

SINDICATO NACIONAL DO ENSINO SUPERIOR

Regime Jurídico das Instituições de
Ensino Superior (2007-2022) -

Contributos para uma revisão fundamentada



SNESUP

Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior

SINDICATO NACIONAL DO ENSINO SUPERIOR

**Regime Jurídico das Instituições de
Ensino Superior (2007-2022) -**

Contributos para uma revisão fundamentada

Ficha Técnica

Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (2007-2022)
- Contributos para uma revisão fundamentada

Edição

1ª edição

Autor

João Mineiro

Revisão

Revisão coordenada por Maria Teresa Nascimento

Design

Beatriz Arnaut e Francisco Lopes

Ilustração da Capa

Francisco Lopes

ISBN

978-989-33-4089-9

Depósito Legal

508578/22

Estudo encomendado pela Direção do SNESup e realizado por João Mineiro entre novembro de 2021 e julho de 2022.

João Mineiro é Licenciado e Mestre em Sociologia e Doutorado em Antropologia pelo ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. É atualmente investigador no Centro em Rede de Investigação em Antropologia (CRIA). Tem investigado os temas do Estado, instituições e ideologias políticas, o parlamentarismo e a representação política, políticas de Ensino Superior, praxes académicas, desigualdades e classes sociais.

Posição do Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESup) sobre a avaliação e a revisão do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior

O Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), publicado no *Diário da República* n.º 174/2007, Série I de 2007-09-10, substituiu quatro normativos legais (a lei do Regime Jurídico do Desenvolvimento e Qualidade do Ensino Superior, as leis de autonomia relativas às instituições públicas universitárias e politécnicas e o Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo) para estabelecer um novo modelo de estruturação do sistema de Ensino Superior e Ciência em Portugal.

Anunciado pelo governo de então como um instrumento decisivo para agilizar a tomada de decisão dentro das Instituições de Ensino Superior e para promover a sua abertura à sociedade civil, o RJIES veio promover profundas alterações na organização e no funcionamento do Ensino Superior e Ciência. Relativamente ao Ensino Superior público, destaca-se a alteração da estrutura dos órgãos de governo e gestão das instituições e respetivas unidades orgânicas, a possibilidade de transformação de instituições de ensino universitário e de ensino politécnico em “fundações de regime de direito privado”, bem como o incentivo à criação de instituições privadas sem fins lucrativos por parte das Instituições de Ensino Superior públicas.

Reconhecendo que a implementação do RJIES tem potencial para promover maior dano do que benefício sobre o Ensino Superior e Ciência, o legislador de então aplicou, de um modo explícito, o princípio da precaução, concluindo a peça legislativa com o Artigo 185.º (Avaliação da aplicação) “A aplicação da presente lei é objeto de avaliação cinco anos após a sua entrada em vigor.” Assim, em 2013, os efeitos da aplicação do RJIES sobre o Ensino Superior e Ciência deveriam ter sido objeto de uma avaliação. No entanto, em finais de 2022, essa avaliação do RJIES ainda não foi realizada, o que constitui uma grave omissão.

Consciente de que o RJIES está a ter impactos negativos, de severidade progressiva, no Ensino Superior e Ciência, desde 2013 que o SNESup vem alertando o Governo e a Assembleia da República para a urgência de se avaliar a aplicação do RJIES, tal como determina o seu Artigo 185.º. Dada a reconhecida incapacidade dos sucessivos governos para cumprirem com o previsto no RJIES, e depois de uma intervenção junto do Presidente da República, o SNESup intentou, em 2020, uma ação judicial contra o Governo, exigindo a avaliação do RJIES.

Em consonância com a posição pública do SNESup, de outras associações, cidadãos e de alguns partidos políticos, a Assembleia da República emitiu recomendações, em 2019 e em 2022, para que o Governo promovesse a revisão urgente do RJIES. Apesar destas recomendações, e do facto de a avaliação da aplicação do RJIES ser um imperativo legal há dez anos, o Governo continua a manter esta matéria fora das suas prioridades.

Considerando que o Ensino Superior e Ciência desempenham um papel fundamental e decisivo no desenvolvimento da sociedade, o SNESup apresenta um estudo com uma análise sistemática e aprofundada das mudanças ocorridas nas instituições após a publicação do RJIES. Trata-se de um estudo detalhado e factual que reúne os elementos e informações necessárias para avaliar os efeitos do modelo de funcionamento das Instituições de Ensino Superior instituído pelo RJIES. É muito preocupante que os resultados deste estudo independente permitam concluir que a reorganização sistémica do governo e o funcionamento das Instituições de Ensino Superior e Ciência promovida pelo RJIES tenham contribuído, significativamente, para suprimir valores fundamentais da democracia nessas instituições. Estes dados permitem-nos, assim, afirmar que a revisão do RJIES, mais do que um imperativo legal, é hoje um imperativo nacional inadiável.

Com este estudo, organizado em formato de livro, o SNESup pretende desencadear e apoiar a revisão do RJIES através de um processo participativo e aberto a organizações e a cidadãos, dado que é imperativo que a revisão do RJIES seja orientada exclusivamente pela defesa do interesse público. Tendo como primado este imperativo, o SNESup defende que a revisão do RJIES deve obrigatoriamente:

- 1º) Reforçar a representação e a participação de professores, investigadores, não docentes e estudantes na vida quotidiana e na tomada de decisão das instituições.

Os resultados do estudo confirmam que o modelo de funcionamento decorrente da publicação do RJIES resultou num enfraquecimento da democracia nas Instituições de Ensino Superior e Ciência. Este resultado interpela uma das fundamentações que orientaram a produção da Lei em 2007 que enfatizava a importância de garantir maior responsabilidade e capacidade de decisão. É notório que as taxas de participação nas eleições para os Conselhos Gerais são marcadas pelo aumento progressivo das taxas de abstenção que têm sido superiores a 50%, desde 2009, com uma única exceção em 2017 (ver o subcapítulo 1.2). As taxas de participação seriam ainda mais baixas se tivessem por base a totalidade de professores e investigadores a exercer a profissão em Portugal. Por um lado, nem todas as instituições incluem nos cadernos eleitorais os professores convidados e outros contratados precariamente – no ano letivo de 2018/2019 cerca de 43% dos docentes exerciam a sua atividade com vínculos precários (ver os subcapítulos 1.2 e 4.1). Por outro lado, estão igualmente excluídos do universo de votantes cerca de 5300 investigadores que embora utilizem nas suas referências pessoais a ligação à Instituição de Ensino Superior (com isso contribuindo para o *ranking* da mesma no plano nacional e internacional), trabalham na órbita formal de uma das 63 instituições de I&D privadas sem fins lucrativos (IPSFL) (ver subcapítulo 2.4).

- 2º) Redefinir a composição, competências e funcionamento do Conselho Geral, configurando-o como um órgão verdadeiramente representativo de todos os corpos de cada instituição, que assuma as funções de escrutínio e de definição

das grandes opções institucionais e, em simultâneo, estabelecer o normativo necessário para que os reitores das universidades e os presidentes dos institutos politécnicos sejam eleitos por sufrágio universal.

O estudo evidencia que os Conselhos Gerais são geralmente apontados como órgão máximo das instituições, ainda que na verdade constituam, na maioria dos casos, um órgão mínimo no que respeita à representação, participação e legitimidade eleitoral (ver o capítulo 3). Os dados recolhidos revelam que a diminuição do número de membros dos órgãos de gestão, associada à centralização do poder e das competências dos reitores ou presidentes, prejudica a autonomia científica e pedagógica de professores e investigadores e a democraticidade dos processos de tomada de decisão. Acresce que o anúncio de maior abertura à sociedade, que acompanhou o RJIES, se traduz afinal na participação de membros externos dos Conselhos Gerais que são maioritariamente profissionais de topo da Administração Pública, das empresas, do poder político e do campo académico, com clara prevalência masculina (ver os subcapítulos 3.2 e 3.3). Não só este perfil de membros externos não representa a sociedade envolvente, como significa a participação, em processos de tomada de decisões estratégicas para as instituições, de pessoas que, em muitos casos, desconhecem as dificuldades e potencialidades do trabalho desenvolvido no Ensino Superior e Ciência.

