

Ciência e Inovação em Portugal 2020-2030

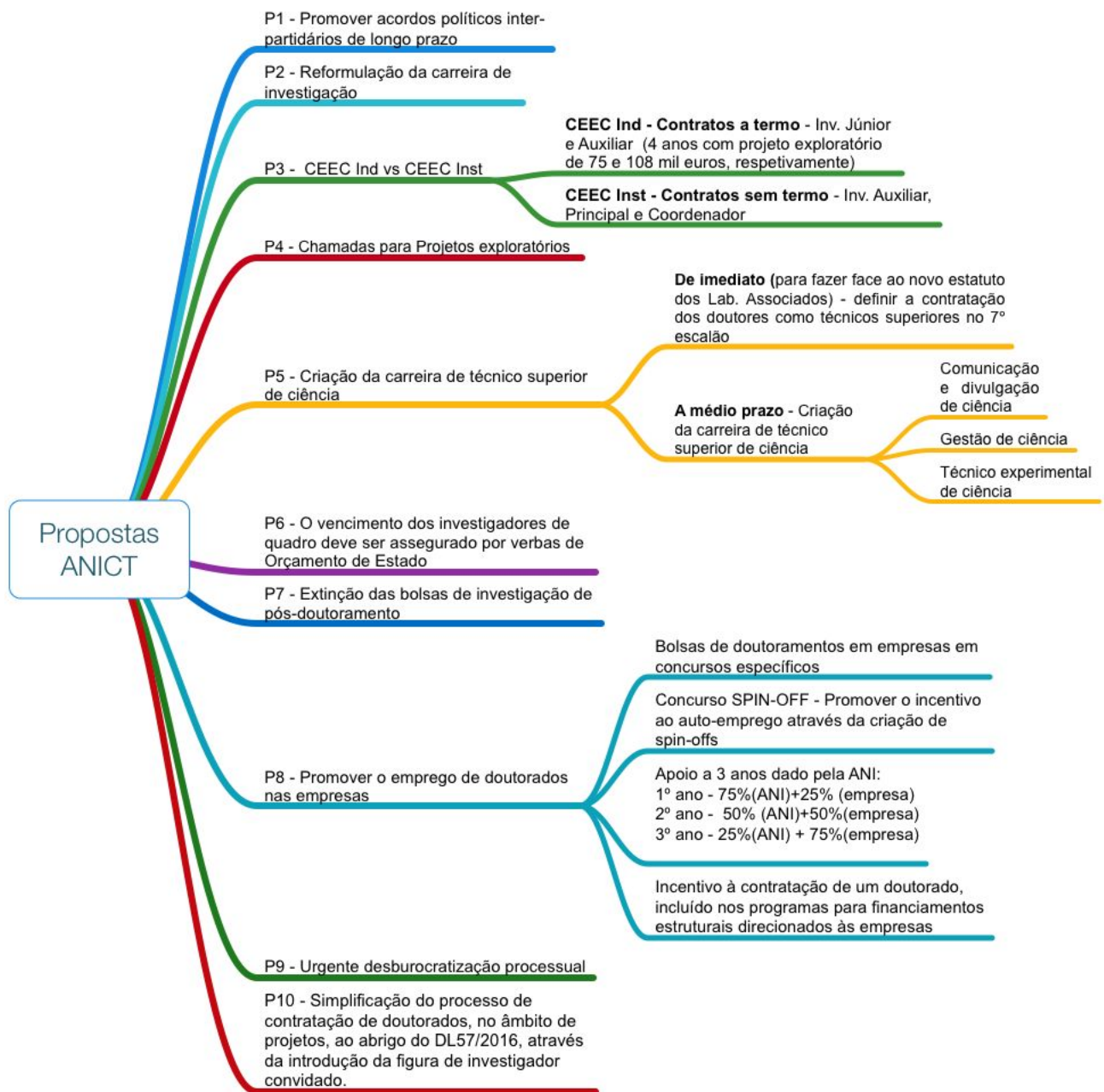
Propostas para promover a qualidade científica, emprego e carreiras para doutorados na próxima década.

Preâmbulo

Desde a sua criação que a ANICT tem desenvolvido a sua atividade estratégica com vista à implementação de uma verdadeira carreira de investigação científica nas instituições de ensino superior Portuguesas. Na última década foram várias as políticas científicas focadas no aumento de oportunidades de emprego para cientistas, rejuvenescimento das instituições e aumento das oportunidades de financiamento para jovens doutorados. A transformação quase generalizada das bolsas de pós-doutoramento em contratos de trabalho foi o primeiro passo na necessária profissionalização da actividade científica, mas a ausência de uma carreira estável e sustentável continua a ser um motivo de preocupação.

No entanto, a falta de coordenação das políticas implementadas, assim como a falta de uma visão a longo prazo têm conduzido a elevados desperdícios de investimento público especialmente ao nível dos recursos humanos altamente qualificados. São os casos dos programas Ciência 2007&2008, Welcome II e Investigador FCT. É de difícil compreensão que, todos os anos, investigadores que apresentam claros índices de produtividade e desenvolvimento científico e tecnológico de elevado nível e reconhecimento internacional, vejam os seus contratos terminar, num claro contraste à estabilidade quase automática que se verifica na carreira de professor universitário e politécnico. Por outro lado, mesmo após as alterações resultantes da Lei 57/2017, existe um receio generalizado que o atual CEEC não vá conseguir resolver os problemas identificados no passado, nomeadamente a integração nas carreiras, de investigadores com sucessivas avaliações de desempenho positiva.

Com o objetivo de promover a discussão destes problemas com a comunidade científica nacional, a ANICT promoveu a organização de 12 simpósios nacionais (Universidade do Minho - campus de Azurém, Instituto Politécnico de Bragança, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Universidade do Porto - CIIMAR, Universidade do Porto - i3S, Universidade do Minho - campus de Gualtar, Universidade de Évora, Universidade de Lisboa, Universidade Nova de Lisboa, Universidade de Coimbra, Universidade de Aveiro e Universidade do Algarve) que decorreram entre 10 de fevereiro e 6 de março, e onde foram apresentadas e discutidas com a comunidade várias propostas de políticas científicas a apresentar ao XXII Governo Constitucional de Portugal. No final dos simpósios, todas as propostas foram colocadas à aprovação pelos associados da ANICT, e posteriormente (de 23 de abril a 31 de maio) foi lançada uma consulta pública para avaliar a receptividade da comunidade científica a estas propostas. **Foram validadas 774 respostas com 96,1% de votos favoráveis**, 2,5% desfavoráveis e 1,3% de abstenções. Mais detalhes sobre a consulta pública podem ser consultados [aqui](#).



