



# PÉ-DE-CABRA

Boletim da Célula da Universidade de Coimbra do  **PCP**

## CORPO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO

Nos 732 anos da nossa Universidade, é mais que tempo para a Reitoria e toda a comunidade académica dar o devido valor a um corpo que sempre ajudou a construir o que hoje é a Universidade de Coimbra: o corpo técnico ou seja, os funcionários.

Infelizmente, continuam a existir graves problemas de precariedade e de falta de pessoal na UC, agravados por cortes orçamentais, continuando a existir uma linha de afastamento dos trabalhadores não docentes e não investigadores da participação nos órgãos de governo das nossas Instituições do Ensino Superior (IES), através do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), Lei n.º 62/2007, promovido pela maioria do PS.

Os problemas dos trabalhadores não docentes da UC, também passam por conseguirem um desenvolvimento das carreiras. A maioria do PS colocou em curso um profundo ataque aos direitos dos trabalhadores com a generalização da precariedade e instabilidade em vez de vínculos estáveis; criação de uma Tabela Remuneratória Única (TRU), que não tem sido revista nem revalorizada; destruição das carreiras profissionais, vigorando e proliferando a polivalência de funções.

A desvalorização das carreiras também está ligada a um sistema de avaliação que não promove o desenvolvimento profissional e limita a progressão nas carreiras. O PCP opôs-se ao SIADAP, afirmando que “a avaliação do desempenho tem que ser justa e deve ter como objetivo melhorar cada vez mais os serviços” prestados pelos trabalhadores. O SIADAP significa isso mesmo — travão nas progressões e desvalorização dos trabalhadores e dos serviços públicos.

A transição do Centro de Neurociências de Coimbra (CNC) para a UC veio trazer mais dúvidas à gestão da Universidade e por inerência à gestão de recursos humanos, “oferecendo” contratos a termo resolutivo aos trabalhadores técnicos que desempenhavam funções naquele centro há muitos anos e agora lhes oferecem um contrato sem estabilidade.

Os Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra (SASUC) neste momento são constituídos por trabalhadores que, para além de estarem sujeitos a baixos salários, são um corpo cada vez mais envelhecido e, como se não bastasse, há cantinas que não têm as condições devidas de segurança, expondo os trabalhadores a grandes perigos no seu dia a dia.

Aliás, a segurança no local de trabalho na nossa Universidade é um tema que, pelos vistos, não tem tido a atenção devida por parte da Reitoria, expondo diariamente os nossos colegas a constante perigo, sobretudo nos edifícios mais velhos e debilitados.

Tal como a segurança no trabalho, também a Reitoria se esquece de conseguir mecanismos para tratar da saúde de quem trabalha na Universidade de Coimbra. A medicina do trabalho é fundamental e obrigatória e não se entende o apagão que levou esse processo na

vida dos trabalhadores da UC.

É urgente a implementação de políticas que protejam os trabalhadores, valorizando o seu trabalho e que dê reais perspetivas de futuro, pessoais e coletivas.

## CORPO DE INVESTIGAÇÃO

Segundo o último relatório de gestão e contas da UC, esta tem 292 investigadores doutorados contratados, dos quais apenas 22 se encontram na carreira. Os restantes 270 estão contratados a termo, até um máximo de seis anos, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2017, alterado pela Lei n.º 57/2017 — Norma Transitória (NT), CEEC individual ou institucional, projetos FCT, ou outros fundos —, sendo vulgarmente designados por DL57. Acresce-se ainda 384 trabalhadores científicos com bolsas de investigação, no âmbito de projetos e unidades de I&D, não sendo referido o número de bolseiros com bolsas da FCT.

Apesar do avanço que foi a transformação de muitas bolsas em contratos de trabalho sem perda de vencimento líquido anual — só conseguido pela firme luta dos bolseiros e pelo apoio firme do PCP —, o Governo não cumpriu a promessa de transformar todas as bolsas de pós-doutoramento em contratos de trabalho, e muito menos transformará todas as bolsas em contratos de trabalho revogando o Estatuto do Bolseiro de Investigação (EBI).

Aproxima-se agora o término do máximo de seis anos dos contratos de investigadores iniciados em 2018/19 — NT e CEECs. A lei é clara: a UC tem de abrir concurso para a carreira de investigação ou para a carreira docente (escolhendo entre as duas em função do seu interesse estratégico), de acordo com as funções desempenhadas pelo contratado, até seis meses antes do termo dos seis anos. A lei não dá a opção de abrir ou não abrir, a lei dá a opção, sim, de abrir ou para a carreira de investigação ou para carreira docente, abrindo sempre de acordo com as funções desempenhadas pelo investigador e não em função de quaisquer outras distintas ou genéricas.

**FAZ DAS INJUSTIÇAS  
FORÇA PARA LUTAR!**

*MAIS SALÁRIOS E PENSÕES, SAÚDE E HABITAÇÃO*



**ENVIÁ-NOS SUGESTÕES, PROPOSTAS E NOTÍCIAS DO TEU  
LOCAL DE TRABALHO: [pedecabra.pcp@gmail.com](mailto:pedecabra.pcp@gmail.com)**

Apesar de a Reitoria proferir abundantemente que somos uma universidade de investigação, o facto é que nunca manifestou o seu apoio à contratação para as carreiras. Remete-o para um problema do Governo, ausentando-se da defesa intransigente da sua própria universidade e dos seus investigadores, como se subsistisse perdendo num só ano metade deste corpo, e outra nos dois anos seguintes. A retórica da “elevada rotatividade” dos investigadores pode ser facilmente proferida por quem, já na carreira, administra; a existência de investigadores pode até ser omitida nos discursos dos 250 anos da faculdade que mais investigadores tem; a tutela pode até dizer que “meter todos os investigadores nos quadros mataria a ciência”; mas são precisamente estes investigadores que a mantêm viva.

