

PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DO ESTATUTO DOS BOLSEIROS DE INVESTIGAÇÃO

A. Introdução	1
B. Propostas para o EIF	7
I. Contratos de Trabalho	7
II. Duração dos Contratos dos IF	8
III. Segurança Social	8
IV. Regime da Prestação de Serviço	11
V. Deveres e Direitos da Entidade Empregadora e da Entidade de Acolhimento dos IF	13
VI. Supervisão de Investigadores a Desenvolver Actividade com vista à Obtenção de Grau Académico	15
VII. Cessação de Contrato	16
VIII. Entidades de Fiscalização	17
IX. Participação nos Órgãos de Decisão das Instituições	18
X. Componentes dos Contratos de Trabalho dos IF	18

O presente documento pretende ser um contributo para a discussão em torno da revisão do actual Estatuto do Bolseiro de Investigação (EBI)¹. As propostas agora apresentadas sustentam-se num conhecimento aprofundado da situação dos recursos humanos em I&D a nível nacional, em especial das mais novas gerações, bem como no acompanhamento da realidade existente noutros países da União Europeia, sem esquecer as suas evoluções recentes. Assim, entendemos que a alteração do enquadramento legislativo da actividade dos bolseiros de investigação deverá ser norteada pelos seguintes **princípios**:

- Garantir que o pessoal de investigação científica, independentemente da fase da carreira em que se encontre e de desenvolver ou não actividades conducentes à obtenção de um grau académico, veja reconhecido o trabalho que desenvolve e dignificada a sua condição, beneficiando de um conjunto de direitos sociais básicos;
- Acolher na legislação nacional as recomendações constantes da Carta Europeia do Investigador²;
- Travar e inflectir a tendência para uma diminuição da atractividade das carreiras científicas, especialmente nos seus estádios iniciais, bem como o fenómeno da “fuga de cérebros” que a ela se associa (acompanhando as iniciativas legislativas neste domínio de outros países da UE, como Espanha, por exemplo);
- Garantir uma maior responsabilização das chamadas *instituições de acolhimento*, primeiras beneficiárias do trabalho produzido pelo pessoal de investigação científica;
- Permitir uma adequada articulação com o conjunto do edifício legislativo que enquadra e regula a actividade da generalidade dos trabalhadores científicos, incluindo, entre outros, o Estatuto da Carreira Docente Universitária³ (ECDU), o Estatuto da Carreira de

¹ Estatuto do Bolseiro de Investigação – Lei n.º 40/2004 – http://www.bolseiros.org/pdfs/L_40_2004.pdf.

² Recomendação da Comissão de 11 de Março de 2005 relativa à Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores – recomendação 2005/251/CE – http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-pt.pdf.

³ Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) – Lei n.º 448/79 – <http://www.snesup.pt/juridica/legislacao/estatutos/ecdu.htm>.

Investigação Científica⁴ (ECIC) e o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico⁵ (ECPDESP);

- Prever uma adaptação às modificações necessariamente introduzidas no sistema científico e tecnológico nacional pelas alterações em curso no sistema de ensino superior decorrentes da implementação do Tratado de Bolonha.

A experiência dos últimos anos, abarcando a vigência de dois estatutos do bolsheiro de investigação (Lei n.º 123/99⁶ e Lei n.º 40/2004⁷), demonstra bem como o crescimento registado no número de recursos humanos afectos a actividades de I&D se alcançou à custa da degradação relativa da situação destes recursos, que são um indiscutível pilar do Sistema Nacional Científico e Tecnológico (SNCT). Por conseguinte, no momento presente impõe-se, não apenas a correcção de flagrantes injustiças, mas também uma inflexão numa política de recursos humanos cujas limitações são, já hoje, por demais evidentes, tornando-a incompatível com qualquer aposta séria no desenvolvimento científico e tecnológico nacional.

Aos trabalhadores científicos nas carreiras de Docência no Ensino Superior, de Investigação Científica e de Técnico Superior, vieram juntar-se na última década bacharéis, licenciados, mestres, doutores e outros, cujo enquadramento em que actualmente desenvolvem a sua actividade é o de bolsheiros – na maior parte dos casos – ou o de avançados, contratados, estagiários, ou simplesmente “voluntários”, sem qualquer outro tipo de enquadramento laboral e legislativo.

Face às limitações orçamentais e congelamento de contratações para lugares nas carreiras acima mencionadas, as Universidades, Laboratórios do Estado, Laboratórios Associados e demais instituições do SNCT têm recorrido ao recrutamento de bolsheiros para as mais variadas funções de forma a assegurarem o seu funcionamento e produção científica.