Índice das propostas ANICT

1.	É urgente promover acordos políticos inter-partidários de longo prazo nas políticas de ciência	5
2.	É necessário repensar que atribuições funcionais devem ser exigidas para as diferentes categorias da carreira de investigação.....	6
3.	É necessário separar os programas de recrutamento de jovens doutores dos programas de estímulo à empregabilidade duradoura.....	8
4.	Apostas no emprego científico devem ser complementadas com chamadas específicas de projetos.....	10
5.	Deve-se promover uma nova carreira de técnico superior de ciência	11
6.	É preciso assegurar os salários dos investigadores de quadro por verbas de Orçamento de Estado.....	13
7.	Deve-se promover a extinção (progressiva) das bolsas de investigação de pós-doutoramento.....	14
8.	É necessário promover o emprego de doutorados nas empresas.....	15
9.	A urgente desburocratização processual é fundamental para o contínuo desenvolvimento da investigação competitiva em Portugal.....	16
10.	É necessário simplificar o processo de contratação de doutorados no âmbito de projetos.....	17

Outros temas debatidos durante os simpósios ANICT 2020

11. É necessário valorizar o papel do investigador na instituição.....	18
12. Qual o futuro dos investigadores contratados pelo CEEC?.....	19
13. O decreto-lei 57/2016 deve ser cumprido na íntegra pelas instituições.....	21
14. A criação de instituições privadas sem fins lucrativos à margem das instituições públicas.....	22
15. A implementação do PREVPAP na ciência.....	23

Resumo das propostas

Só com estabilidade e objetivos bem definidos na ciência, se pode promover um sistema competitivo e baseado na qualidade, criando inovação com impacto na economia nacional. Assim, a ANICT considera urgente haver um acordo a médio-longo prazo entre as grandes forças políticas, na definição das prioridades na ciência nacional (proposta 1).

Para além de um pacto para a ciência, é necessário repensar a carreira de investigação. A legislação que rege a carreira de investigação em Portugal (DL124/99) foi redigida num contexto muito diferente do actual, definindo conteúdos funcionais que carecem de atualização, como demonstrado na análise dos resultados de um questionário recente lançado à comunidade científica nacional. É também necessário implementar um sistema de avaliação que seja compatível com as funções que se pretende exigir às várias categorias profissionais da carreira. Havendo algumas iniciativas que pretendem a fusão da carreira de investigação com a carreira de docente do ensino superior, a ANICT apresenta vários argumentos que justificam a não fusão das carreiras, mas sim uma revisão da carreira de investigação (proposta 2).

A ANICT considera, também, absolutamente essencial que os programas de emprego científico (CEEC) sejam revistos de forma a evitar os grandes fracassos tendo em conta os objetivos propostos nos programas anteriores (Ciência, Welcome 2, IF). Assim, propõe-se que haja uma separação clara entre concursos para posições de investigador de quadro e concursos para posições temporárias. O CEEC institucional deverá ser da responsabilidade das instituições e deverão apenas ser financiadas posições de quadro de investigador auxiliar, principal e coordenador. Por sua vez, o CEEC individual, da responsabilidade da FCT, deverá ser visto como uma chamada específica de projetos, que para além de financiar a ideia proposta, financia também a posição do investigador responsável, com contratos de investigador júnior ou investigador auxiliar **(proposta 3)**.

Muito em linha com a anterior proposta, a ANICT considera estratégico que associadas a políticas de recrutamento de jovens doutorados, devem ser igualmente implementadas ferramentas que permitam aos jovens doutorados desenvolverem a sua carreira. Assim, a ANICT propõe que voltem a ser implementados os concursos de projetos exploratórios, nos quais os investigadores responsáveis do projeto deverão ter um máximo de anos após conclusão de doutoramento **(proposta 4)**.

Como a ANICT tem vindo a defender, é igualmente importante implementar posições permanentes para doutorados cujas funções são absolutamente essenciais ao desenvolvimento da actividade científica, para além da carreira de investigação, mas que têm vindo a ser assegurados por bolsas e sucessivos contratos a termo, especialmente tendo em conta o novo estatuto de laboratório associado. A curto prazo, é assim necessário garantir que os doutorados a serem contratados nas

carreiras técnicas dos laboratórios associados entrem directamente no 7º escalão da carreira geral de técnico superior (equivalente ao índice 35 da TRU). A médio prazo, deverá ser promovida a criação de uma carreira especial de técnico superior de ciência, que inclua as funções de divulgação de ciência, gestão de ciência, e investigador membro de equipas de investigação (**proposta 5**).

Por outro lado, a ANICT considera urgente que as posições permanentes de investigador que têm vindo a ser criadas nas instituições de ensino superior sejam devidamente assumidas quer pelas instituições, quer pelo Governo, e que os vencimentos destes investigadores sejam inequivocamente assumidos nas dotações de orçamento de estado, na mesma proporção que é feito para as posições permanentes de professor (**proposta 6**).

Uma das mudanças iniciadas da anterior legislatura, e que deve evoluir no sentido correcto, é a extinção das bolsas de investigação atribuídas fora do âmbito de licenciaturas, mestrados e doutoramentos. Assim, a ANICT propõe que a utilização das atuais bolsas de investigação de pós-doutoramento sejam descontinuadas até ao final da atual legislatura (**proposta 7**).

Para além das iniciativas de promoção de emprego científico nas instituições públicas, é importante continuar a apostar em políticas de diversificação das saídas profissionais para doutorados, nomeadamente dentro do tecido empresarial português. A ANICT apresenta assim algumas sugestões de programas para incentivar a contratação de doutorados por empresas (**proposta 8**).

A ANICT considera também urgente, e fundamental, que os processos administrativos dos programas de financiamento científico sejam auditados por entidades independentes, de forma a que se possa identificar as falhas que levam aos extensos prazos entre etapas, com o propósito de que estes processos sejam mais céleres, transparentes, e rigorosos (**proposta 9**).

Igualmente para simplificar os processos administrativos na contratação de investigadores no âmbito dos projetos, a ANICT propõe que seja incluída a figura de investigador convidado numa revisão do DL57/2016 (**proposta 10**).

De seguida apresentam-se as 10 propostas resumidas nesta seção. Faz-se notar que várias destas propostas só fazem sentido num contexto integral, pois são claramente complementares e fazem parte de uma estratégia coordenada de políticas de emprego científico. Este documento termina com a apresentação de 5 outros temas de preocupação da ANICT, que devem ser tidos em consideração pelo Governo e pelos Deputados à Assembleia da República.

1. É urgente promover acordos políticos inter-partidários de longo prazo nas políticas de ciência.

Só com estabilidade se promove qualidade na ciência

A ciência não traz, por natureza, dividendos a curto prazo. O conhecimento científico fundamental demora o seu tempo a estabelecer, e a transformação de conhecimento em tecnologia é também um processo que requer uma visão alargada, sem depender das marés políticas. Neste aspecto, Portugal tem sido prejudicado por uma politização dos programas de ciência, com vários programas de financiamento iniciados e cancelados na últimas duas décadas. Houve um claro desperdício de recursos financeiros e humanos, o que não é compatível com um país com os recursos limitados, onde deveria haver uma gestão e planificação mais rigorosa e a longo prazo. A estratégia nacional da ciência e tecnologia não deve, assim, depender de datas de eleições, mudanças de governos ou dos seus ministros.

A ANICT sugere que os partidos políticos mais representativos em Portugal definam linhas de base para o financiamento da ciência e tecnologia em Portugal, assim como identifiquem políticas, estratégias e prioridades para a ciência nacional. Estas linhas devem ser estabelecidas a um mínimo de 12 anos (3 legislaturas) e atualizadas num novo acordo inter-partidário a longo prazo. Só com estabilidade e objetivos bem definidos da ciência, incluindo os programas de financiamento e contratação regulares, que são determinantes no panorama do SCTN, pode este sistema ser competitivo e criar verdadeira inovação com impacto na economia nacional.

2. É necessário repensar que atribuições funcionais devem ser exigidas para as diferentes categorias da carreira de investigação

Repensar a carreira de investigação ou promover a fusão com carreira docente?