Embora associadas à UC, instituições como o CES, a ADAI e o CNC, por estarem sob gestão privada, não vêm a mesma obrigatoriedade de abertura de concursos explicitada na lei. No entanto, todo o espírito desta se lhes aplica, aplicando-se também a absoluta necessidade de manterem os seus investigadores ou enfrentarem o colapso. Foi até para evitar o colapso que o CNC iniciou a sua transição para a gestão pública da UC, estando a decorrer o processo de integração na UC com contratos por tempo indeterminado de 14 investigadores do quadro do CNC — não tendo o pessoal técnico do quadro do CNC tido tratamento igual —, tendo mesmo o CNC direito a Programa Especial no novo organograma da UC. Furtar-se, agora, à abertura de concursos para a carreira de investigação na UC para os restantes investigadores do CNC será tão inaceitável como furtar-se à abertura de concursos para os investigadores formalmente contratados a termo certo pela UC, pois sabemos bem que, mesmo a coberto de associações privadas sem fins lucrativos, todos trabalham para esta mesma casa: a Universidade de Coimbra.

E se os sinais vindos da tutela, da reitoria, dos diretores das faculdades e outros são claros, conquistemos pelas nossas mãos o que a nós diz respeito!

## CORPO DOCENTE

Os docentes da UC têm demonstrado, ao longo dos anos, uma enorme resiliência. São sujeitos a sobrecargas burocráticas que os desviam das suas funções primordiais. Têm de vencer as constantes barreiras e mudanças nos procedimentos administrativos, que lhes consomem tempo e energia. Têm de fazer face a serviços que, ao invés de aligeirarem a sua carga, se transformam, por manifesta insuficiência de recursos humanos e de organização, em obstáculos desgastantes.

A quantidade de docentes que, estando a cumprir funções de necessidade permanente, continuam com vínculos precários, com contratos de convidados, muitas vezes em tempo parcial e com remunerações insultuosas, continua a ser um problema grave. Segundo o relatório de gestão, 43% dos docentes são convidados. Uma barbaridade que viola, inclusivamente, a lei que limita essa proporção a um máximo de 33%. Falamos de

## O ESTADO DA CIÊNCIA EM PORTUGAL

«O que mata a ciência é a “falta de tinta” na caneta do ministro das finanças.»

PAULO RAIMUNDO

convidados com cargas letivas superiores às dos docentes de carreira, sem condições objetivas para desenvolverem investigação em simultâneo com a docência. As repercussões na qualidade do ensino e da investigação são evidentes.

Depois de anos de carreiras bloqueadas, os recentes concursos de progressão para Professor Associado vieram remediar algumas situações de injustiça entre os docentes que há muito tinham condições para assumir tais funções, e minorar o sentimento de estagnação que frustra as expectativas de carreira de tantos colegas. Há, porém, ainda muito caminho a percorrer, nomeadamente quanto à abertura de lugares para Catedrático, para que exista justiça nas carreiras.

O crónico subfinanciamento do Ensino Superior é outro motivo de preocupação. Dos Contratos de Legislatura assinados em 2019, não se observaram resultados palpáveis: os tetos orçamentais não conseguiram sequer acompanhar o aumento da massa salarial, nem cobrir despesas indispensáveis de manutenção do património e de equipamentos. Na UC, é sabido que as verbas do Orçamento do Estado apenas cobrem cerca de 80% dos salários. Todas as restantes despesas têm de ser cobertas por receitas próprias. Os recentes aumentos dos custos da energia vieram piorar ainda mais a situação.

Apesar deste cenário desfavorável, a UC vem apresentando resultados positivos, quer na investigação, quer no ensino, fruto da resiliência dos seus investigadores e docentes, apesar de todos os obstáculos que têm de vencer, apesar das muitas situações de precariedade.

Neste quadro adverso, a revisão em curso do RJIES (cuja concretização está atrasada vários anos, de acordo com a lei) apresenta-se como uma oportunidade para minorar alguns dos problemas que afligem o Ensino Superior. A sua versão atual, para além de abrir as portas à transformação de universidades em fundações públicas com regime de direito privado, limita a participação na gestão por parte dos diversos corpos da academia, assim incentivando a manutenção de estruturas hierárquicas anquilosadas. É sabido que ambientes em que as relações de poder se apresentam desequilibradas, sem representação adequada dos que se encontram em situação precária, são permeáveis a abusos, a assédios, a ameaças. É fundamental que o novo RJIES venha garantir maior democraticidade, com mecanismos que favoreçam o envolvimento de todos nos mecanismos de decisão.

Em suma, a resiliência não basta: é necessário que os docentes intervenham ativamente na vida da Universidade e do país, lutando por uma UC mais democrática, mais inclusiva e mais eficiente. O PCP acompanhá-los-á!

manifestação *contra a precariedade na ciência*  
16 DE MAIO • 14H DIA NACIONAL DO CIENTISTA

REITORIA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA → MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR



DA  
INVESTIGADORES



NinTec  
Núcleo de Investigadores



Associação de  
Investigadores do ISCTE