- 3º) Aumentar a responsabilidade efetiva do Estado no financiamento das Instituições de Ensino Superior públicas, extinguindo a possibilidade da sua organização em Fundações públicas de direito privado; e, em simultâneo, impedir que as Instituições de Ensino Superior públicas possam criar Instituições Privadas sem Fins Lucrativos – isto requer que as Instituições Privadas sem Fins Lucrativos se transformem em unidades orgânicas e os professores, investigadores e outros trabalhadores, atualmente com contrato individual de trabalho, sejam transferidos para a instituição pública e integrados nas respetivas carreiras.

O estudo revela o crescimento da contratação de professores e investigadores em direito privado nas instituições em regime fundacional, e também a substituição de vínculos públicos por vínculos privados, sobretudo nas novas contratações (ver subcapítulo 4.3). Estas tendências originam iniquidades entre trabalhadores de uma mesma instituição de Ensino Superior e de uma mesma categoria profissional, em termos de condições contratuais, de regras de avaliação de desempenho e de progressão nas carreiras. Acresce que, frequentemente, estas novas contratações em direito privado assentam na utilização de fundos públicos, comprometendo as oportunidades de o Estado beneficiar dos resultados das atividades desenvolvidas em instituições que formalmente são privadas ou semiprivadas.

- 4º) Valorizar e garantir a autonomia científica e pedagógica de professores e investigadores em todas as Instituições de Ensino Superior público e privado, o que

também implica atualizar os estatutos das carreiras de docentes e investigadores e regulamentar o trabalho destes profissionais em instituições privadas.

Os resultados do estudo demonstram uma clara e acelerada deterioração das condições de emprego e de carreira de professores e investigadores desde 2007. Tal é visível, seja no aumento da percentagem de docentes a tempo parcial ou também da prevalência esmagadora de investigadores com contratos precários, seja na concentração dos profissionais nas categoriais iniciais das respetivas carreiras profissionais, como ainda no envelhecimento etário do corpo de docentes e investigadores (ver subcapítulos 4.1 e 4.2). A autonomia científica e pedagógica, indispensável ao exercício destas atividades, só pode ser assegurada com estabilidade laboral, através de um quadro permanente de professores e investigadores. Tal é preconizado no próprio RJIES, mas a evolução dos últimos 15 anos foi, inversamente, a da diminuição dos professores e investigadores em situações laborais estáveis. As condições de trabalho e emprego ou de representação e participação democrática são particularmente indignas nas instituições privadas porque, ao contrário do que está previsto no artigo 53º do RJIES, nunca foi produzido decreto-lei correspondente ao regime de pessoal docente e investigador nestas instituições. Esta ausência de regulamentação não pode continuar a verificar-se.

*A Direção do SNESup
19 de outubro de 2022*

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	13
--------------------------	-----------

INTRODUÇÃO	20
Contexto, objetivos e pertinência do estudo	21
Da metodologia e plano de trabalho	23

1	CAPÍTULO 1. O RJIES E A PARTICIPAÇÃO DEMOCRÁTICA NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	26
	1.1. Estratégia metodológica, obstáculos e representatividade dos dados	28
	1.2. Dinâmicas de representação e participação democrática na vida das instituições	29

2	CAPÍTULO 2. DOCENTES E INVESTIGADORES: DA PRECARIIDADE LABORAL AO DÉFICE DE REPRESENTAÇÃO DEMOCRÁTICA	36
	2.1. Como investigar uma realidade invisível?	38
	2.2. Recursos humanos, universos eleitorais e representação democrática	39
	2.3. Regulamentos, critérios eleitorais e representatividade	44
	2.4. A realidade invisível das Instituições Privadas sem Fins Lucrativos (IPSFL)	48

3	CAPÍTULO 3. OS MEMBROS EXTERNOS NOS ÓRGÃOS DE GESTÃO: PERFIS SOCIAIS, PROFISSIONAIS E DE GÊNERO	54
	3.1. A composição do Conselho Geral e a representação de membros externos cooptados	56
	3.2. Os membros externos nos Conselhos Gerais: perfis socioprofissionais	60
	3.3. Perfis de gênero nos Conselhos Gerais	64
	3.4. Quem são os membros dos Conselhos de Curadores?	67

4	CAPÍTULO 4. OS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR: PERFIS SOCIAIS, VÍNCULOS CONTRATUAIS E CONDIÇÕES LABORAIS	72
	4.1. Evolução e perfil dos docentes do Ensino Superior público	73
	4.2. Caracterização e evolução das condições de trabalho	78
	4.3. Da Administração Pública ao Direito Privado: evolução dos vínculos de contratação nas universidades fundacionais	82

5	CAPÍTULO 5. O RJIES E O SNESUP: POSIÇÕES, BALANÇOS E PERSPETIVAS DE REFORMA	86
	5.1. O RJIES entre uma reforma necessária e uma decepção coletiva	87
	5.2. O Parecer do SNESup ao RJIES (2007)	89
	5.3. O SNESup e o RJIES: da avaliação da implementação à urgência da revisão	91
	5.4. O RJIES em debate na “Ensino Superior: Revista do SNESup”	93
	5.5. Que reforma do RJIES?	98

6	CAPÍTULO 6. O RJIES E AS ASSOCIAÇÕES E FEDERAÇÕES ACADÉMICAS E DE ESTUDANTES: BALANÇOS E PROPOSTAS	100
	6.1. O RJIES e a representação estudantil	101
	6.2. O RJIES e as Associações Acadêmicas e de Estudantes: balanços e perspectivas	102
	6.3. Que reforma do RJIES segundo as associações de estudantes?	105

7	CAPÍTULO 7. O RJIES E OS PARTIDOS POLÍTICOS: BALANÇOS E PROPOSTAS	108
	7.1. O RJIES e os partidos políticos: avaliação, balanços e perspectivas	109
	7.2. Que reforma do RJIES segundo os partidos políticos?	112
	7.3. O RJIES no debate parlamentar	117

	CONCLUSÃO	124
--	------------------	------------

	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	128
--	-----------------------------------	------------

A	ANEXO 1. RECURSOS HUMANOS E UNIVERSOS ELEITORAIS DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS	132
	ANEXO 2. INVESTIGADORES DOUTORADOS NAS INSTITUIÇÕES PRIVADAS SEM FINS LUCRATIVOS	150
	ANEXO 3. PERFIS PROFISSIONAIS DOS MEMBROS EXTERNOS NOS CONSELHOS GERAIS DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS	156