Uma questão recorrente e controversa que têm vindo a ser levantada ao longo da última década é a **possibilidade de se fundir as carreiras de investigação e de docência universitária**, tendo em conta o grande paralelismo de ambas. Havendo claros argumentos a favor e contra, parece-nos óbvio que a eventual reestruturação deve conciliar as necessidades e desejos das instituições, a capacidade de financiamento por parte do Estado Português, respeitando a dignidade do trabalhador científico.

Tendo sido anunciada, no ano passado, a intenção da revisão do [decreto-lei 124/99](#) (que rege a carreira de investigação em Portugal), a atual direção da ANICT promoveu uma discussão sobre a revisão da carreira, entre a comunidade científica, no âmbito do simpósio nacional "[ANICT 2019: a revisão da carreira de investigação em discussão](#)". No preâmbulo deste simpósio, a ANICT tornou pública uma [declaração de princípios em relação à carreira de investigação](#), defendendo a manutenção de 2 carreiras separadas, mas não fechando de todo as portas a uma eventual fusão, dependendo de certos condicionalismos. No contexto das várias iniciativas que decorreram no ano de 2019, o [CRUP tornou público que pretendia caminhar no sentido da fusão das carreiras](#). De facto, a última alteração do estatuto da carreira docente universitária (ECDU), em 2009, previa, no seu artigo 6º, que os professores de carreira pudessem ficar livres de serviço letivo, para se dedicarem inteiramente à atividade de investigação. Neste cenário, o perfil do professor seria muito semelhante ao perfil do investigador, e daí a hipótese levantada de se fundir as carreiras. No entanto, nem todas as instituições de investigação estão associadas ao ensino superior, pelo que nos parece difícil simplesmente extinguir a carreira de investigação. Um novo argumento que sustenta a não fusão das carreiras prende-se com o recém assinado contrato de legislatura (entre governo e CRUP), **prevê claramente a criação de carreiras de investigação enquadradas nos novos laboratórios associados**. Em sintonia com uma proposta que a ANICT apresentou ao MCTES, os laboratórios associados serão obrigados a manter uma percentagem mínima de investigadores de quadro, sendo esta uma das poucas medidas legislativas que defende claramente a manutenção de uma carreira de investigação. Neste contexto, parece-nos assim mais favorável **promover uma revisão profunda de ambas as carreiras**, do que simplesmente promover a sua fusão.

Uma das questões de fundo que necessita de ser trabalhada é a (re)definição do conteúdo funcional da posição de entrada do investigador doutorado de carreira. O ainda em vigor decreto-lei 124/99, define como nível de entrada na carreira a posição de investigador auxiliar (artigo 5º), cujas funções incluem:

- a) Participar na concepção, desenvolvimento e execução de projectos de investigação e desenvolvimento e em actividades científicas e técnicas conexas;
- b) Orientar os trabalhos desenvolvidos no âmbito dos projectos a seu cargo;
- c) Colaborar no desenvolvimento de acções de formação no âmbito da metodologia da investigação e desenvolvimento;
- d) Acompanhar os trabalhos de investigação desenvolvidos pelos bolseiros, pelos estagiários de investigação e pelos assistentes de investigação e participar na sua formação;
- e) Orientar e participar em programas de formação da instituição.

Ora, a principal diferença prevista entre as funções previstas para o investigador auxiliar e investigador principal, é que se espera que o investigador principal coordene e oriente a execução de projetos de investigação e desenvolvimento. No entanto, tal como demonstrado num questionário promovido recentemente pela ANICT, funções que em 1999 se atribuíam exclusivamente a categorias superiores, são hoje em dia amplamente desempenhadas por outros investigadores, muito tendo em conta as significativas alterações das formas de financiamento das instituições de investigação e ensino superior, mas também uma maturação da comunidade científica nacional, que foi acompanhado a evolução da ciência internacional. Embora sem dados concretos, a ANICT reconhece que este fenómeno também se verifica na carreira docente. O sucessivo subfinanciamento crónico do ensino superior, por parte do Estado Português, contribui, seguramente, para esta discrepância de funções executadas e requisitos legais previstos.

Os exigentes concursos que têm vindo a ser abertos (como o atual CEEC), exigem muito mais do que o previsto no decreto-lei, para o acesso inicial a estas posições, refletindo o nível de exigência e maturidade que se pretende impôr aos investigadores em Portugal. De facto, tal como descrito na contextualização histórica da atividade de investigação científica feita pela ANICT em Março de 2019, o panorama científico nacional atual é muito distinto do existente na altura e, portanto, justifica-se uma revisão ao DL 124/99. São recorrentes as queixas de candidatos ao CEEC que são mal avaliados por não desempenharem funções que não são exigidas por lei. Para além disso, a autonomia institucional, permite uma grande flexibilidade na definição dos critérios de avaliação, que normalmente são muito mais exigentes do que os mínimos impostos por lei. Iguamente importante é o processo de nomeação definitiva do investigador, transitando o contrato a termo, para contrato sem termo. Aparentemente, o que tem vindo a acontecer, é que as instituições colocam um exigente patamar para a atribuição da nomeação definitiva ao investigador auxiliar, muito diferente do mínimo exigido por lei para ser contratado nessa posição, o que na prática, obriga a que este tenha um perfil curricular equiparado ao investigador principal. **Pode-se concluir assim, que a lei em vigor não é representativa das funções executadas pelos investigadores doutorados.** Tal como a ANICT reportou, o panorama científico nacional atual é muito distinto do existente na altura e, portanto, justifica-se uma revisão à carreira de investigação científica:

Para a ANICT, não há dúvidas: é essencial reconhecer que o trabalho científico desenvolvido por todos os investigadores doutorados é fundamental para o sistema científico e tecnológico nacional (SCTN). Daí, ser importante assegurar que essas funções poderão ser asseguradas por investigadores com contratos sem termo, **e que a avaliação de desempenho dos mesmos, seja adequada às funções previstas por lei.** De facto, num questionário lançado entre março e abril de 2019, a grande maioria dos cerca de 800 doutorados que participou no questionário defendeu esta posição: **as carreiras de investigação não podem estar limitadas apenas para os líderes de equipa, investigadores independentes.** Curiosamente, o Sr. Ministro da Ciência, Ensino Superior e Tecnologia afirmou, no decorrer do ANICT2019, que considerava não ser relevante a criação de mais uma categoria profissional na carreira, mas antes repensar quais os critérios mínimos para a entrada nos quadros. Assim, **parece-nos essencial proceder a uma reflexão profunda** dentro das instituições de ensino superior e investigação, de forma a que seja definido que profissionais da ciência são de facto essenciais para as funções permanentes associadas à investigação, e que as políticas de **recrutamento têm que estar intimamente associadas às exigências da avaliação de desempenho**, sendo necessário que as mesmas sejam coerentes com as funções que se exigem para cada posição.

3. É necessário separar os programas de recrutamento de jovens doutores dos programas de estímulo à empregabilidade duradoura

Deve-se continuar a apostar nos novos talentos (recém doutorados), no entanto, é necessário assegurar que as instituições assumam as suas responsabilidades como instituição empregadora dos doutorados mais experientes

Desde a génese do programa Ciência, que todos os sucessivos programas (Welcome 2, IF, CEEC) têm como objetivo fundamental o estímulo ao ingresso nas carreiras (de investigação ou docência). No entanto, com raras exceções, os investigadores doutorados não têm conseguido obter uma posição contratual estável, tal como acontece em qualquer outra actividade económica nacional. Infelizmente, décadas de políticas de emprego científico baseado na atribuição de financiamento externo, a custo zero para as instituições, incentivou uma política de desresponsabilização institucional para com os trabalhadores científicos, **independentemente da enorme contribuição que estes profissionais tiveram/têm para as instituições** de investigação e ensino superior, nomeadamente o seu financiamento via custos indiretos pagos por projetos de investigação, o reconhecimento internacional da qualidade de investigação, entre outros.