Verifica-se, assim, que, ao abrigo do actual Estatuto do Bolsheiro de Investigação e da regulamentação dos concursos de bolsas, estas são atribuídas para actividades de:

- (a) apoio técnico à investigação e à prestação de serviços diversos de índole técnico-científica;
- (b) iniciação à investigação científica;

⁴ Estatuto da Carreira Investigação Científica (ECIC) – Lei n.º 124/99 – <http://www.snesup.pt/juridica/legislacao/estatutos/ecic.htm>

⁵ Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) – Lei n.º 185/81 – <http://www.snesup.pt/juridica/legislacao/estatutos/ecdesp.htm>

⁶ Anterior Estatuto do Bolsheiro de Investigação – Lei n.º 123/99 – <http://www.fct.mctes.pt/formacao/estatut/>

⁷ Veja-se nota 1.

- (c) investigação científica sob orientação de investigador doutorado;
- (d) investigação científica desenvolvida por doutorados;
- (e) gestão de ciência e tecnologia.

A bolsa serve não só para facultar a obtenção de um grau académico avançado ou a actividade com “carácter de iniciação ou actualização”, mas também para o recrutamento temporário de técnicos (caso de grande parte das Bolsas de Investigação associadas a projectos), de assistentes administrativos (Bolsas de Gestão Científica), e de investigadores doutorados (Bolsas de Pós-doutoramento). O recurso à bolsa por parte das unidades de investigação tornou-se tão central que, em muitas instâncias, e contrariando o EBI, os bolseiros passaram a garantir necessidades permanentes destas unidades e muitos investigadores recebem bolsas consecutivas, sem terem perspectiva de alguma vez virem a obter um vínculo jurídico-laboral que lhes assegure um conjunto de direitos sociais elementares.

A precariedade do trabalho científico, associada ao uso extensivo e lato das bolsas, tem conduzido à degradação e perda de atractividade desta carreira, sobretudo para os jovens investigadores. A figura de bolsa permite ambiguidade quanto à componente prevalente na actividade do bolseiro, se de estudo e formação avançada ou investigação e trabalho científico. Esta ambivalência é particularmente escandalosa quando tantas bolsas são atribuídas a investigadores experientes para realizar tarefas sem uma clara componente de formação, isto é, são claramente uma forma de contenção orçamental, substituindo a efectiva contratação de um trabalhador científico pela atribuição de uma bolsa.

Entendemos que um investigador, em qualquer fase da sua carreira, produz trabalho (científico). Logo, deve ser considerado um trabalhador. Deste modo, um investigador profissional, mesmo quando se encontra em início de carreira, deverá ter a sua actividade formalizada num contrato de trabalho. Mesmo um investigador a desenvolver actividades conducentes à obtenção de um grau académico fá-lo através do seu trabalho, não deixando assim de ser um trabalhador.

Esta proposta visa acolher as recomendações da Comissão Europeia expressas na Carta Europeia do Investigador: “*Os Estados-Membros deveriam envidar esforços para (...) garantir que os investigadores sejam tratados como profissionais e como parte integrante das instituições em que trabalham (...) [e] para garantir que os investigadores beneficiem de uma cobertura adequada em*

matéria de segurança social de acordo com o seu estatuto jurídico⁸.

Seguindo a Carta Europeia do Investigador estabelecemos uma distinção entre:

- (a) **investigadores em início de carreira** – os que se encontram nos primeiros quatro anos (equivalente a tempo inteiro) da sua actividade de investigação, incluindo o período da formação pela investigação;
- (b) **investigadores experientes** – os investigadores com, pelo menos, quatro anos de experiência de investigação (equivalente a tempo inteiro), a contar da data de obtenção de um diploma universitário que lhes dê acesso a estudos de doutoramento no país em que foi obtido ou os investigadores titulares de um diploma de doutoramento, independentemente do tempo despendido para a sua obtenção.

Adicionalmente, distinguimos as seguintes actividades:

- (a) programas de trabalho que visem a obtenção de um grau académico;
- (b) técnico de investigação;
- (c) gestão de ciência e tecnologia,

Assim, e à luz dos princípios acima enunciados, propõe-se a revogação do actual Estatuto do Bolseiro de Investigação e **a generalização de contratos de trabalho para os investigadores que actualmente desenvolvem a sua actividade como bolseiros.**

A adopção de contratos de trabalho, que implicam um vínculo jurídico-laboral, abre **acesso ao regime geral de segurança social** (ver III – SEGURANÇA SOCIAL), com os benefícios daí decorrentes, particularmente, subsídio de doença, subsídio de maternidade/paternidade e subsídio de desemprego, nos mesmos termos em que destas prestações beneficiam os demais trabalhadores.