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. O Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), instituído pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, procedeu a uma transformação estrutural no modelo de organização, gestão e governo das Instituições de Ensino Superior (IES). Tendo suscitado adesão, críticas e reservas, o diploma previu, no seu artigo 185.º, que a aplicação da lei seria objeto de avaliação “cinco anos após a sua entrada em vigor”. Passados 15 anos, tal avaliação nunca foi realizada pela tutela.
2. Este estudo tem como objetivo a caracterização, análise e avaliação de alguns dos principais impactos do RJIES nas Instituições de Ensino Superior públicas, assumindo como foco a relação entre a formulação abstrata da lei e as suas consequências práticas na vida das instituições. Para tal, analisa-se a evolução das dinâmicas de participação eleitoral nas universidades e institutos politécnicos, avaliam-se as condições de representação democrática de docentes e investigadores, caracterizam-se os membros externos cooptados para os Conselhos Gerais e Conselhos de Curadores e descreve-se a evolução das condições e vínculos laborais dos docentes do Ensino Superior. Adicionalmente, desenvolve-se um mapeamento de diferentes posicionamentos face à lei, à sua avaliação e eventual reforma, designadamente do Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESup), das Associações e Federações Académicas e de Estudantes, dos partidos políticos e dos grupos parlamentares representados na Assembleia da República.
3. Ao regulamentar a composição e as competências dos órgãos de gestão, o RJIES introduziu importantes transformações no sistema de governo das instituições, desde logo a centralização de competências e poderes no reitor/presidente, e a criação de um novo órgão de gestão, o Conselho Geral, composto por 15 a 35 membros, dos quais pelo menos 50% devem ser docentes, 30% membros externos e 15% estudantes. Em relação ao quadro jurídico anterior, o RJIES reduziu a dimensão dos órgãos de gestão, diminuiu a representação proporcional de estudantes, revogou o princípio da paridade entre professores e alunos e introduziu a presença obrigatória de membros externos cooptados.
4. Apesar destas mudanças terem como objetivo “garantir maior responsabilidade e capacidade de decisão”, os dados revelam que o novo sistema de governo não parece ter contribuído, antes pelo contrário, para o reforço da participação democrática nas instituições. Analisando as taxas de participação nas eleições para os Conselhos Gerais, entre 2007 e 2021, constata-se uma tendência de aumento das taxas de abstenção que, desde 2009, e excetuando o ano de 2017, são sempre superiores a 50%.

5. Embora os docentes e investigadores sejam o grupo que apresenta a média de participação mais elevada neste período, a análise diacrónica dos dados revela que as suas taxas de participação não têm sido estáveis ao longo dos anos e assumem uma ligeira tendência de diminuição. No caso do pessoal não docente e não investigador, assinala-se uma aproximação crescente entre as taxas de abstenção e de participação. Estas últimas rondavam valores de 70% a 80% nos primeiros anos da lei, ao passo que, nos anos mais recentes, esses valores se centram entre os 50% e os 60%. Já quanto às eleições para representantes de estudantes, a realidade é bastante distinta, uma vez que na quase totalidade deste período as taxas de abstenção se fixaram em valores superiores a 90%.
6. Este estudo revela que a diminuição do número de membros dos órgãos de gestão, associada à centralização do poder e das competências dos reitores/presidentes e à perda de colegialidade no sistema de governo, não parece ter contribuído para o reforço da vida democrática das instituições. Desta forma, os Conselhos Gerais são o órgão máximo das instituições, sendo na prática, em muitos casos, um órgão mínimo no que diz respeito à representação, participação e legitimidade eleitoral.
7. À tendência de diminuição da participação eleitoral acrescenta-se ainda um défice de representação política, identificando-se uma considerável distorção entre os universos eleitorais das eleições de docentes/investigadores para os conselhos gerais e o número de docentes e investigadores que trabalham nas instituições. Com efeito, comparando os universos eleitorais das últimas eleições para os conselhos gerais de cada instituição com os dados dos seus balanços sociais, conclui-se que, no conjunto do sistema público, existiam pelo menos 7015 docentes e investigadores excluídos dos cadernos eleitorais, o que representa 26,3% do total.
8. Apesar de expressivo, este número está subvalorizado uma vez que os dados dos balanços sociais não incluem diversas modalidades de contratação e enquadramento jurídico do pessoal de investigação. Desta forma, analisando os dados produzidos pelas instituições nos seus relatórios de atividades, de contas e/ou contas consolidadas, verifica-se que a desproporção entre o número de eleitores incluídos nos cadernos e o número de docentes e investigadores das instituições é ainda mais significativa, identificando-se, pelo menos, 9355 pessoas excluídas dos processos eleitorais, o que equivale a uma percentagem de 32,2%.
9. Ainda que esta desproporção seja transversal ao sistema, o estudo mostra que o grau de maior ou menor inclusão de docentes e investigadores nos processos eleitorais varia consoante a instituição, o que se explica pelo recurso a diferentes critérios na definição dos cadernos eleitorais. Assim, enquanto algumas instituições optam por incluir apenas docentes e investigadores de carreira, em regime de tempo integral e/ou de dedicação exclusiva, com contrato de pelo menos um ano e em exercício de funções, outras optam por critérios menos rígidos, o que se parece refletir

numa maior inclusão dos docentes e dos investigadores nos processos eleitorais, especialmente aqueles que se encontram em situação de maior instabilidade laboral, como os professores convidados.

10. Assinale-se, ainda, que mesmo considerando os relatórios de atividades e contas das instituições, este défice de representação eleitoral está subvalorizado, uma vez que várias Instituições de Ensino Superior públicas criaram na sua órbita um conjunto de instituições privadas sem fins lucrativos (IPSFL), que enquadram contratualmente muitos dos seus investigadores. Na maioria dos casos, são pessoas que fazem investigação científica no âmbito das Instituições de Ensino Superior, mas cujo vínculo laboral é fixado com estas instituições privadas. Segundo dados da FCT, existem pelo menos 63 unidades de investigação privadas sem fins lucrativos que são geridas no âmbito de Instituições de Ensino Superior públicas, nas quais se listavam 5287 investigadores doutorados, grande parte deles excluídos da vida democrática das instituições, ou até de programas de regularização de vínculos precários na Administração Pública.
11. A abertura do Ensino Superior à sociedade foi um dos principais argumentos que sustentou a apresentação do RJIES, materializando-se na obrigatoriedade da inclusão de membros externos no Conselho Geral. Apesar de a lei definir que esta inclusão visava estimular a “abertura das instituições à vida social, económica e cultural exterior”, a análise dos perfis sociais, profissionais e de género das personalidades cooptadas permitiu constatar uma dominância de perfis de topo do poder político, da Administração Pública, do mundo empresarial e até do campo académico. Com efeito, 28,8% das personalidades externas são diretores gerais ou gestores executivos de empresas e 17,9% são professores do Ensino Superior. Se a estas profissões acrescentarmos as de dirigentes de organizações de interesse especial (15,28%), representantes do poder legislativo e órgãos executivos (10,92%) e dirigente da Administração Pública (7,86%), constatamos que estas cinco profissões representam mais de 80% dos membros cooptados.
12. Considerando os perfis profissionais por género, constatamos que homens, para além de estarem em maioria (65%), estão ainda sobrerrepresentados nos perfis profissionais de topo. Com efeito, entre o conjunto de membros externos, quase metade (48%) são homens oriundos das profissões de diretor de empresas, professor universitário, dirigente de organização especial e representantes do poder político e de órgãos executivos. Nestas quatro profissões as mulheres têm uma representação bastante inferior, de 21,8%.
13. No caso do Conselho de Curadores, a percentagem relativa a representantes do poder legislativo e executivo e a dirigentes, diretores e gestores executivos é ainda mais expressiva, representando 70% do conjunto dos membros. Os homens estão em maioria, representando 60% destes órgãos, e analisando as profissões de diretor

de empresas, dirigente de organizações de interesse, professores e representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, podemos concluir que os homens oriundos destes quatro perfis profissionais representam 50% do total de membros externos nomeados.