Do ponto de vista da direção da ANICT, a prioridade das políticas de emprego e carreiras científicas passa por separar os processos de recrutamento de jovens doutores (Inv. Junior & Investigador Auxiliar) do recrutamento de posições de carreira (Inv. Auxiliar, Inv. Principal e Inv. Coordenador). Tendo em conta as experiências dos anteriores programas de recrutamento, parece-nos sensato que **o recrutamento de posições de carreira deva seguir o modelo previsto para os laboratórios associados**, em que o financiamento é atribuído à instituição e esta, na sua autonomia institucional, assume a responsabilidade de recrutar e selecionar o candidato. Por sua vez, **o recrutamento de posições temporárias deverá continuar a ser centralizado pela FCT, não excluindo, obviamente, que as instituições possam, na sua autonomia académica e financeira, abrir contratos temporários para várias posições de investigação, no âmbito de projetos de I&D**. Olhando para a situação atual (CEEC), este é dividido em duas vertentes: o CEEC Individual (CEEC-Ind) e o CEEC Institucional (CEEC-Inst). O mais conhecido **CEEC-Ind**, abre contratos para investigadores em todos os níveis (de júnior a coordenador), com **contratos a termo** de 6 anos, avaliado por um painel internacional, nomeado pela FCT. Por seu lado, o **CEEC-Inst permite a contratação a termo ou sem termo**. Infelizmente, verificou-se no último CEEC-Inst que a grande maioria dos contratos sem termo foram utilizados para posições de professor, e não de investigador. **A ANICT considera que a FCT deverá promover apenas programas para a contratação de investigadores e não de professores**. Assim, em relação ao futuro do programa CEEC, a ANICT considera vantajosa a implementação das seguintes alterações:

Contratação para lugares de quadro (necessidades permanentes das instituições):

- O CEEC-Inst apenas deverá permitir abrir posições de carreira de investigação (Inv. Auxiliar, Inv. Principal ou Inv. Coordenador), ao abrigo do DL124/99 (que no entanto requer uma revisão legislativa).
- O processo de seleção será da responsabilidade da instituição (entidade patronal), que deverá, definir à partida quais os critérios para a avaliação positiva conducente à nomeação definitiva (que acontecerá após 3 anos de contrato, de acordo com o DL124/99).

Contratação para lugares temporários (novas oportunidades para jovens investigadores):

- O CEEC-Ind deverá ser gerido pela FCT, assumindo claramente que será um concurso para posições não permanentes, e por isso apenas deverá permitir contratos para Inv. Júnior e Inv. Auxiliar.
 - Deverá ser definido, em cada concurso, qual o número de posições a abrir em cada uma das duas categorias, devendo ser dada prioridade às posições de inv. Júnior.
- O CEEC-Ind deverá ser visto como um concurso de ideias (projeto) que financia não apenas uma posição temporária de investigador, mas financia também o projeto de investigação proposto.
- Assim, para além do financiamento do vencimento, todas as posições CEEC-Ind devem conter financiamento para permitir (ou ajudar) a execução do plano proposto; esse financiamento pode ser obtido reduzindo o número máximo de anos de contrato a termo (ver ponto seguinte).
 - Contratação de acordo com o novo código do trabalho: duração dos contratos a termo de 4 anos e conversão do financiamento previsto nos CEEC's anteriores para os 5º e 6º anos num projeto de I&D, avaliado durante o processo de candidatura (aproximadamente 75.000€ para Inv. Júnior e 108.000€ para Inv. Auxiliar).
 - Contratação de acordo com as regras seguidas atualmente pela FCT (nota pública da FCT em relação ao novo código do trabalho): duração máxima dos contratos a termo seria de 5 anos, sendo que o financiamento previsto para o 6º ano seria convertido em financiamento do projeto de I&D de 37.000€ para o Inv. Júnior ou 54.000€ para investigador auxiliar.
- Cada painel de avaliação deverá definir critérios absolutos de qualidade mínima, ao qual qualquer candidato sem esses mínimos não é elegível. Estes critérios terão que estar descritos no edital de abertura de concurso.
 - Os critérios de avaliação para as posições de investigador júnior deverão ser diferentes dos critérios de avaliação para as posições de investigador auxiliar, adequados ao que se espera de cada posição.
- Avaliação internacional baseada em 2 fases (1ª fase tem que ser objetiva e seguir métricas claras, com avaliação rápida (1 mês); passam à segunda fase o dobro de candidaturas em relação ao número de vagas disponíveis).

4. Apostas no emprego científico devem ser complementadas com chamadas específicas de projetos

A falta de experiência de jovens doutorados na coordenação de projetos deveria ser colmatada com a abertura de projetos de menor financiamento máximo.

As políticas científicas têm como prioridades o crescimento, reforço e consolidação do Sistema Científico e Tecnológico Nacional (SCTN). Assim, tem particular relevância a participação das equipas das unidades C&T em projetos de investigação científica e desenvolvimento tecnológico. Com o lançamento do programa Ciência, foram implementadas novas formas de avaliação de candidaturas a projetos, de forma a potenciar os jovens talentos e lhes atribuir ferramentas importantes para o desenvolvimento de carreira. Durante 2008-2012, jovens doutorados, com menos de 5 anos de experiência, eram avaliados de forma distinta, o que permitiu que muitos jovens doutorados conseguissem obter financiamento de projetos.

Em 2013, a FCT alterou a sua política de gestão de programas de projetos, tendo introduzido os Projetos Exploratórios de IC&DT em todos os Domínios Científicos, que tinham duração máxima de um ano, com financiamento máximo de 50.000 € por projeto, e que obrigava à candidatura de um Investigador Responsável com pelo menos 4 anos de experiência doutoral, mas não mais de 10 anos. Foram financiados cerca de 233 projetos. Estes projetos criaram condições para que jovens doutores tivessem a sua primeira experiência como IRs. Com o aumento do número de doutorados em Portugal, a ANICT considera de extrema importância a abertura de um novo concurso a projetos desta tipologia (menor dotação orçamental do que um projeto normal: com um máximo de anos após conclusão de doutoramento do IR) de forma a estimular os jovens doutores, que não têm financiamento próprio, a serem Investigadores Responsáveis e ser um ponto de partida na sua carreira independente.