A adopção de contratos de trabalho põe ainda **fim à utilização abusiva da figura de bolseiro** para preencher lacunas dos quadros de pessoal das instituições e satisfazer necessidades permanentes dos serviços, bem como à sua utilização em projectos de investigação para satisfazer necessidades que, embora de carácter temporário, configuram verdadeiras relações de trabalho subordinado

⁸ Recomendação da Comissão relativa à Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, p. 5 e 8, sublinhado pela ABIC.

(independentemente do maior ou menor pendor formativo inerente às funções desempenhadas).

Por fim, a figura do 'contrato de trabalho' reconhece mais claramente que *"todos os investigadores que seguem uma carreira de investigação devem ser reconhecidos como profissionais e tratados como tal. Este reconhecimento deve começar no início da sua carreira, nomeadamente a nível pós graduado, e incluir todos os níveis"*⁹. Sendo óbvio que existe sempre uma componente de formação implícita na actividade científica, o contrato de trabalho sublinha o inegável carácter laboral da actividade.

Esta proposta incorpora duas componentes:

- (1) Um **regime de contratos de trabalho a termo certo** para os investigadores experientes e para o pessoal que desenvolva actividades de técnico de investigação ou gestão de ciência e tecnologia.

Estes contratos devem ser equiparados ao regime de Carreira de Investigação Científica ou ao regime geral das carreiras da Administração Pública, consoante a actividade, sem contudo se substituírem a essas mesmas carreiras cuja pertinência e necessidade são evidentes.

- (2) A criação do **Estatuto dos Investigadores em Formação (EIF)**.

Este novo estatuto teria um aplicação mais restrita que o actual EBI, abarcando apenas os investigadores em início de carreira, incluindo os investigadores cujos programas de trabalho visem a obtenção de um grau académico, que aqui designamos por "**Investigadores em Formação**" (IF).

Esta separação impõe-se pelas especificidades da fase de início de carreira e de frequência de programas para obtenção de grau académico. Passamos a apresentar algumas características do que entendemos deverá constituir o EIF.

⁹ Recomendação da Comissão relativa à Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, p. 17.

PROPOSTAS PARA O EIF

I - CONTRATOS DE TRABALHO

As actividades dos IF serão formalizadas através de contratos individuais de trabalho. O contratado adquire a qualidade de agente na sua instituição de acolhimento, o que implica uma relação de natureza jurídico-laboral.

Quando a concessão de grau pela instituição exigir a realização de unidades curriculares (e.g. seminários) e estas correspondam a uma carga de créditos igual ou superior a um sexto do total dos créditos do ciclo de estudos será instituído um sistema misto, i.e., inicialmente um contrato de bolsa durante um período correspondente à proporção de créditos das unidades curriculares e um contrato de trabalho durante o restante período.

Estes contratos de trabalho terão características próprias que derivam do trabalhador contratado se encontrar a desenvolver actividades conducentes à obtenção de um grau académico. Assim, terão implícitos (à semelhança das actuais bolsas) a especificação de um plano de trabalhos e de um responsável pela orientação do trabalho desenvolvido.

A atribuição de bolsas deverá restringir-se à formação de carácter curricular (realização de disciplinas ou participação em seminários), do terceiro ciclo, apenas nas circunstâncias e pelos períodos acima descritos.

O recurso a contratos de trabalho, por oposição a bolsas, inclusivamente para doutorandos, tem paralelo noutros países da União Europeia, como a Alemanha, Áustria, Dinamarca, Holanda e Noruega. Em alguns países, como a Espanha, Grécia e Suécia, existe um sistema misto para os doutorandos: durante os primeiros dois anos estes beneficiam de uma bolsa e nos restantes de um contrato de trabalho.

A proposta da ABIC prevê um sistema misto sempre que o terceiro ciclo de estudos conducente à obtenção de um grau académico inclua unidades curriculares em peso igual ou superior a um sexto do total dos créditos. Assim, num programa doutoral com a duração de 3 anos (ou 180 créditos) que inclua pelo menos seis meses de unidades curriculares (ou 30 créditos), o doutorando terá uma bolsa durante os primeiros seis meses e um contrato de trabalho durante o restante período. Reconhece-se assim a natureza eminentemente académica do período curricular e a natureza indiscutivelmente laboral e profissional do período de investigação. Caso o programa

doutoral não possua uma componente curricular (ou esta seja inferior a um sexto do total de créditos), o doutorando terá um contrato de trabalho durante todo o período das actividades do doutoramento.