14. No período de implementação do RJIES identifica-se igualmente um envelhecimento do corpo docente - a média etária passou de 43,7 anos, em 2007, para 48,4 anos, em 2021 - e a sua falta de rejuvenescimento: na última década, entre 2010/11 e 2020/21, o número de docentes abaixo dos 39 anos passou de 33,9% para 21,3%, e o número de docentes com mais de 50 anos aumentou de 31,9%, para 47,6%. Os docentes que se encontram na última década da carreira, com idades superiores a 60 anos, passaram de 7% para 17,1% neste período.
15. Apesar de o RJIES definir que a autonomia científica e pedagógica das instituições implicava a existência de um quadro permanente de professores e investigadores, com condições de estabilidade laboral, os dados apontam para uma realidade distinta. Com efeito, a percentagem de docentes a tempo parcial tem vindo a ganhar cada vez maior expressão, passando de 29,4%, em 2012/13, para 39,9%, em 2018/19. Contabilizando as diferentes categorias de docentes convidados, no ano letivo de 2018/19, verificamos que estas já representavam 43% do conjunto total dos docentes em funções. Isto significa que uma parte substancial do trabalho docente é realizado por professores especialmente contratados, sem estabilidade contratual, e em muitos casos, sem direitos de representação eleitoral e democrática.
16. Paralelamente, no ano letivo de 2020/21, os professores catedráticos e associados correspondiam a apenas 23% do total de docentes do ensino universitário público, um valor muito distante dos 50% a 70% exigidos pelo ECDU. Já quanto às categorias de carreira do Ensino Superior Politécnico, também neste subsistema se constata que a maioria de docentes (55%) se encontrava na categoria inicial de carreira.
17. Outra das principais mudanças, introduzidas pelo RJIES, foi a possibilidade das instituições que aderissem ao regime fundacional pudessem passar a contratar recursos humanos ao abrigo do direito privado. Considerando as cinco universidades fundacionais, podemos constatar que as contratações em direito privado passaram de 13,2%, em 2018, para 25,3%, em 2020. A Universidade de Aveiro é a instituição onde esta realidade é mais expressiva, com as contratações ao abrigo do código de trabalho a passarem de 26,1%, em 2016, para 51,2%, em 2020. Considerando o ano de 2020, as contratações ao abrigo do direito privado representam 16,7% no ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, 15,9% na Universidade do Porto, 15,9% na Universidade do Minho e 21,8% na Universidade Nova de Lisboa. Analisando a evolução dos dados, constatamos uma crescente substituição de vínculos públicos por vínculos privados, particularmente relevante no caso das novas contratações.

18. A reforma do RJIES foi objeto de debate e controvérsia, tal como tem sido a avaliação dos seus impactos. No caso do SNESup, desde a apresentação da Proposta de Lei do RJIES, em 2007, que se tem vindo a assinalar que existe uma relação indissociável entre os modelos de gestão das instituições, as condições laborais dos seus docentes e investigadores e a mercantilização do Ensino Superior. Se até 2014, a estratégia do sindicato passou por realizar um acompanhamento da aplicação da lei ao nível das instituições, a partir desse ano o RJIES começou a ganhar maior centralidade no discurso, no programa e na ação sindical, culminando com a apresentação de uma ação em tribunal, em 2020, contra o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, com o objetivo de que este proceda à avaliação prevista no próprio diploma.
19. Neste contexto, o SNESup tem vindo a publicar um conjunto de artigos na “Ensino Superior: Revista do SNESup”, que procuram avaliar a implementação do RJIES e perspetivar a sua reforma. A maioria dos contributos faz uma apreciação crítica, relativa ao défice de democraticidade do sistema de governo, à mercantilização das instituições e à evolução das condições laborais dos docentes e investigadores. Paralelamente, salienta-se a apresentação de diferentes propostas de revisão da lei, que priorizam o reforço da representatividade e da democraticidade do modelo de governo, designadamente no método de eleição do reitor/presidente e na composição do Conselho Geral, a reversão da mercantilização das instituições, a revogação do regime fundacional, e a dignificação das condições laborais de docentes e investigadores.
20. Paralelamente às questões laborais, decorre da evidência que o RJIES teve como consequência uma mitigação da representação estudantil. Nos últimos anos, as associações e federações académicas e de estudantes têm vindo a realizar um balanço da aplicação do RJIES e a sistematizar propostas de reforma que consideram prioritárias. Se o esforço de harmonização do setor parece ser um ponto positivo destacado, o conjunto do movimento associativo estudantil faz um balanço crítico quanto às questões da representatividade, da democracia, da participação e do funcionamento dos órgãos de gestão. Na sua perspetiva, existe uma desadequação do número de membros do Conselho Geral, um excesso de centralização de poderes nos Conselhos de Curadores, uma falta de definição das competências do Provedor do Estudante e um défice de colegialidade nos órgãos das unidades orgânicas. Paralelamente, assumindo a “urgente revisão da lei”, as associações têm vindo a apresentar um conjunto de propostas que visam o aumento da representatividade e democraticidade do sistema de governo e do método de eleição do reitor/presidente, o alargamento da participação estudantil nos órgãos, o reforço da transparência e da separação de poderes e a valorização do sistema de Ensino Superior Politécnico.
21. Enquanto opção política, a avaliação e reforma do RJIES implica o envolvimento dos diferentes partidos políticos, designadamente aqueles que se encontram representados na Assembleia da República. Analisando os seus programas,

documentos estratégicos e intervenções parlamentares, é possível destacar que, se para o PS o RJIES é um tema ausente do seu programa político e eleitoral, o mesmo não acontece em relação aos restantes partidos políticos. O PSD destaca a necessidade de reforço da autonomia das instituições e salienta a necessidade de se mudar o conceito de Fundação, a constituição do Conselho Geral, o método de eleição do reitor/presidente e os mecanismos de transparência. No caso do PCP, propõe-se a revogação do regime fundacional e dos consórcios público-privados, sugerindo-se diversas alterações no que diz respeito às questões da governação, da composição dos órgãos de gestão e da relação com os membros externos, cuja presença nas instituições devia assumir uma natureza consultiva. Também o BE propõe uma reformulação organizacional assente na obrigatoriedade de existência de um Senado, na redefinição da composição do Conselho Geral, aumentando a representação estudantil, a presença obrigatória de funcionários e a paridade de género, e na mudança do método de eleição do reitor/presidente. Já a Iniciativa Liberal propõe que a lei confira liberdade para que cada instituição defina o seu modelo de governo, ainda que considere que Conselhos Gerais devem ser constituídos exclusivamente por membros externos. Sugere ainda um reforço dos poderes dos reitores/presidentes e mudanças no regime remuneratório dos titulares dos órgãos de gestão, que devem ser fixados pelas instituições em regime de concorrência.

22. Considerando os últimos dois debates parlamentares em torno do RJIES, realizados a 21 de abril de 2017 e a 27 de março de 2019, verificamos que apenas o PCP e o BE apresentaram Projetos de Lei sobre a reforma deste diploma. Em ambos os casos, o PSD salientou ter abertura para o debate, embora sinalizando divergências com as mudanças propostas, em particular com a revogação do regime fundacional. No caso do PS, se no debate de 2017 assinalou discordâncias sobre a revogação do regime fundacional e as mudanças ao sistema binário, mas sinalizou abertura face às propostas relacionadas com as questões da governação e da representatividade, em 2019 fechou a porta à reforma do diploma, afirmando que as propostas do PCP e do BE iam contra o programa de Governo e teriam consequências negativas no Ensino Superior.
23. Salientando-se um relativo consenso sobre a necessidade de avaliação da lei, em 2019 foi aprovado um Projeto de Resolução que deu origem à Resolução da Assembleia da República n.º 59/2019, de 2 de maio, onde se pode ler que: “A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, recomendar ao Governo que proceda ao disposto no artigo 185.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, ou seja, que leve a cabo o processo de avaliação da aplicação do RJIES”. Mais de três anos depois da publicação desta resolução, e quinze anos passados da aplicação do diploma, tal avaliação continua por concretizar, razão que confere especial relevância ao contributo deste estudo para um processo mais amplo de avaliação e reforma da lei.