5. Deve-se promover uma nova carreira de técnico superior de ciência

As saídas profissionais para doutorados devem ser alargadas e refletir as necessidades atuais das instituições

Décadas de políticas de emprego científico baseado na atribuição de bolsas de pós-doutoramento, com custo zero para as instituições, incentivou uma política de desresponsabilização institucional para com os trabalhadores científicos. O [DL 57/2016](#), depois alterado pela [Lei 57/2017](#), promoveu a passagem das BPD para contratos de trabalho, introduzindo um novo escalão para contratação de doutorados (o índice 33 da TRU). No entanto, os contratos indexados ao índice 33 da TRU foram excluídos da possibilidade de transformação em contratos de carreira (sem termo). [Num questionário lançado entre março e abril de 2019](#), a grande maioria dos cerca de 800 doutorados que respondeu ao questionário defendeu que deveria ser possível transformar a posição de investigador júnior numa posição de carreira. No entanto, o Sr. Ministro da Ciência, Ensino Superior e Tecnologia afirmou, no decorrer do ANICT2019, [que considerava não ser relevante a criação de mais uma categoria profissional na carreira de investigação, mas antes repensar quais os critérios mínimos para a entrada nos quadros.](#) **O argumento da paridade das carreiras de investigação e docência, de facto, justifica que não se inclua uma quarta posição remuneratória na carreira de investigação.** No entanto, isto conduz para um aumento excessivo da precariedade do emprego científico e no aumento significativo do risco de perda de profissionais muito talentosos, mas que não cumprem os **exigentes critérios** que atualmente são impostos pelas instituições, no âmbito da sua autonomia académica, **para a atribuição da nomeação definitiva na carreira de investigação.** Por outro lado, tarefas que até há poucos anos eram asseguradas por bolsas (BCGT), agora apenas podem ser asseguradas por contratos a termo (DL 57/2016), não havendo oportunidades a longo prazo para estes profissionais. Estamos a referir-nos aos doutorados que desempenham funções de gestão e divulgação de ciência, tecnologia e inovação.

Curiosamente, o [novo estatuto de laboratório associado](#) prevê a inclusão de carreiras próprias técnicas para doutorados, e o recém assinado [contrato de legislatura \(entre governo e CRUP\)](#), [promove o recrutamento de doutorados em carreiras técnicas e investigação apenas enquadrada nas futuras estruturas de laboratórios associados.](#) Por seu lado, a FCT lançou recentemente as normas de execução financeira para o financiamento plurianual das unidades de I&D 2020-2023, onde definiu, para além das funções de investigador e administrativo, [as funções de técnico associado às unidades de I&D](#), que incluem, entre outras:

- investigação e revisão bibliográfica ou recolha de informação;
- realização de experiências, testes e análises;
- operação de equipamentos de investigação;
- colaboração na análise de dados, manutenção de registos e elaboração de relatórios.

No entanto, a atual lei que define a carreira geral de técnico superior ([Lei n.º 35/2014](#)) não diferencia um técnico superior com licenciatura de um técnico superior com doutoramento. Sem acomodar as diferentes realidades dos técnicos superiores, corre-se o risco da utilização abusiva da posição de técnico superior geral, para a contratação de doutorados, no âmbito dos laboratórios associados. **Assim, a muito curto prazo**, a direção da ANICT propõe que o MCTES proceda à publicação de um [despacho que determine que, no âmbito dos laboratórios associados, a contratação de um doutorado, nas carreiras técnicas, seja pelo escalão 7 da carreira geral](#), de forma a tentar manter o mesmo nível de rendimento mensal do investigador júnior.

Sendo que a ANICT defende que todos os profissionais a trabalhar em ciência devem ter oportunidades de carreira, propõe-se que, a médio prazo, seja criada uma nova carreira de técnico superior de ciência, que garanta novas saídas profissionais (com estabilidade), para doutorados a desempenhar tarefas técnicas de alto desempenho, no âmbito da atividade científica. Estariam enquadrados neste perfil os investigadores doutorados membros de equipas de investigação, que não teriam as responsabilidades de gestão e liderança de equipas de investigação, assim como os doutorados a exercer funções de comunicação e divulgação de ciência, e os doutorados a exercer funções de gestão de ciência. De facto, existe mais legislação de trabalho em funções públicas que suportam esta proposta, pois para além das carreiras gerais de técnicos superiores, **existem carreiras específicas de técnicos superiores**, onde são definidos diferentes conteúdos funcionais e diferentes níveis salariais, tais como:

- carreira de técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica (DL 110/2017 e DL 111/2017);
- carreira de regime especial de técnico superior especialista em orçamento (DL 58/2015);
- carreiras de técnico superior de reinserção social (DL 204-A/2001);

Assim, a direção da ANICT propõe que, **a médio prazo (até final da legislatura) seja criada uma carreira especial de técnico superior de ciência**, que possa incluir:

- doutorados a desempenhar funções de comunicação e divulgação de ciência;
- doutorados a desempenhar funções de gestão de ciência;
- doutorados a desempenhar funções de apoio técnico especializado à investigação;

Desta forma, seria possível **diversificar e aumentar as saídas profissionais dos doutorados**:

- dando uma maior estabilidade ao corpo de profissionais doutorados;
- permitindo manter equipas de investigação profissionalizadas;
- implementando sistemas de avaliação adequados aos diferentes perfis dos profissionais doutorados.

Tendo em conta os exemplos encontrados nas outras carreiras específicas de técnicos superiores, a ANICT propõe uma carreira com 3 categorias:

- Técnico superior de ciência; (nível de entrada, para mestres)
- Técnico superior de ciência especialista; (nível de entrada para doutorados, TRU \geq índice 33)
- Técnico superior de ciência principal

6. É preciso assegurar os salários dos investigadores de quadro por verbas de Orçamento de Estado

Existem recursos humanos em investigação que são efetivamente necessidades permanentes das instituições

Décadas de políticas de emprego científico baseado na atribuição de bolsas de pós-doutoramento, ou contratos de trabalho financiados pela FCT ou UE, com custo zero para as instituições, incentivou uma política de desresponsabilização institucional para com os trabalhadores científicos. Um exemplo flagrante da desresponsabilização institucional foi notório no processo do PREVPAP, quando o CRUP afirmou, em comunicado, que [“a missão das universidades pressupõe uma rotação elevada dos seus investigadores e bolseiros, o que exige uma formação especializada dependente de durações temporais elevadas, que não deverá ser confundida com necessidades permanentes.”](#)

Esta visão, altamente redutora e demasiado enviesada, não retrata a realidade das instituições: se é um facto que existe, e será sempre necessária, a contratação a termo de certos investigadores, é também um facto que **existem vários investigadores cujas funções correspondem inequivocamente a necessidades permanentes das instituições**, tal como demonstrado recentemente num questionário nacional promovido pela ANICT. Aliás, como a ANICT defendeu recentemente, a atividade de investigação nas universidades chegou a um ponto de tal relevância que a [maior parte das instituições iriam à falência, sem as verbas captadas pelos projetos de investigação](#), que financiam hoje muito mais do que a atividade pura de investigação.

Assim, é preciso reestruturar a forma de financiamento da atividade científica no ensino superior: da mesma forma que o Orçamento de Estado financia uma parte do salário dos docentes de carreira, o mesmo princípio tem que ser garantido para os investigadores de carreira.

7. Deve-se promover a extinção (progressiva) das bolsas de investigação de pós-doutoramento

Só assim se pode verdadeiramente profissionalizar a Ciência.

O [decreto-Lei 57/2016](#) promoveu a passagem das BPD para contratos de trabalho, mas por sua vez, o [decreto-Lei 123/2019](#) mantém aberta a possibilidade, ainda que limitada, da atribuição de bolsas de investigação para pós-doutoramento. A posição da ANICT em relação a este assunto é muito clara: as bolsas de investigação devem ser usadas exclusivamente como instrumentos de apoios à formação académica, ou seja, em caso de estudantes de licenciatura, mestrado ou doutoramento.

Tal como [proposto em novembro de 2019](#), a ANICT considera que a existência das bolsas de investigação para doutorados deverá ser vista como uma ferramenta transitória, e que no futuro próximo terá que deixar de existir. Esta proposta é altamente apoiada pela comunidade científica, tal como comprovado pelo questionário de 2016, [onde 87% de 5000 investigadores apoiava a medida](#).