II - DURAÇÃO DOS CONTRATOS DOS IF

Os contratos devem ter uma duração mínima de 6 meses.

Os contratos, incluindo períodos de renovação, não devem exceder:

- (a) 2 anos no caso de iniciação à investigação científica;
- (c) 4 anos no caso de investigação científica sob orientação de investigador doutorado;

A contratação ao abrigo do EIF deve ter um carácter obrigatoriamente transitório, dada a sua natureza de iniciação ou obtenção de um grau.

III - SEGURANÇA SOCIAL

(a) Os IF, passando a gozar de um vínculo jurídico-laboral, devem estar abrangidos pela protecção garantida pelo Regime Geral da Segurança Social dos Trabalhadores por Conta de Outrem.

Os encargos resultantes das contribuições devem incidir sobre o escalão correspondente à remuneração ilíquida contratualizada. Estes encargos deverão ser suportados quer pelo investigador, quer pela entidade financiadora, nos termos da lei.

Deve estar coberta a protecção nas eventualidades de:

- (1) maternidade, paternidade e adopção (nomeadamente subsídio de maternidade, subsídio de paternidade, subsídio por adopção, subsídio para assistência na doença a descendentes menores ou deficiente, subsídio para assistência a deficientes profundos e doentes crónicos, subsídio por riscos específicos, subsídio por licença parental, subsídio por faltas especiais dos avós);

- (2) invalidez (nomeadamente pensão de invalidez, complemento por dependência, complemento de pensão por cônjuge a cargo);
- (3) velhice (nomeadamente pensão de velhice, complemento por dependência, complemento de pensão por cônjuge a cargo);
- (4) morte (nomeadamente pensão de sobrevivência, complemento por dependência, subsídio por morte, reembolso de despesas de funeral);
- (5) doenças profissionais;
- (6) doença (nomeadamente protecção na doença, subsídio de doença, prestações compensatórias dos subsídios de Férias, Natal ou outros de natureza análoga);
- (7) encargos familiares (nomeadamente abono de família para crianças e jovens, subsídio de funeral);
- (8) desemprego (nomeadamente subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego – inicial ou subsequente ao subsídio de desemprego –, subsídio de desemprego parcial).

(b) Para os investigadores doutorandos cuja concessão de grau pela instituição exija a realização de unidades curriculares em proporção igual ou superior a um sexto do total de créditos do programa doutoral está prevista a existência de bolsa durante o período correspondente à proporção de créditos das unidades curriculares no total da duração do doutoramento (e contrato de trabalho durante o restante período). Nestes casos, o investigador deve estar abrangido pelo Seguro Social Voluntário, devendo ser cobertas as eventualidades correspondentes ao Regime dos Trabalhadores por Conta de Outrem (invalidez, velhice, morte, maternidade, paternidade e adopção, encargos familiares, doença e doenças profissionais). Os encargos resultantes das contribuições devem incidir sobre o escalão correspondente ao valor da bolsa e devem ser suportados pela entidade financiadora.

De acordo com a recomendação da Carta Europeia do Investigador, "os *Estados-Membros devem envidar esforços para garantir que os investigadores beneficiem de uma cobertura adequada em matéria de segurança social*"¹⁰.

Os IF devem estar abrangidos pelo **Regime Geral da Segurança Social dos Trabalhadores por Conta de Outrem**, à semelhança do que se verifica com qualquer trabalhador com vínculo jurídico-laboral. A partir do momento em que um investigador seja reconhecido como alguém que produz trabalho científico, deverá passar a estar abrangido pelo mesmo conjunto de direitos e deveres de qualquer outro trabalhador.

As contribuições que passará a realizar para a Segurança Social serão calculadas, necessariamente, pelo **índice correspondente ao valor do vencimento ilíquido**.

A actual situação em termos de Segurança Social é absolutamente insatisfatória. Em primeiro lugar, os bolseiros de investigação estão integrados num sistema voluntário (que não cobre a totalidade das eventualidades previstas pelo Regime Geral da Segurança Social dos Trabalhadores por Conta de Outrem). Em segundo lugar, as contribuições são realizadas em função do 1º escalão do Seguro Social Voluntário, o que se traduz em contribuições muito abaixo do índice correspondente aos valores das actuais bolsas. Em terceiro lugar, os bolseiros que exerçam alguma das actividades previstas no regime de exclusividade estão impossibilitados de aderir ao SSV. A conjugação destes três aspectos dá origem a uma configuração de protecção social extremamente limitada e geradora de injustiças graves, onde os direitos sociais dos bolseiros não se encontram devidamente salvaguardados.