Introdução

O Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), instituído pela Lei nº 62/2007, de 10 de setembro, concretizou uma transformação profunda e estrutural do modelo de organização, funcionamento, gestão e governo das Instituições de Ensino Superior (IES). Ao revogar a Lei da Autonomia Universitária, de 1988¹, a Lei do Estatuto e Autonomia dos Estabelecimentos do Ensino Superior Politécnico, de 1990², e um conjunto de outra legislação complementar, este regime jurídico instituiu os princípios organizativos do atual sistema de Ensino Superior, definiu as normas para a autonomia e prestação de contas das instituições, reconfigurou os seus órgãos de governo, as condições de representação e participação democrática, e instituiu uma nova figura jurídica: as instituições de Ensino Superior públicas de natureza fundacional.

Na exposição de motivos que sustentou a apresentação do RJIES, pelo XVII Governo Constitucional, argumentava-se que esta reforma, “cuidadosamente preparada e amplamente discutida”, seria “essencial para o desenvolvimento do País”, constituindo “uma oportunidade sem precedentes para as próprias instituições de ensino superior e para as suas comunidades mais dinâmicas”³. A introdução deste diploma suscitou adesão, críticas e reservas. Desta forma, ao promover uma reestruturação do paradigma de organização, gestão e governo das Instituições de Ensino Superior, a lei previu a existência de um processo de avaliação da sua aplicação que, segundo o seu artigo 185º, deveria ocorrer cinco após a sua entrada em vigor. No entanto, apesar de o legislador determinar claramente este imperativo legal, 15 anos depois, tal avaliação nunca foi realizada pela tutela, encontrando-se por concretizar um balanço amplo e transversal sobre a aplicação da lei e sobre eventuais alterações e reformas que tal balanço revele necessárias ou pertinentes.

Contexto, objetivos e pertinência do estudo

Nos últimos anos, a inexistência de um processo de avaliação do RJIES por parte da tutela, contrastou com um conjunto de contributos parciais sobre o balanço do mesmo, realizados quer no âmbito interno das IES, quer nos planos da investigação científica, da intervenção sindical e do associativismo estudantil. Tais contributos revelam a necessidade de se aprofundar o debate sobre as consequências e os resultados da

1 Lei n.º 108/88, de 24 de Setembro.

2 Lei n.º 54/90, de 5 de Setembro.

3 Ver “Exposição de motivos” da “Proposta de Lei n.º 148/X – Aprova o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2007, p. 1).

aplicação do diploma numa perspetiva transversal, diacrónica e comparativa, assim como de se equacionarem medidas e propostas de reforma do mesmo.

No campo da investigação académica, podemos identificar um conjunto de trabalhos que acentuam a forma como o RJIES promoveu um crescente hibridismo entre os modelos de gestão pública e de gestão privada, no quadro da introdução do *New Public Management* no sistema de Ensino Superior (Barrias 2013; Mineiro 2016; Lira, Gonçalves, Marques 2015). No que diz respeito à avaliação da lei, entre os diferentes contributos, destaca-se a redução do número de órgãos deliberativos, a mitigação da colegialidade e do número de académicos envolvidos no governo das instituições (Lira, Gonçalves, Marques 2015; Lima 2009), o reforço da concentração dos poderes executivos nos reitores/presidentes (Lima 2009; Oliveira, Peixoto, Silva 2014; Barrias 2013), a cujas eleições tendem a concorrer membros internos (Oliveira, Peixoto, Silva 2014), e uma maior profissionalização da administração e da gestão (Lira, Gonçalves, Marques 2015; Oliveira, Peixoto, Silva 2014). Além disso, assinala-se o não cumprimento da lei quanto à dimensão dos Conselhos Gerais e no que diz respeito às percentagens de representação de estudantes ou de membros externos cooptados (Pedrosa et al. 2012; Oliveira, Peixoto, Silva 2014).

Paralelamente, os estudos revelam um défice de diversidade social entre os membros externos cooptados (Pedrosa et al. 2012; Oliveira, Peixoto, Silva 2014), a existência de uma perceção quanto à continuidade ideológica entre estes e os reitores/presidentes (Oliveira, Peixoto, Silva 2014), a prevalência masculina dos órgãos de gestão (*Ibid.* 2014), a falta de separação de poderes entre órgãos (Rodrigues 2018), um défice de supervisão e regulação por parte dos Conselhos Gerais (Pedrosa et al. 2012) e a existência de dificuldades no plano do apoio técnico, de secretariado e de apoio orçamental à atividade dos seus membros (Oliveira, Peixoto, Silva 2014; Pedrosa et al. 2012).

Deve ainda destacar-se o peso crescente das receitas próprias no quadro do subfinanciamento público (Mano, Marques 2012; Barrias 2013), o incremento de valores de competitividade (Lira, Gonçalves, Marques 2015) e a erosão progressiva da natureza pública dos vínculos laborais dos docentes (Amaral, Tavares, Santos 2012), parte dos quais contratados ao abrigo do direito privado no âmbito do regime fundacional (Barrias 2013). Desta forma, o significado e as consequências de muitas destas mudanças foi gerando divergências, dissenso e conflito no seio das instituições (Barrias 2013; Oliveira, Peixoto, Silva 2014; Lira, Gonçalves, Marques 2015; Mineiro 2016; Rodrigues 2018).

Este estudo tem como objetivo central a caracterização, análise e avaliação de alguns dos principais impactos da aplicação do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior. O foco principal da investigação assenta na relação entre a formulação abstrata da lei e as suas consequências práticas na vida das instituições, em áreas onde o novo regime jurídico introduziu alterações significativas e que têm merecido pouca investigação, pelo menos com a abrangência temporal e institucional que este estudo assume. Em primeiro lugar, avaliam-se as dinâmicas de representação e participação democrática nas universidades e institutos politécnicos, por via da análise da evolução diacrónica das taxas de participação e de abstenção eleitoral, para o conjunto dos corpos de representantes (docentes, estudantes e pessoal não docente e não investigador),

entre 2007 e 2021. Depois, analisam-se as condições de representação democrática dos investigadores e dos docentes, escrutinando-se a sua maior ou menor inclusão nos processos eleitorais internos. Em terceiro lugar, investiga-se a relação das instituições com a sociedade civil, a partir da caracterização social e profissional do conjunto de membros externos cooptados para os Conselhos Gerais e nomeados para os Conselhos de Curadores. Finalmente, faz-se um retrato da evolução dos docentes, nomeadamente quanto aos seus perfis sociais, condições de trabalho, vínculos contratuais, categorias laborais, salientando-se ainda a evolução da natureza jurídica das suas contratações, especialmente no caso das universidades que aderiram ao regime fundacional.

Paralelamente a estes objetivos de natureza analítica, o estudo procede a um mapeamento de diferentes posicionamentos face à lei, à sua avaliação e eventual reforma. Neste sentido, sistematizam-se as tomadas de posição do Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESup) sobre o RJIES, ao longo dos quinze anos da sua aplicação, bem como os posicionamentos assumidos pelas Associações e Federações Académicas e de Estudantes. Por último, escrutina-se a avaliação da lei feita pelos partidos políticos e pelos diferentes Grupos Parlamentares, nas duas últimas ocasiões em que o RJIES foi debatido na Assembleia da República, em 2017 e 2019.