A ANICT propõe assim que as atuais BIPD sejam progressivamente eliminadas, de forma a que que no final da atual legislatura deixe de ser possível continuar a atribuir bolsas de investigação para investigadores doutorados. Tal como em qualquer outra atividade económica, todos os trabalhadores têm o direito a um contrato de trabalho, e a ciência não deve ser exceção.

8. É necessário promover o emprego de doutorados nas empresas

Sem uma estreita relação entre a academia e as empresas não haverá uma potencialização do conhecimento

O número total de doutoramentos concluídos nos últimos 8 anos ronda os 19 mil e estima-se que nos próximos 10 anos se formem cerca de 35 mil novos doutorados (cerca de metade financiados diretamente pela FCT). No entanto, segundo as [projeções de emprego científico](#) serão criados, nos próximos 4 anos, apenas 5000 novos contratos (na maioria a termo) para investigadores doutorados, dos quais, se espera que apenas 500 (125/ano) sejam efetuados por empresas. No entender da ANICT não podemos incentivar um aumento da formação doutoral enquanto não existir um debate sério entre governo, instituições, empresas e sociedade sobre o futuro destes alunos. Não devemos olhar para o número de doutorados formados como um objetivo em si.

Face à actual realidade é urgente pensar em políticas de emprego científico que saiam da esfera académica e que se complementem com um conjunto de incentivos fiscais, nomeadamente, o apoio à contratação de investigadores por empresas. Acresce ainda, a promoção de uma maior relação entre o setor académico e empresarial usando para isso os Laboratórios Colaborativos e os Centros de Interface Tecnológica.

Neste sentido **a ANICT propõe diversas estratégias, complementares, que possam promover o emprego doutorado nas empresas:**

1. Voltar a promover os doutoramentos em empresas em concursos específicos para o efeito (em que a avaliação das candidaturas deverá ser fundamentalmente diferente dos concursos de doutoramento em todas as áreas científicas);
2. Concurso SPIN-OFF - Promover o incentivo ao auto-emprego através da criação de spin-offs (o investigador tem de ser detentor de, pelo menos, 25% da empresa) na qual o financiamento equivalente ao salário de um Inv. Júnior ou Auxiliar seria assegurado a 100% pelo período de 3 anos;
3. Apoio à criação/maturação de departamentos de inovação e desenvolvimento pelas empresas, através da contratação de investigadores doutorados. Este apoio a 3 anos seria dado pela ANI e compromete a empresa nos custos da contratação desde o início (as percentagens apresentadas são meramente indicativas e podem variar de acordo com o tipo de empresa):
 - i. 1º ano - 75%(ANI)+25% (empresa)
 - ii. 2º ano - 50% (ANI)+50%(empresa)
 - iii. 3º ano - 25%(ANI) + 75%(empresa)

Embora este tipo de apoio já tenha estado em vigor no passado, sem grande sucesso, acreditamos que com uma correta divulgação esta medida pode ser muito útil na realidade atual, tanto para os doutorados como para o sector empresarial. Para estimular a entrada nos quadros dos doutorados, o processo de avaliação das candidaturas deverá ter em conta o historial de contratos sem termo celebrados no âmbito deste programa.

4. Incentivo à contratação de um doutorado, incluído nos programas para financiamentos estruturais direcionados às empresas.

9. A urgente desburocratização processual é fundamental para o contínuo desenvolvimento da investigação competitiva em Portugal

Deve-se fazer cumprir e responsabilizar as entidades nos prazos definidos para abertura de concursos, divulgação de resultados e concretização de contratos

Existem duas entidades em Portugal que gerem a maioria dos fundos com aplicação em Investigação, Desenvolvimento e Inovação, a Agência Nacional de Inovação (ANI) e a Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT). Infelizmente, estas duas entidades têm não só estabelecido prazos de divulgação de resultados de concursos irrazoavelmente longos, como têm frequentemente falhado esses mesmos prazos. Estas anormalidades processuais acarretam um prejuízo claro para todos os candidatos, que por vezes ficam meses sem rendimento, à espera de poder começar um novo contrato de trabalho. Numa perspectiva global, têm contribuído de forma significativa para a instabilidade do sistema científico nacional.

A título de exemplo vejamos os seguintes casos:

Entidade	Aviso	Data prevista de divulgação resultados	Data de divulgação dos resultados
ANI	31/SI/2017	23/07/2018	20/12/2018
ANI	14/SI/2019	27/01/2020	a aguardar
FCT	Concurso para Atribuição de BD e BPD 2016	22/11/2016	31/01/2017
FCT	CEEC Individual 2017	27/06/2018	17/09/2018
FCT	CEEC Individual 2018	02/07/2019	27/11/2019

A abertura dos concursos são ainda regularmente atrasados pela FCT. Os exemplos do CEEC IND 2017 com o período de candidatura a abrir em Janeiro de 2018 e o CEEC IND 2018 com o período de candidatura a abrir em Janeiro de 2019, são exemplos claros das falhas críticas que estão instaladas nos procedimentos internos da FCT.

Neste sentido, a **ANICT sugere que sejam realizadas auditorias externas**, e com carácter urgente, **aos procedimentos da ANI e da FCT de forma a identificar os pontos críticos** na cadeia de acontecimentos nos processos de avaliação das propostas e que levam a atrasos sucessivos na divulgação de resultados. A informação obtida nestas auditorias, que devem ser tornadas públicas, devem ser depois utilizadas para desenvolver estratégias e adotados novos procedimentos que garantam maior eficácia nos processos internos destas entidades e que assegurem que estas se assemelham às suas congéneres Europeias em termos de transparência, profissionalismo e rigor.

10. É necessário simplificar o processo de contratação de doutorados no âmbito de projetos

O DL57/2016 deverá ser revisto para permitir a inclusão da figura de investigador convidado

O decreto-lei 57/2016 veio introduzir o contrato de trabalho como o mecanismo legal preferencial para o recrutamento de investigadores doutorados. No entanto, ao contrário do ainda em vigor decreto-lei 124/99, o DL 57/2016 não contempla a possibilidade da utilização do investigador convidado. A figura de **investigador convidado** é aplicável quando “é considerado essencial a contratação de um investigador doutorado em determinado momento, e por período definido, à actividade da instituição”. Esta é uma definição que, seguramente, se **enquadra nos contratos a serem efectuados no âmbito de um projeto de investigação**. No entanto, estando apenas previsto no DL 124/99 e não no DL/57/2016, não é possível contratar um investigador júnior convidado.

Em 2019, a ANICT apresentou argumentos ao Sr. Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, para se proceder a esta alteração, tendo em conta as várias dificuldades verificadas nos processos de contratação de investigadores nos projetos de investigação do concurso promovido pela FCT em 2017. **A introdução da figura de investigador convidado no DL 57/2016 iria permitir uma significativa redução da carga burocrática associada à contratação de doutores no âmbito de projetos**, o que seguramente iria contribuir para o aumento da competitividade científica nacional. Para além disso, a inclusão da figura de investigador convidado permitirá às instituições de regime privado contratar um investigador para a execução de uma tarefa de um projeto, pelo período efectivamente necessário. Recorde-se que no DL 57/2016, as instituições públicas não conseguem contratar um investigador por um período inferior a 3 anos, o que levanta outros problemas.