Só a integração no Regime Geral da Segurança Social poderá assegurar que os IF, à semelhança de qualquer trabalhador, tenham salvaguardada a sua protecção social em toda a extensão.

Importa não esquecer que alterações recentes efectuadas aos regimes de protecção social de grupos profissionais específicos – independentemente de qualquer juízo de valor sobre as mesmas e do debate público associado a esses processos – foram feitas sob o argumento da harmonização dos regimes de protecção social. Assim sendo, a manutenção para os IF de um regime distinto e discriminatório não encontraria qualquer justificação.

Num momento em que se discute a sustentabilidade futura da Segurança Social, será igualmente de ter em conta o acréscimo do montante global de contribuições para a Segurança Social que esta proposta implicará.

Existindo a figura do 'contrato individual de trabalho', passa a existir um valor ilíquido sobre o qual são realizados os descontos para efeitos de IRS (impostos) e Segurança Social. Sem prejuízo de uma discussão mais aprofundada noutra sede, a título meramente indicativo, será de referir desde já que **os valores das**

¹⁰ Recomendação da Comissão relativa à Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, p. 8.

remunerações líquidas estabelecidas nos contratos não deverão ser inferiores aos valores das actuais bolsas (que - sublinhe-se - não são actualizados há 5 anos).

IV - REGIME DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

(a) No que respeita ao regime da prestação de serviços, os contratos de trabalho celebrados ao abrigo do EIF podem ser:

- (i) em regime de tempo parcial;*
- (ii) em regime de tempo integral.*

O regime em tempo parcial é compatível com o exercício de qualquer função ou actividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal, para além das horas semanais exigidas para a consecução do plano de trabalhos ou das actividades exercidas.

O regime em tempo integral é compatível com o exercício de qualquer função ou actividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal, para além das horas semanais exigidas para a consecução do plano de trabalhos ou das actividades exercidas.

(b) Os investigadores que beneficiem de uma bolsa exercem as suas actividades também em regime de tempo parcial ou integral.

Entendemos que os IF, à semelhança do que se verifica com qualquer trabalhador com vínculo jurídico-laboral, devem estar abrangidos pelo regime de prestação de serviços justificado pela natureza das actividades que desempenham no sistema científico nacional. Assim, deve aplicar-se o regulamentado nos estatutos das carreiras correspondentes e o trabalhador pode optar por um dos regimes previstos nessas carreiras, consoante o que for mais adequado e conveniente para si e para a instituição, tendo em conta a natureza das actividades exercidas.

O que se verifica actualmente é que a tabela remuneratória das bolsas actuais é aproximada, em valores líquidos, à da CDU, CIC e CPDESP no regime em tempo integral, mas **aos bolseiros é imposto o regime de dedicação exclusiva**, o que implica uma equiparação à categoria abaixo. Por exemplo, um bolseiro doutorando deveria estar equiparado, quer pelas actividades que desenvolve, quer pelo nível de

formação académica que detém, a um “Assistente” na CDU, a um “Assistente do 2º Triénio” na CPDESP, ou a um “Assistente de Investigação” na CIC. No entanto, e assumindo que o subsídio de manutenção mensal que auferê é o correspondente à remuneração líquida de um trabalhador, uma vez que ao bolsêiro é imposto um regime de dedicação exclusiva, constata-se que a sua equiparação é à de um profissional na categoria abaixo. Isto porque o valor de remuneração líquida de um “Assistente” em dedicação exclusiva ronda os 1500€ (valor da bolsa de Pós-Doutoramento). A situação dos actuais bolsêiros, relativamente aos seus congêneres nas respectivas carreiras (pelo menos no que respeita às actividades de investigação científica), pode ser vista de duas perspectivas:

- (i) o bolsêiro é equiparado a um trabalhador de categoria abaixo em dedicação exclusiva;
- (ii) o bolsêiro é equiparado a um trabalhador da mesma categoria mas não é recompensado pela dedicação exclusiva que lhe é exigida, ao contrário do seu congênerê.

Assim, para além de não ver reconhecidos todos os outros direitos como trabalhador (regime geral de Segurança Social, subsídios de férias e 13º mês, descontos para IRS, contagem de tempo de serviço, etc.), um bolsêiro ainda auferê mensalmente menos um terço do valor líquido que um trabalhador equiparado nas carreiras de DU, IC e PDESP.

