

Por um sindicalismo adequado, assertivo, abrangente e renovado no ensino superior e na investigação

*João Cunha Serra **

Centro esta minha intervenção na análise das especificidades das carreiras docentes do ensino superior e da investigação científica, que, conjuntamente com as características próprias do regime jurídico das instituições onde prestam serviço, determinam os traços fundamentais das relações de trabalho que nelas se estabelecem e que têm enorme influência na situação profissional dos docentes e dos investigadores, na definição das suas reivindicações prioritárias, e nas suas formas de organização, de intervenção e de luta, em defesa dos seus interesses colectivos.

As profundas diferenças quanto às relações de trabalho que caracterizam a situação profissional dos docentes do ensino superior e dos investigadores, face às dos educadores e dos restantes professores, têm de ser tidas em conta por uma organização sindical que pretende representar os interesses, tanto de uns como de outros, sob pena do fortalecimento e predomínio de organizações sindicais sectoriais exclusivas do ensino superior e dos investigadores científicos.

No ensino superior e investigação, há 3 estatutos de carreira, dos quais 2 são de carreiras docentes (universitária e politécnica) e um da carreira da investigação científica.

Estas carreiras são altamente hierarquizadas, com 3 categorias de professor cada uma. O ingresso é feito, para a categoria de base, com a exigência do doutoramento, nas Universidades, e com a exigência do doutoramento ou do título de especialista, nos Institutos Politécnicos. Após o ingresso, os professores entram num período experimental de 5 anos e os investigadores de 3.

No fim do período experimental, a sua actividade é avaliada por conselhos científicos, com um máximo de 25 membros, que decidem da continuidade do vínculo ou do envio dos colegas para o desemprego.

Os concursos para as categorias superiores da carreira são realizados escola a escola e são limitados às disponibilidades financeiras. No ensino superior e na investigação, o conceito de duração da carreira não existe. A estrutura do corpo docente e de investigação é piramidal com uma base muito alargada, sendo poucos os que atingem as categorias de topo.

O regime regra de prestação de serviço como docente de carreira é o da dedicação exclusiva, que pressupõe a renúncia à percepção de outros rendimentos do trabalho. Há ainda a possibilidade de se



**Os desafios
da docência**
perante o recuo dos direitos de cidadania
5 e 6 de fevereiro de 2015
fórum Lisboa

exercer funções em regime de tempo integral ou, no caso dos convidados, em tempo parcial.

A possibilidade de se alcançar a categoria mais elevada, depende da posse do título de agregado e da existência de lugares vagos.

Neste enquadramento das carreiras, a tendência é para a desvalorização da actividade pedagógica (para a qual não é exigida qualquer formação) face à actividade científica (produção de artigos científicos em conferência e revistas internacionais, capítulos em livros, projectos financiados, contratação com empresas, consultadoria, etc.).

Com os cortes orçamentais, cresceu muito a pressão sobre os docentes e os investigadores para a angariação de financiamentos alternativos às transferências do OE que não chegam sequer para pagar 80% dos encargos com o pessoal.

As relações de trabalho que se estabelecem são assim muito individualizadas, começando, ainda em estudantes, pela obtenção do doutoramento, com um professor orientador, durante 3 ou 4 anos. Depois, no domínio do ensino, sob a coordenação de colegas de categoria mais elevada (responsáveis por unidades curriculares, áreas científicas, departamentos e cursos) e, também no domínio científico, sob a coordenação e direcção de responsáveis por projectos, unidades de investigação, institutos de investigação, ou laboratórios associados.

As instituições de ensino superior (Universidades e Institutos Politécnicos) gozam nos termos da Constituição e da Lei de autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar, e dispõem de reitores, presidentes, directores que são órgãos uninominais com poderes próprios, bem como de conselhos de gestão, conselhos científicos e conselhos pedagógicos, pelo que as entidades empregadoras públicas das quais dependem docentes e investigadores são as instituições ou as escolas e não o próprio MEC, entidade patronal única de todos os restantes educadores e professores do ensino público, o que marca uma diferença substancial com consequências muito fortes na acção colectiva.

Cada instituição ou escola tem os seus próprios regulamentos sobre o serviço dos docentes, sobre a avaliação do desempenho, sobre a contratação de pessoal docente especialmente contratado, sobre concursos, etc. Cada instituição ou escola aprova os curricula dos seus cursos e os programas das unidades curriculares que os compõem, tendo os cursos apenas de ser acreditados pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior.