A eventual alteração ao DL 57/2016 deverá também esclarecer a intenção do legislador com a alteração introduzida no ponto 5 do artigo 6, pela Lei 57/2017.

11. É necessário valorizar o papel do investigador na instituição

Deve-se fazer cumprir as diferentes valências entre professores e investigadores de carreira

Uma das questões recorrentes e controversias que têm vindo a ser levantada ao longo da última década é a possibilidade de se fundir as carreiras de investigação e de docência universitária, tendo em conta o grande paralelismo de ambas. De facto, o artigo 71º do estatuto da carreira docente universitária (ECDU), define que, cada professor de carreira deve ter no mínimo 6 h semanais de serviço letivo e 3 h de serviço de assistência aos alunos, ou seja, cerca de 25% do tempo de trabalho de um professor é passado, em média, a dar aulas. No entanto, o artigo 6º do ECDU permite que, em determinadas alturas, e por tempo limitado, os professores de carreira possam ficar livres de serviço letivo, para se dedicarem inteiramente à atividade de investigação. Neste cenário, o perfil do professor é muito semelhante ao perfil do investigador. Este é um argumento muitas vezes utilizado pelos reitores para defenderem a contratação de professores em vez de investigadores de carreira. No entanto, a ANICT considera que este apenas é apresentado, porque as agências de financiamento não fazem cumprir os limites legais impostos nas dedicações a projetos de investigação.

Assim, uma forma de potenciar a valorização do investigador por parte das instituições passa por responsabilizar as agências de financiamento pelo cumprimento da dedicação dos recursos humanos a projetos de investigação. Dessa forma, na generalidade, um investigador doutorado poderá estar envolvido em equipas de projetos até atingir a dedicação de 100%, enquanto um professor de carreira apenas poderá atingir os 75% de dedicação, excluindo, obviamente, as situações, devidamente fundamentadas, previstas no artigo 6º do ECDU. Sendo que **cada vez mais as instituições dependem dos orçamentos de investigação para financiarem a sua gestão corrente, esta medida irá valorizar o papel do investigador nas instituições.**

A questão da dedicação a projetos é igualmente relevante, não apenas do ponto de vista do potencial para contribuição financeira do investigador para a instituição, mas por uma questão de legalidade e ética: um dos critérios mais comuns de avaliação dos projetos passa pela avaliação da equipa de investigação, incluindo a adequada dedicação dos recursos humanos às tarefas e aos objetivos previstos. Projetos que consideram membros cuja dedicação (medida em % do tempo por mês que um membro da equipa está a trabalhar no projeto) é superior àquela que na realidade o investigador pode estar envolvido no projeto, reflete uma situação de apresentação de falsas declarações, situação com a qual a ANICT não pode ser conivente.

12. Qual o futuro dos investigadores contratados pelo CEEC?

É necessário esclarecer vários aspectos do DL 57/2016 e Lei 57/2017

O [decreto-Lei 57/2016](#) promoveu a passagem das BPD para contratos de trabalho, introduzindo um novo escalão para contratação de doutorados, a termo, cujo nível remuneratório proposto seria o nível 28 da TRU. A [Lei 57/2017](#) procedeu a importantes alterações ao referido decreto-lei nomeadamente: (i) alterou o nível remuneratório inicial para o índice 33 da TRU e (ii) introduziu 3 novos pontos no artigo 6, cujo objetivo evidente era contribuir para uma menor precariedade, responsabilizando as instituições na eventual contratação, sem termo, no caso de avaliação positiva de desempenho dos investigadores. Pela leitura do decreto-Lei 57/2016, modificado pela Lei 57/2017, compreende-se que o futuro dos investigadores contratados no âmbito do CEEC, em instituições de regime público, está intimamente ligado ao processo de avaliação. No entanto, e passado mais de 1 ano dos primeiros contratos CEEC terem sido iniciados, a maior parte das instituições de regime público aparentemente ainda não apresentaram quais serão os critérios de avaliação que permitirão, ou não, dar origem à abertura de posições de quadro. Por outro lado, ficaram de fora as instituições de regime privado (como as universidades de regime fundacional), dando portanto a entender que, ao contrário das instituições públicas, não há qualquer obrigatoriedade de avaliação ou abertura de contrato de quadro, no final dos 6 anos.

Assim, **em relação aos contratos de direito público**, o ponto 5 do artigo 6 da Lei 57/2017, introduz o seguinte texto: *“A instituição, em função do seu interesse estratégico, procede à abertura de procedimento concursal para categoria da carreira de investigação científica ou da carreira de docente do ensino superior, de acordo com as funções desempenhadas pelo contratado doutorado, até seis meses antes do termo do prazo de seis anos referido no n.º 2.”* A interpretação que a ANICT faz a esta alteração legislativa é que, no caso de haver avaliação de desempenho positivo dos investigadores contratados em instituições em regime público (ponto 2 do artigo 6), a instituição deverá abrir uma posição de carreira, que, de acordo com o seu interesse estratégico, poderá ser uma posição na carreira de investigador ou na carreira de professor. Ora, em reuniões públicas de discussão entre reitores e investigadores, já foi lançada a dúvida sobre a existência de uma terceira possibilidade: o facto da instituição não ter interesse estratégico em manter essa posição. A ANICT considera esta interpretação abusiva, pois (i) não se compreende como é que uma instituição pode considerar não estratégico uma determinada posição, mantendo-a em execução por 6 anos e (ii) sendo esta uma alteração legislativa com o propósito claro de abrir as portas à carreira de investigação, não nos parece razoável assumir como possível, uma interpretação que rapidamente fecha qualquer hipótese de enquadramento na carreira.

Em relação às instituições que se regem pelo direito privado, o ponto 2 do artigo 19 do DL 57/2016, diz claramente que *“A contratação de doutorados a que se refere o número anterior realiza-se através de contrato de trabalho a termo incerto, nos termos do Código do Trabalho”*. Ora, sendo que o Código do Trabalho sofreu recentemente alterações, é claro pela atual leitura da [legislação consolidada](#), no ponto 5 do artigo 148 do Código do Trabalho, que **“A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos”**. É também claro no ponto 4 do artigo 11 da [Lei 93/2019](#), que *“O regime estabelecido no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada pela presente lei, não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da referida lei”*.

Pode-se então entender que todos os contratos de trabalho a termo incerto, no regime privado, no âmbito dos concursos CEEC ou norma transitória, que foram estabelecidos antes da entrada em vigor do novo código de trabalho podem ter um máximo de duração de 6 anos, mas para contratos celebrados após essa data, o prazo máximo dos contratos a termo incerto será de apenas 4 anos. Embora a [FCT tenha lançado um breve esclarecimento no seu site](#), não encontramos nenhum fundamento legal que sustente a conclusão apresentada pela FCT.

É igualmente importante **alertar a comunidade científica** sobre a impossibilidade de se admitir um novo contrato a termo para além dos prazos definidos por lei, com a mesma entidade empregadora, no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações (artigo 143 do código do trabalho). É importante também ter em conta que, um contrato a termo converte-se automaticamente em contrato sem termo, sempre que seja excedido os prazos legais dos contratos a termo (artigo 147 do código de trabalho). Por sua vez, o artigo 140 do código de trabalho, permite a abertura de novo contrato a termo certo, aquando do lançamento de uma nova atividade de duração incerta, mas apenas passados 2 anos após o fim da atividade anterior. No passado recente, as instituições argumentaram que sucessivos contratos com investigadores doutorados não correspondiam a necessidades permanentes, pois dependiam de projetos (entenda-se programas de financiamento) distintos e diferentes. No âmbito do PREVPAP, as situações que estavam em claro incumprimento da legislação Portuguesa foram convertidas a contrato sem termo, mesmo considerando que as instituições pretendiam não cumprir a Lei Portuguesa.