No entanto, a comparação torna-se ainda mais desfavorável para o bolsêiro quando se atenta na aplicação do regime de exclusividade. Na situação actual, é permitido ao bolsêiro acumular funções e remunerações decorrentes de¹¹:

- a) Direitos de autor e de propriedade industrial;
- b) Realização de conferências e palestras, cursos de formação profissional de curta duração e outras actividades análogas;
- c) Ajudas de custo e despesas de deslocação;
- d) Desempenho de funções em órgãos da instituição a que esteja vinculado;
- e) Participação em órgãos consultivos de instituição estranha àquela a que pertença, desde que com a anuência prévia desta última;
- f) Participação em júris de concursos, exames ou avaliações estranhos à instituição a que esteja vinculado;
- g) Participação em júris e comissões de avaliação e emissão de pareceres solicitados por organismos nacionais ou estrangeiros.

Estas são as actividades permitidas também aos profissionais da CIC em dedicação exclusiva, embora com excepção para o exercício de funções docentes,

¹¹ Cf. artigo 5º ponto 3 do actual EBI – Lei n.º 40/2004 de 19 de Agosto.

actualmente permitido sem quaisquer limites para os bolseiros e que no ECIC (tal como no anterior EBI¹²) é limitado a 4 horas semanais. A nova regulamentação implica ainda, ao contrário do estabelecido no anterior EBI e no ECIC, a **não acumulação de remunerações**¹³. Desta forma, o bolseiro recebe: (i) a diferença do subsídio de manutenção mensal auferida em resultado do vínculo contratual, deduzido o IRS, no caso de este ser inferior ao valor do subsídio de manutenção mensal, ou (ii) um subsídio extra se este for superior (não sendo estabelecidos limites máximos). No caso (i), um bolseiro que optar pela acumulação de actividades (permitidas), fá-lo unicamente para sua valorização pessoal e curricular, uma vez que lhe está vedado auferir rendimento extra dessa outra actividade. No caso (ii), um bolseiro, independentemente do valor que aufera pelas outras actividades, que pode ser muito superior ao valor da bolsa, recebe sempre um subsídio adicional.

A situação é tanto mais paradoxal e injusta que, não sendo contabilizadas as contribuições obrigatórias para a Segurança Social no cálculo da “*diferença do subsídio de manutenção mensal da respectiva bolsa e a remuneração mensal auferida em resultado do vínculo contratual*”, um bolseiro que acumule a bolsa com um contrato de trabalho na situação (i), recebe mensalmente um valor líquido inferior àquele que receberia se estivesse a receber só a bolsa. Nenhuma destas situações tem paralelo em qualquer carreira dos profissionais da investigação.

Independentemente das questões remuneratórias, uma vez que os bolseiros (ou os IF) são recursos humanos qualificados que deverão integrar o sistema científico e empresarial nacional, tanto no sistema público como no privado, consideramos que um regime de prestação de serviços mais flexível pode incentivar os IF (actualmente os bolseiros), a desenvolver outras actividades que facilitem a sua formação e uma futura inserção profissional. Em particular, deve ser promovida a sua iniciativa para criar emprego científico, como por exemplo a criação de empresas de base científica – situação vedada no regime actual.

V - DEVERES E DIREITOS DA ENTIDADE EMPREGADORA E DA ENTIDADE DE ACOLHIMENTO DOS IF

(a) A contratualização laboral ao abrigo do EIF deve ser vista numa lógica de transição para o ingresso nas carreiras previstas nos ECIC, ECDU e

¹² Cf. Lei n.º 123/99: Artigo 8.º – Exercício de funções.

¹³ Cf. Regulamento de bolsas de Mestrado, Doutoramento e Pós-doutoramento POCI2010 - Regulamento acção IV.3.1: Artigo 14.º – Estatuto do bolseiro – http://www.bolseiros.org/pdfs/POCI2010_Regulamento_accao_IV_3_1.pdf.

Cf. Regulamento da formação avançada e qualificação de recursos humanos: Artigo 25.º – Exclusividade.

ECPDESP, tanto no sector público como no sector privado, e no Regime de Carreiras da Administração Pública.

Nesta contratualização, devem os deveres e direitos da entidade empregadora e dos IF estar de acordo com a legislação em vigor (Código do Trabalho, Estatuto da Carreira de Investigação Científica, Regime de Carreiras da Administração Pública, ECDU, ECPDESP e demais legislação).

A entidade empregadora é, em todas as circunstâncias, a entidade financiadora do contrato de trabalho, sendo-lhe imputadas todas as responsabilidades que decorrem da lei, sobre os IF, as funções exercidas e as condições de trabalho oferecidas.