Da metodologia e plano de trabalho

Este estudo foi planeado tendo em vista compatibilizar objetivos de conhecimento com objetivos de avaliação de política pública. Assim, no desenho metodológico foi considerada a necessidade de execução relativamente curta do estudo (9 meses), embora sem comprometer exigências de fundamentação e aprofundamento cognitivo. Considerando os objetivos centrais do estudo, sinteticamente expostos no ponto anterior, e atendendo à sua duração, realizaram-se as seguintes operações metodológicas principais:

- a) Uma meta-análise das investigações académicas realizadas sobre o tema, identificando-se padrões e elementos-chave, que permitam salientar as principais conclusões, com vista à sua articulação com os resultados originais desenvolvidos neste trabalho.
- b) Uma caracterização da evolução das dinâmicas de representação e participação democrática na vida das instituições, tomando como referência o conjunto de eleições realizadas para os Conselhos Gerais das universidades e dos institutos politécnicos públicos, e considerando os diferentes corpos de representantes: docentes, estudantes e pessoal não docente e não investigador. Esta tarefa confrontou-se com a dificuldade de obtenção de dados, já que muitas instituições não publicam

os relatórios de apuramento eleitoral das diferentes eleições realizadas desde 2007, e noutros casos, apesar de revelarem os resultados eleitorais, não divulgam os universos eleitorais considerados, impedindo o cálculo das taxas de participação eleitoral. Assim, foi solicitada a colaboração das Instituições de Ensino Superior, requerendo-se os relatórios das eleições ocorridas no período considerado. Conjugando a pesquisa autónoma nos *websites* institucionais com os relatórios enviados por parte das IES, foi possível recolher dados referentes a 282 atos eleitorais, abrangendo 30 das 34 instituições universitárias e politécnicas públicas. Estima-se que a amostra recolhida corresponda a, pelo menos, 55 % das eleições realizadas ao longo deste período.

- c) Uma avaliação quanto à representatividade e participação de investigadores e docentes nos órgãos de gestão e governo das instituições, aferindo-se a sua maior ou menor inclusão na vida democrática das instituições e nas suas decisões estratégicas. Tal análise foi especialmente complexa, dada a inexistência de estatísticas específicas sobre esta realidade. Desta forma, a opção tomada foi a de se proceder a uma comparação entre o universo eleitoral de docentes/investigadores da última eleição realizada para o Conselho Geral no conjunto das instituições públicas, e o número de docentes e investigadores que estas identificam (1) nos seus balanços sociais; (2) nos relatórios de atividades, de contas e/ou de contas consolidadas das instituições; (3) e ainda nas estatísticas relativas ao número de docentes, disponibilizados pela DGEEC. O confronto destes dados permitiu obter uma estimativa quanto ao grau de desproporção entre os recursos humanos existentes nas instituições e as condições da sua representação eleitoral.
- d) Uma análise das personalidades externas cooptadas para os Conselhos Gerais e nomeadas para os Conselhos de Curadores, com vista à produção de conhecimento quanto aos seus perfis sociais, profissionais e de género. Para tal, foi feita uma recolha do conjunto de 238 membros externos presentes nos Conselhos Gerais, em novembro de 2021, e dos 30 membros externos dos Conselhos de Curadores, em abril de 2022, procedendo-se à sua caracterização socioprofissional e de género a partir das notas biográficas disponibilizadas nos *websites* das instituições ou, em alternativa, à autotaxação profissional dos próprios, nas suas páginas nas plataformas digitais *LinkedIn* e *Facebook*.

- e) Uma descrição da evolução do número e perfil dos docentes do Ensino Superior público, nomeadamente quanto aos seus vínculos contratuais, categorias laborais e natureza jurídica das contratações, aferindo em particular as diferenças entre as Instituições de Ensino Superior públicas e as que aderiram ao regime fundacional. Para tal, recorreu-se a dados da DGEEC e aos balanços sociais das instituições.

- f) Um mapeamento de diferentes tomadas de posição face à lei, à sua avaliação e eventual reforma, designadamente do SNESup, das Associações e Federações Académicas e de Estudantes, dos partidos políticos e dos grupos parlamentares representados na Assembleia da República. Tal mapeamento foi desenvolvido através da investigação de um *corpus* documental construído a partir de programas eleitorais, relatórios de atividades, comunicados de imprensa, moções de orientação política geral ou setorial apresentadas em congressos e convenções partidárias e ainda nas transcrições de debates parlamentares da Assembleia da República.

O conjunto das operações metodológicas aplicadas permitiu analisar os impactos do RJIES nas Instituições de Ensino Superior públicas, assim como salientar um conjunto de posicionamentos de diferentes atores sobre a sua avaliação e eventual reforma. A conclusão procura situar o RJIES no contexto das transformações estruturais do Ensino Superior Português e da sua mercantilização, salientando-se a urgência da sua reforma.

CAPÍTULO 1.

O RJIES E A PARTICIPAÇÃO DEMOCRÁTICA NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Ao regulamentar a organização, o funcionamento e as competências dos órgãos de gestão, o RJIES introduziu importantes transformações no sistema de governo das instituições de Ensino Superior. Em primeiro lugar, promoveu uma centralização e concentração de competências e poderes nos reitores das universidades e nos presidentes dos institutos politécnicos, estabelecendo um novo perfil de dirigente máximo, com mais autonomia e poder efetivo. Em segundo lugar, criou um novo órgão deliberativo e fiscalizador, o Conselho Geral, composto por 15 a 35 membros, dos quais, pelo menos, 65% são membros internos eleitos e, pelo menos, 30% são membros externos cooptados.

Em relação ao quadro jurídico anterior, o Conselho Geral viu reduzido o seu número de membros, diminuiu a representação proporcional dos estudantes, revogou a paridade entre professores e alunos e introduziu a presença obrigatória de membros externos cooptados, que era opcional no quadro legislativo anterior⁴. Esta reestruturação da composição e das competências dos órgãos de gestão implicou a introdução de um novo método de eleição dos reitores e dos presidentes dos institutos politécnicos. Se no anterior enquadramento legislativo, estes dirigentes eram eleitos diretamente pela comunidade académica, através de um colégio eleitoral constituído para esse efeito⁵, com a introdução do RJIES, a eleição passa a ser uma competência do próprio Conselho Geral, um órgão de menor dimensão e no qual os membros externos à instituição têm uma representação superior à dos estudantes e também à dos funcionários não docentes e não investigadores, cuja presença neste órgão é facultativa.

Na perspetiva do XVII Governo Constitucional, responsável pela proposta de lei, estas mudanças no plano da governação das instituições tinham como objetivo “garantir maior responsabilidade e capacidade de decisão”⁶, opinião partilhada por muitos reitores e alguns dirigentes estudantis, que consideravam que os órgãos de governo eram demasiado alargados, criando uma cultura de desresponsabilização e pouca eficiência (Barrias 2013; Mineiro 2016).

No entanto, e apesar de o léxico legislativo do RJIES ter abandonado expressões como “gestão democrática”, “participação” ou “colegialidade”, este novo regime jurídico procurou que a centralização dos poderes nos reitores/presidentes fosse acompanhada pela garantia da participação da comunidade na vida das instituições. Desta forma,

4 O Conselho Geral incorpora as funções antes atribuídas à Assembleia da Universidade e ao Senado, previstos na Lei n.º 108/88, de 24 de setembro, competindo-lhe eleger o reitor, aprovar estatutos, planos estratégicos e de atividades, linhas de orientação, propostas de orçamento, apreciar contas, fixar as propinas, criar, transformar ou extinguir unidades orgânicas, a gestão patrimonial, bem como as operações de crédito.

5 A constituição destes colégios eleitorais estava regulamentada, respetivamente no artigo 18.º da Lei da Autonomia Universitária (Lei n.º 108/88), e no artigo 19.º da Lei do Estatuto e Autonomia dos Estabelecimentos do Ensino Superior Politécnico (Lei n.º 54/90).

6 Ver “Exposição de motivos” da “Proposta de Lei n.º 148/X – Aprova o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2007, p. 5).

a lei refere que uma das atribuições do Estado é a de “assegurar a participação dos professores e investigadores e dos estudantes na gestão dos estabelecimentos de Ensino Superior”⁷, acrescentando que a garantia dessa participação constitui um requisito “para a criação e funcionamento de um estabelecimento de ensino superior”⁸.

