmide orgânica dos centros de investigação científica.**



A ANICT considera também que **a perspectiva de evolução na carreira** deve incluir não apenas promoção vertical (evolução para investigador independente e autónomo, líder da sua equipa) mas também progressão horizontal (promoção para novos escalões dentro das mesmas funções).

A visão legislativa que apenas em certos níveis de responsabilidade e funções se pode abrir a possibilidade para um lugar de carreira levanta três problemas distintos: **estruturais**, **financeiros** e **avaliação de desempenho**.

Do ponto de vista da direção da ANICT, as **consequências estruturais** são as mais graves e aquelas que exigem mais reflexão pela comunidade, instituições e governo. Ao continuar a não considerar como necessidade permanente uma posição para investigadores doutorados que possam fazer a sua carreira (com progressões salariais) como membro de um equipa de investigação, isto coloca em risco não só o futuro de muitos investigadores, mas também sérias dificuldades para a execução da atividade científica. **Fará sentido uma carreira de investigação ausente de perspectiva de carreira a partir da base?** Tal como representado na figura 5, a lei 57/2017 apenas abre duas portas aos jovens investigadores com contratos numa determinada instituição: a promoção para chefe de uma equipa de investigação ou o término do contrato nessa instituição. Haverá seguramente perfis de investigador que eventualmente deverão progredir para a independência mas haverá também perfis de investigador doutorado que, embora possam ser autónomos, farão sempre parte de um equipa de investigação ao longo da sua carreira (progressão horizontal).

Por outro lado, a **nível financeiro**, a ANICT considera necessário averiguar antecipadamente se as instituições terão capacidade para assegurar até 2000 contratos de quadro, a abrir em 2025.

Igualmente importante são as questões da **avaliação de desempenho**: a ANICT considera essencial a implementação de uma avaliação séria, exigente e justa, sendo absolutamente crítico que os critérios de avaliação devam ser tornados públicos no início do contrato. Tendo em conta a seriedade das consequências desta avaliação, **este assunto deve ser prioritário** para todas as instituições de investigação que têm neste momento investigadores contratados ao abrigo da norma transitória da Lei.

## **Deverão os lugares equivalentes ao investigador júnior<sup>(DL57/2016)</sup> (ou assistente de investigação<sup>(DL124/99)</sup>) ser passíveis de configurar um lugar de carreira?**

Com a entrada em vigor do DL57/2016, levanta-se a pergunta: o que acontece à posição de "Investigador Júnior" ao final de 6 anos? Será para sempre uma posição temporária? Não poderá ser de quadro?

A ANICT pretende averiguar a opinião da comunidade científica em relação a esta questão, de forma a poder depois pressionar os agentes políticos a implementar as medidas que se considerem adequadas para a implementação de uma carreira sustentável, com responsabilização de todos os agentes, justa e baseada no mérito.

A ANICT preparou um questionário que é composto por 3 partes:

1-Identificação do participante;

2-Que percepção tem o investigador de determinadas situações?

3-Que opinião tem o investigador sobre a prevista reestruturação da carreira de investigação?

O questionário individual pode ser acessível em:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdzkaEalGTB8WmUS3Uhu20Nz-mIfv7Lmj4NB7GxCizAYyJKw/viewform>

A ANICT garante a privacidade de todos os participantes neste questionário.