Nos casos em que exista uma entidade de acolhimento distinta da entidade empregadora, mantêm-se as competências definidas no Artigo 13.º do actual EBI, e à entidade empregadora competirá a fiscalização do cumprimento dos deveres da primeira.

(b) Os IF – e em especial os IF que desenvolvem actividade de investigação sob orientação de investigador doutorado, com vista à obtenção de grau académico – devem obter da entidade de acolhimento e do supervisor responsável pelo acompanhamento do trabalho desenvolvido o apoio técnico e logístico necessário à consecução do seu plano de trabalho. A instituição de acolhimento deverá proporcionar os recursos adequados que viabilizem o cumprimento do referido plano de trabalho.

Os IF devem ter o direito consagrado a férias e demais regalias, nos mesmos termos dos trabalhadores da instituição de acolhimento.

Durante os períodos em que haja lugar a celebração de contrato de bolsa (acima enunciados), a suspensão de bolsa nas eventualidades de maternidade, paternidade e doença, efectua-se sem prejuízo da manutenção do seu pagamento pelo tempo correspondente, reiniciando-se a contagem no primeiro dia útil de actividade após interrupção (tal como actualmente já sucede).

Os IF têm direito à contagem do tempo durante o qual beneficia do

presente estatuto, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço efectivo.

Os IF devem ser tratados como parte integrante da instituição de acolhimento, devendo beneficiar dos direitos e regalias concedidos aos demais trabalhadores da instituição, incluindo o acesso a serviços médico-sociais, quando existam.

Assumindo que passam a vigorar contratos individuais de trabalho, deve a regulamentação dos deveres e direitos dos IF e entidades envolvidas estar enquadrada e regida pela legislação em vigor¹⁴.

Nos períodos em que se admite a existência de contratos de bolsa, devem ser garantidos os direitos actualmente consagrados no EBI.

VI - SUPERVISÃO DE INVESTIGADORES A DESENVOLVER ACTIVIDADE COM VISTA À OBTENÇÃO DE GRAU ACADÉMICO

(a) O trabalho dos IF deve ser supervisionado por uma comissão de acompanhamento, constituída pelo orientador científico e por um mínimo de dois professores, investigadores doutorados ou especialistas de mérito reconhecido, nomeados pelo coordenador do ciclo de estudos, sob proposta do orientador e ouvida a respectiva comissão científica. São competências desta comissão de acompanhamento supervisionar o progresso dos trabalhos de investigação do investigador até à data de submissão da tese, bem como sugerir correcções, metodologias e estratégias alternativas ao plano de trabalho.

(b) Os supervisores deverão ter preparação científica, experiência e disponibilidade adequados, de forma a poderem assegurar o apoio necessário ao concretizar o plano de trabalho.

¹⁴ Cf. *Código Trabalho* - Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto: Secção VII - http://www.mtss.gov.pt/docs/Cod_Trabalho.pdf / ECIC - Lei n.º 124/99: Capítulo II - Do pessoal investigador / *Regime de carreiras da Administração Pública* - Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro - http://www.dgap.gov.pt/4siscar/legis_geral/dl-404-a-98.htm / ECDU / ECPDESP.

Estas propostas vão no sentido daquilo que é referido na Carta Europeia do Investigador, em particular o entendimento que é feito dos deveres da instituição empregadora/de acolhimento e da supervisão científica:

"As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem garantir a criação de um ambiente de investigação ou formação pela investigação tão estimulante quanto possível, com equipamentos, instalações e oportunidades adequados, incluindo a colaboração à distância através de redes de investigação, bem como o cumprimento da regulamentação nacional ou sectorial em matéria de saúde e segurança no domínio da investigação. As entidades financiadoras devem garantir a disponibilização de recursos adequados para apoio ao programa de trabalho acordado.

(...)

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que seja claramente indicada uma pessoa de referência a quem os investigadores em início de carreira possam recorrer para o desempenho dos seus deveres profissionais, e que os investigadores sejam devidamente informados do facto. Essas modalidades deveriam definir claramente que os supervisores propostos estejam suficientemente especializados na supervisão de trabalhos de investigação, tenham tempo, conhecimentos, experiência, especialização e empenhamento, de modo a poderem disponibilizar um apoio adequado ao formando em investigação e providenciar os procedimentos de progressão e revisão necessários, bem como os necessários mecanismos de retorno.¹⁵"

VII - CESSAÇÃO DE CONTRATO

A cessação do contrato de bolsa ou contrato de trabalho só será efectiva após a consulta do Painel Consultivo, que deverá auscultar as duas partes, caso seja invocado como motivo para a rescisão do contrato o incumprimento reiterado de uma delas.