Recuperando o propósito deste estudo, que se centra na relação entre a formulação abstrata da lei e as suas consequências nas instituições de Ensino Superior, este capítulo procura responder às seguintes questões: As mudanças no sistema de governo das instituições de Ensino Superior traduziram-se numa participação efetiva da comunidade académica na gestão das instituições? Desde a introdução da lei, essa participação tem aumentado, diminuído ou tem sido semelhante? Existem diferenças significativas na participação de docentes, estudantes e pessoal não docente? E entre o Ensino Superior Universitário e Politécnico? De facto, apesar de a lei ter mudado estruturalmente o sistema de governo, nunca foi feita uma análise sistemática quanto à evolução das taxas de participação de estudantes, docentes, investigadores e pessoal não docente e não investigador nos processos de eleição de representantes para os Conselhos Gerais. Tal avaliação permitirá testar se a centralização do poder nas instituições correspondeu uma ampla participação eleitoral para a eleição dos órgãos de governo, fiscalização e escrutínio, ou se, pelo contrário, a concentração do poder nos órgãos executivos se traduziu numa quebra da participação na vida democrática das instituições.

1.1. Estratégia metodológica, obstáculos e representatividade dos dados

Para responder às questões enunciadas, este estudo assumiu como objetivo a coleta e análise das taxas de participação e abstenção verificadas nos atos eleitorais realizados entre 2007 e 2021, para a eleição de representantes de professores e investigadores, estudantes e pessoal não docente e não investigador, no conjunto das universidades e institutos politécnicos do sistema de Ensino Superior público. O facto de este tipo de dados não estar sistematizado, e muitas vezes não ser público, implicou a criação de uma base de dados original, cuja construção enfrentou diversos obstáculos.

A principal dificuldade foi o acesso e tratamento dos dados. Algumas instituições publicam nos seus *websites* os relatórios de apuramento dos resultados eleitorais. No entanto, na maioria dos casos, os relatórios disponíveis não abrangem a totalidade de eleições realizadas no período considerado, dificultando o objetivo de se proceder a uma análise diacrónica e representativa dos dados. Além disso, muitos dos relatórios disponíveis incluíam o número total de votantes, mas não o universo eleitoral, o que implicou um processo de recolha dos próprios cadernos eleitorais (quando estes se encontravam disponíveis) e a realização de uma contagem manual de todas as pessoas inscritas para cada eleição, por unidade orgânica e mesa eleitoral.

7 RJIES, artigo 26º, nº 1, alínea f.

8 RJIES, artigo 40º, alínea f.

Numa segunda fase, e tendo como objetivos o complemento dos dados recolhidos *online* e o reforço da representatividade da pesquisa, foi solicitada a colaboração do conjunto das instituições de Ensino Superior, requerendo-se as atas dos resultados eleitorais ou documentos similares, onde estivesse expresso o número absoluto de eleitores e de votantes⁹. A partir desta recolha tornou-se possível construir uma base de dados que compreende um conjunto de 282 atos eleitorais realizados, abrangendo um total de 30 das 34 instituições públicas, designadamente, 84 eleições para representantes de docentes, 118 para representantes de estudantes e 80 para representantes de pessoal não docente e não investigador¹⁰. Do conjunto das eleições analisadas, 98 correspondem a universidades públicas e 184 a institutos politécnicos. Estima-se que a amostra recolhida corresponda a pelo menos 55% das eleições realizadas ao longo deste período¹¹.

1.2. Dinâmicas de representação e participação democrática na vida das instituições

O conjunto de atos eleitorais coletados permite concluir que, entre 2007 e 2021, a taxa de participação média foi de 45% no conjunto das instituições, enquanto a taxa de abstenção se fixou nos 55%. Apesar de estes dados, em termos globais, revelarem que mais de metade dos universos eleitorais considerados se abstiveram, a realidade de cada corpo eleitoral é bastante distinta entre si.

Com efeito, foi entre professores e investigadores que se observou uma taxa média de participação mais expressiva, de 76,6%. Esta elevada percentagem pode ser explicada, entre outros fatores, pela maior ligação dos docentes e investigadores aos projetos estratégicos das instituições, com as quais mantêm um vínculo laboral, pela concorrência entre diferentes listas candidatas e projetos estratégicos, o que estimula uma maior participação, assim como pelo número consideravelmente mais baixo dos universos eleitorais considerados, quando comparados com os dos estudantes. No entanto, os dados exigem prudência, uma vez que, como se verá no capítulo seguinte, uma parte considerável dos docentes e investigadores não são incluídos nos cadernos eleitorais.

9 Foi possível obter dados de 18 instituições, designadamente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, da Escola Superior de Enfermagem do Porto, do Instituto Politécnico da Guarda, do Instituto Politécnico de Leiria, do Instituto Politécnico do Porto, do Instituto Politécnico de Santarém, do Instituto Politécnico de Tomar, do Instituto Politécnico de Viseu, do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, da Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril, do Instituto Politécnico de Portalegre, da Universidade de Aveiro, da Universidade do Porto, da Universidade do Algarve, da Universidade de Coimbra, da Universidade Nova de Lisboa e da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

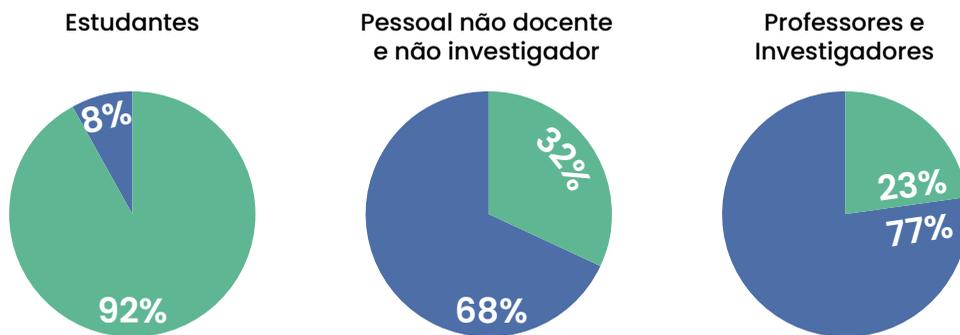
10 Uma das razões que explicam o número mais elevado de atos eleitorais relativos aos representantes de estudantes é o facto de as suas eleições ocorrerem de dois em dois anos, enquanto os representantes dos docentes e o pessoal não docente e não investigador são eleitos por períodos de 4 anos.

11 Considerando os 15 anos da aplicação da lei, prevê-se que, nas 34 instituições, tenha havido pelo menos 4 eleições para representantes de docentes e de pessoal não docente e, pelo menos, 7 eleições para representantes de estudantes. Assim, estima-se que tenham sido realizadas cerca de 510 eleições neste período, embora este seja um dado aproximado, uma vez que não é possível garantir que todos os atos eleitorais previstos na lei foram realizados. Em todo o caso, esta é uma amostra que confere segurança à análise realizada.

FIGURA 1

Taxas de participação e abstenção entre 2007 e 2021 por corpo representado nos Conselhos Gerais

■ Taxa de abstenção ■ Taxa de participação

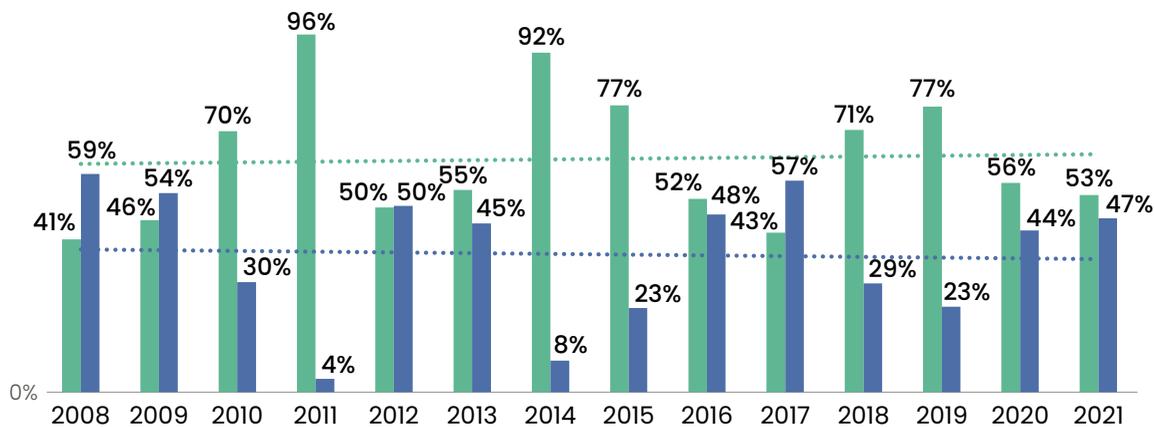


Paralelamente, e por oposição aos professores e investigadores, é entre os estudantes que a taxa média de participação é menor, não ultrapassando os 8%. Desta forma, para além de a percentagem de representantes de estudantes nos órgãos de gestão ser relativamente baixa, representando apenas 15% do total de membros, a sua participação eleitoral é muito reduzida ao longo de todo o período de aplicação da lei.