Para além dos docentes e dos investigadores de carreira, há docentes e investigadores contratados a termo certo. Para uma boa parte destes docentes a prazo esse é o regime que lhes convém, bem como à instituição que os contrata, pois destinam-se a transmitir aos alunos as suas experiência e competência técnica e profissional, adquiridas no exercício da sua profissão fora do ensino.

Entre os investigadores, grassa a precariedade. Os investigadores contratados a termo certo são, em geral, aspirantes a um contrato sem termo, mas que não encontram emprego estável porque não há oferta suficiente de postos de trabalho permanentes, nem nas instituições de ensino superior e de investigação, nem nas empresas.

A Fundação para a Ciência e Tecnologia que é a agência que tem sido responsável pelo financiamento do grosso da investigação em Portugal e pela atribuição de bolsas de doutoramento e de pós-doutoramento e também por concursos para investigadores contratados a prazo, tem desrespeitado a própria Carta Europeia do Investigador e a directiva comunitária que visa acabar com os abusos da contratação a termo continuada.

As relações de trabalho muito próprias do Ensino Superior e da Ciência, pressupõem o reconhecimento da Liberdade Académica, no ensino e na investigação, que significa uma grande autonomia profissional, apenas limitada pela necessária actividade de coordenação, o que com demasiada frequência é desrespeitado.

Os violentos cortes orçamentais a que Universidades e Institutos Politécnicos têm estado sujeitos têm vindo a impedir a renovação dos corpos docentes, a provocar o despedimento de muitos docentes contratados a termo certo, a conduzir a sobrecargas lectivas e a levar à celebração de contratos a termo, por 5 ou menos meses, com condições indignas que passam designadamente pela exigência de trabalho fora do período de validade dos contratos.

Pior do que os docentes do Ensino Superior Público, encontram-se os seus colegas do Ensino Superior Particular e Cooperativo que têm esse trabalho como ocupação principal, para quem não há qualquer instrumento específico regulador da sua contratação e da sua carreira, ao contrário do que a legislação exige.

Muitos são os problemas que afectam os docentes do ensino superior e os investigadores, mas a questão do emprego é, nos tempos que correm, a questão mais premente para qualquer organização sindical e, em particular para o SPGL. Por isso o SPGL irá continuar a lutar pela aplicação efectiva do princípio de que postos de trabalho permanentes deverão ser ocupados por contratados por tempo indeterminado.

A defesa do doutoramento (ou também do título de especialista no Politécnico) como uma condição para um contrato por tempo indeterminado, tem sido uma posição firme do SPGL, como defesa da dignidade das carreiras e do reconhecimento social que lhes corresponde, assim o Estado e o governo cumpram com o seu dever de apoiar a aquisição do doutoramento, o que não têm feito, como a lei obriga e o SPGL exige.

Defender as características distintivas das carreiras especiais, como as docentes e de investigação, é opor barreiras às tentativas de as eliminar, de as remeter para a lógica das carreiras gerais.

Ser exclusivista no que respeita ao protagonismo das organizações sindicais em certas acções de afirmação da vontade da academia é, neste sector, prejudicar gravemente o alargamento da luta, as suas possibilidades de êxito e, em última análise, o associados e os restantes professores e investigadores que em nós confiam.

Procurar impor aos dirigentes do sector receitas que não têm em conta a realidade das relações de trabalho do quotidiano dos docentes do ensino superior e dos investigadores é uma atitude míope, de inaceitável sobrançeria que tudo quer controlar e que prejudica os interesses de quem temos por dever representar.

São os dirigentes deste sector que estão nas melhores condições de definir as orientações sindicais que melhor mobilizam a classe que representam, merecem por isso a confiança político-sindical dos dirigentes dos restantes sectores.

A FENPROF é o que os sindicatos que a compõem quiserem que ela seja. Cada sindicato tem o dever de definir as orientações que, com autonomia, mas também com um espírito de cooperação, querem ver adoptadas no âmbito da FENPROF.

Não há sindicatos iluminados e dirigentes predestinados. Há um trabalho colectivo, de equipa, que tem de envolver cada vez mais todos os sindicatos e todos os dirigentes, com base na confiança política que resulta de terem obtido o apoio daqueles que os elegeram.

Só assim teremos um sindicalismo unitário e de acção, forte e dinâmico, envolvendo cada vez mais os educadores, os professores e os investigadores.

Só assim conseguiremos reforçar ainda mais a FENPROF e os seus sindicatos.

Viva a FENPROF!

Viva o SPGL!

* Direção do SPGL. Coordenador do Departamento do Ensino Superior

Nota: O autor não usa as regras do Novo Acordo Ortográfico