Para evitar constrangimentos, e porque a ANICT considera esta uma questão de máxima relevância, a ANICT irá fazer todos os esforços para se tentar clarificar os aspectos descritos neste documento.

13. O decreto-lei 57/2016 deve ser cumprido na íntegra pelas instituições

Deve-se assegurar que os bolseiros pós-doutorados, enquadrados na Lei, independentemente das suas fontes de financiamento, tenham os mesmos benefícios previstos na Lei.

O [decreto-Lei 57/2016](#), posteriormente alterado pela [Lei 57/2017](#), profissionalizou a ciência, convertendo as bolsas de pós-doutoramento (BPD) em efetivos contratos de trabalho. No seu artigo 23º, a [Lei 57/2017](#) estipula claramente que todas as instituições deverão proceder à abertura do procedimentos concursais, sempre que os investigadores doutorados tivessem celebrado contratos ao abrigo do Estatuto do Bolseiro de Investigação, e que tivessem desempenhado funções em instituições públicas há mais de três anos, seguidos ou interpolados, financiados por fundos públicos há mais de três anos, igualmente seguidos ou interpolados. Ora, no ponto 4 do referido artigo, a lei atribui responsabilidades directas à FCT para o financiamento das posições que estavam a ser asseguradas por BPD da FCT. No entanto, **existem muitos mais investigadores doutorados**, claramente enquadrados no ponto 1 do artigo 23º, que não eram financiamentos pela FCT, mas sim **por outros fundos públicos** (FP7, H2020, PDR, P2020, PRODER, etc).

Na generalidade, o que aconteceu foi que as posições asseguradas por Investigadores Doutorados com mais de 36 meses de bolsas suportadas por outros fundos públicos não foram regularizadas via abertura de concursos para contratos de trabalho, em clara revelia do imposto pela Lei 57/2017.

A direcção da ANICT considera assim absolutamente necessário que o Governo faça cumprir a Lei 57/2017. Sugere-se a criação de um grupo de trabalho, por parte do Ministério da Educação, Ciência e Ensino Superior, para identificar junto das instituições de Ensino Superior e Investigação, quais as situações que ficaram por financiar ao abrigo da [Lei 57/2017](#). O relatório produzido por este grupo de trabalho deve ser tornado público e devem ser tomadas medidas corretivas para retificar estas situações, por exemplo ao abrigo das restantes medidas de Estímulo ao Emprego Científico.

14. A criação de instituições privadas sem fins lucrativos à margem das instituições públicas

Deve-se assegurar o princípio da igualdade consagrado na constituição

O sistema científico e tecnológico nacional (SCTN) é constituído por diferentes atores entre os quais as chamadas instituições privadas sem fins lucrativos (IPSFL). O princípio de base que conduziu à criação destas IPSFL foi a flexibilização tanto ao nível da mobilidade de recursos humanos como na gestão financeira e patrimonial, aumentando, desta forma, a capacidade de resposta aos desafios científicos, tecnológicos, sociais e industriais. Estas IPSFL estabeleceram uma relação mais próxima e eficaz entre os sectores público e privado, permitindo alavancar a transferência de conhecimento entre ambos.

Apesar de se reconhecer a importância destas instituições no SCTN, assim como, a sua autonomia, atualmente, algumas IPSFL têm vindo a ser usadas como forma de não se implementar nas instituições a carreira de investigação, fazendo com que toda a investigação se faça em prol das instituições de ensino superior, mas em que os recursos humanos estejam excluídos dos direitos dos outros trabalhadores das referidas instituições. Ora, estamos perante um abuso que tem de ser combatido. Abuso este que tem conduzido a várias situações que podem conferir um desrespeito pelo princípio da igualdade consagrado na Constituição Portuguesa. Um exemplo é a aplicação do PREVPAP, o qual excluiu todos os investigadores que se apresentavam na situação descrita anteriormente.

A ANICT considera de extrema importância que o princípio da igualdade seja cumprido, e que uma instituição privada financiada por fundos públicos não seja usada como forma de fugir a imperativos não só sociais como morais de uma instituição pública.

15. A implementação do PREVPAP na ciência

Falta de transparência, atrasos significativos e incumprimentos da Lei 112/2017 prejudicam o desenvolvimento da atividade científica em Portugal

O Programa de regularização extraordinária de vínculos laborais precários (PREVPAP) tinha como principal objetivo a identificação e regularização de situações de trabalho precário como forma de colmatar necessidades de longa duração para o funcionamento dos diferentes serviços públicos. O PREVPAP excluía da regularização “[carreiras em relação às quais exista legislação reguladora da integração extraordinária de pessoal que exerça funções correspondentes a necessidades permanentes](#)”, tendo sido por isso, numa primeira fase, anunciado pelo Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES), que os [investigadores doutorados não seriam considerados para o PREVPAP](#), tendo em conta o processo de reconversão das BPD em contratos de trabalho (DL 57/2016). Tendo a ANICT alertado o MCTES que estavam excluídos do DL 57/2016 todos os investigadores doutorados que tinham tido contratos de trabalho ao abrigo dos programas Ciência e IF, e tendo em conta os objetivos dos programas e os pressupostos legais do [DL 28/2013](#), o MCTES reviu a sua posição, tendo votado favoravelmente para a integração daqueles doutorados que ultrapassavam os limites legais de contratos a termo dentro da mesma instituição. O processo em si foi controverso, com a quase maioria das instituições a votar contra a integração destes investigadores, tendo utilizado o argumento falacioso que a atividade de investigação nas instituições não correspondia a uma necessidade permanente das mesmas.

A resistência por parte das instituições para a integração dos investigadores doutorados continuou a ser exercida mesmo após as reuniões das comissões bipartidas (CAB), tendo a ANICT reportado [ao longo do ano de 2019](#), sucessivos atrasos por parte das instituições em regularizar as situações identificadas pelas CAB, assim como várias situações de investigadores que chegaram ao final de 2019 sem terem recebido qualquer notificação de decisão sobre o seu requerimento.

Sucessivos levantamentos feitos junto à comunidade, o último dos quais em [fevereiro de 2020](#), permitiram concluir que:

- O processo de notificações das decisões do PREVPAP têm vindo a acontecer desde 2017, revelando, no entanto, a extrema lentidão de todo o processo;
- No final de fevereiro de 2020, continuam a existir investigadores doutorados que ainda não receberam qualquer notificação por parte das CAB;
- Da notificação à conclusão do processo (regularização), têm passado vários meses, ou até anos, sem que as instituições cumpram o disposto na Lei 112/2017, nomeadamente:
 - terem acionado o regime de proteção para os investigadores que viram os seus contratos terminados - encontrando-se agora estes investigadores em situação de desemprego;
 - terem contabilizado de forma correta dos tempos de serviço prévio, tendo em conta o histórico contratual com a instituição;
 - terem garantido a manutenção de rendimentos anuais.

A ANICT enviou toda esta informação quer para o Governo, Assembleia da República e Presidente da República, apelando aos nossos governantes e deputados para uma rápida resolução do processo PREVPAP.