Deverá ser explicitamente contemplada a possibilidade de solicitar mudança de orientador (mantendo o contrato de bolsa ou contrato de trabalho), caso se verifique manifesto incumprimento da responsabilidade de supervisão. Nestes casos o parecer do Painel Consultivo é obrigatório.

¹⁵ Recomendação da Comissão relativa à Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, p.17 e 22.

VIII - ENTIDADES DE FISCALIZAÇÃO

O acompanhamento e resolução de conflitos serão da responsabilidade dos Núcleo de Acompanhamento e do Painel Consultivo.

O Núcleo de Acompanhamento (instituído em cada entidade de acolhimento) deverá ser paritário, constituído com representantes da entidade de acolhimento e dos IF, e terá como competências fiscalizar a aplicação dos deveres definidos por lei para a entidade de acolhimento, elaborar proposta de regulamento, servir de mediador local na resolução de conflitos e interpor recurso ao Painel Consultivo por iniciativa própria ou a pedido das partes.

O Painel Consultivo deve constituir-se como uma entidade fiscalizadora, para resolução última de conflitos que lhe sejam interpostos e manter as demais competências consagradas actualmente no EBI.

A ideia, consagrada no actual EBI, referente aos núcleos de acompanhamento e ao painel consultivo deve ser aproveitada e potenciada, pelo papel que estes órgãos podem assumir na resolução dos diversos conflitos que possam surgir aos IF e pós-docs.

O objectivo desta proposta é integrar os Núcleos de Acompanhamento, nas instituições de acolhimento, numa estrutura piramidal que tem no seu vértice o Painel Consultivo. Ambas devem gozar de representação das partes, de uma forma paritária, e de autonomia.

Assumem respectivamente um papel fiscalizador de índole local e nacional. O Painel Consultivo deve ainda incorporar o espírito de entidade que reflecte o sistema científico nacional de formação superior, consagrado no actual EBI. Deve igualmente assumir-se como um organismo fiscalizador dos concursos efectuados pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia para atribuição de financiamentos a planos de trabalhos de doutoramento ou pós doutorais.

IX – PARTICIPAÇÃO NOS ÓRGÃOS DE DECISÃO DAS INSTITUIÇÕES

É direito dos IF:

- a) participar nos órgãos de decisão das instituições empregadoras/financiadoras;*
- b) participar nas entidades de fiscalização, nomeadamente nos Núcleos de Acompanhamento da instituição de acolhimento e no Painel Consultivo;*

O direito dos investigadores participarem nos órgãos de decisão das instituições empregadoras/financiadoras está, também, consagrado na Carta Europeia do Investigador:

"As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem reconhecer como plenamente legítimo, e mesmo desejável, que os investigadores estejam representados nos órgãos de decisão, consulta e informação relevantes das instituições em que trabalham, de modo a protegerem e promoverem os seus interesses individuais e colectivos como profissionais e a contribuírem activamente para o funcionamento da instituição.¹⁶"

O EIF deve, também neste domínio, harmonizar-se com o previsto no ECDU, ECIC e ECPDESP, assegurando ao investigador, em qualquer fase da sua carreira o direito ser eleito ou designado para participar nos órgãos colegiais da instituição com a qual mantenha vínculo contratual.

X – COMPONENTES DOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS IF

O contrato de trabalho implica a concessão de uma remuneração mensal, ajustada ao tipo de actividade e grau académico dos IF. Este montante é estabelecido no momento do contrato e não deverá ser ajustado caso os IF, ao abrigo do seu regime de prestação de serviço, afirmem remunerações decorrentes de outras actividades. O contrato poderá incluir as seguintes componentes:

- a) encargos de inscrição, matrícula ou propina relativos ao tipo de actividade dos IF, até um valor máximo preestabelecido;*

¹⁶ Recomendação da Comissão relativa à Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, p. 24.

- b) *subsídio de execução gráfica de tese, num montante fixo preestabelecido;*
 - c) *subsídio para apresentação de trabalhos em reuniões científicas;*
 - d) *subsídio para actividades de formação complementar no estrangeiro;*
 - e) *caso a actividade seja exercida no estrangeiro, os IF têm ainda direito a:*
 - i) *um subsídio de manutenção mensal para além da sua remuneração, indexada ao custo de vida do país de destino;*
 - ii) *subsídio de transporte para a viagem internacional de ida no início da actividade e de regresso no final da actividade;*
 - iii) *um subsídio de instalação para estadias iguais ou superiores a seis meses.*
-