FIGURA 2

Evolução das taxas de participação e abstenção eleitoral (2008-2021)

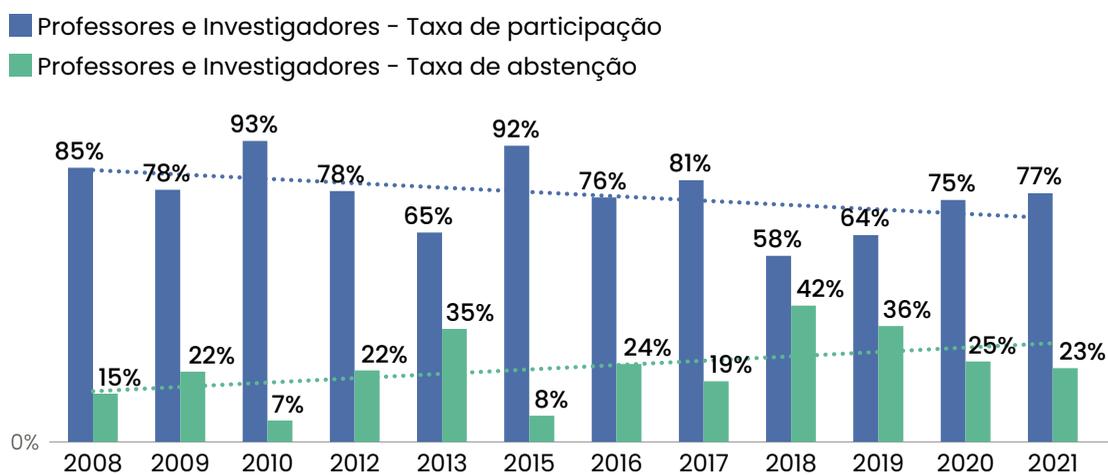
■ Taxa de abstenção ■ Taxa de participação



Analisando a evolução da participação em termos diacrónicos, podemos salientar que, para o conjunto das eleições, e apesar das variações identificadas¹², se verifica uma tendência de aumento das taxas de abstenção e uma redução gradual das taxas de participação. Com efeito, desde 2009, e com exceção do ano de 2017, as taxas de abstenção são sempre superiores a 50%, e em alguns dos anos atingem mesmo valores na ordem dos 70% a 90%. No entanto, como foi referido, estas taxas médias ocultam a diversidade de comportamentos eleitorais entre os diversos corpos eleitorais, que assumem dinâmicas específicas de representação e participação.

FIGURA 3

Evolução das taxas de participação e abstenção de professores e investigadores (2008–2021)



Considerando a evolução das taxas de participação e abstenção desagregadas por cada corpo eleitoral, podemos identificar diferenças substantivas e algumas tendências relevantes. Os professores e investigadores são, como vimos, quem apresenta a média de participação mais elevada neste período. No entanto, e como salienta a figura 3, a análise diacrónica dos dados revela que as taxas de participação têm sido instáveis, verificando-se uma ligeira tendência de aumento das taxas de abstenção que, em alguns anos, atingem valores iguais ou superior a 25%. Deve ter-se em conta que, como as eleições para representantes de professores e investigadores ocorrem de 4 em 4 anos, alguns dos anos aqui considerados são mais representativos em termos de eleições realizadas. Desta forma, se considerarmos na análise apenas os anos mais

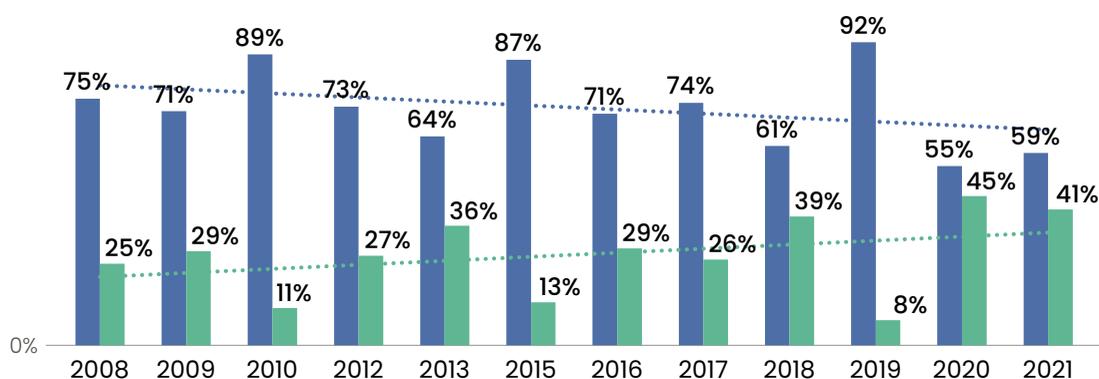
¹² Apesar de não comprometerem a tendência geral identificada, algumas destas variações decorrem do facto de existirem anos com um maior ou menor número de eleições realizadas, o que faz variar as taxas médias de participação e abstenção. Este facto é particularmente evidente no ano de 2011 e 2014, nos quais apenas ocorreram, respetivamente, duas e seis eleições. Este facto explica a relativa dissonância dos dados desses anos em relação à tendência geral.

representativos, correspondentes a 2009, 2013, 2017 e 2021¹³, constatamos que as taxas de participação variam entre um máximo de 81%, em 2017, e um mínimo de 65%, em 2013. Paralelamente, em termos médios, a taxa de participação eleitoral dos docentes é mais elevada nos Institutos Politécnicos (82%) do que nas Universidades (68%).

FIGURA 4

Evolução das taxas de participação e abstenção de pessoal não docente e não investigador (2008-2021)

- Pessoal não docente e não investigador - Taxa de participação
- Pessoal não docente e não investigador - Taxas de abstenção



Na maioria das instituições de Ensino Superior, o pessoal não docente e não investigador tem direito à eleição de apenas um representante no Conselho Geral¹⁴, sendo que, como demonstra a figura 4, no período em análise podemos identificar uma tendência para a aproximação entre as taxas de abstenção e participação. Veja-se que, nos primeiros anos da introdução da lei, as taxas de participação rondavam valores de 70% a 80%, ao passo que, nos anos mais recentes, esses valores se centram entre os 50% e os 60%¹⁵. Considerando novamente os anos eleitorais mais representativos, referentes a 2009, 2013, 2017 e 2020¹⁶, constatamos que as taxas de participação passam de 71%, em 2009, para 55%, em 2020. Tal como no caso dos professores e investigadores, também entre o pessoal não docente e não investigador, a taxa média de participação eleitoral é maior nos institutos politécnicos que nas universidades, com respetivamente 74% e 58%.

¹³ A cada um destes anos correspondem, respetivamente, 10, 12, 18 e 20 atos eleitorais realizados.

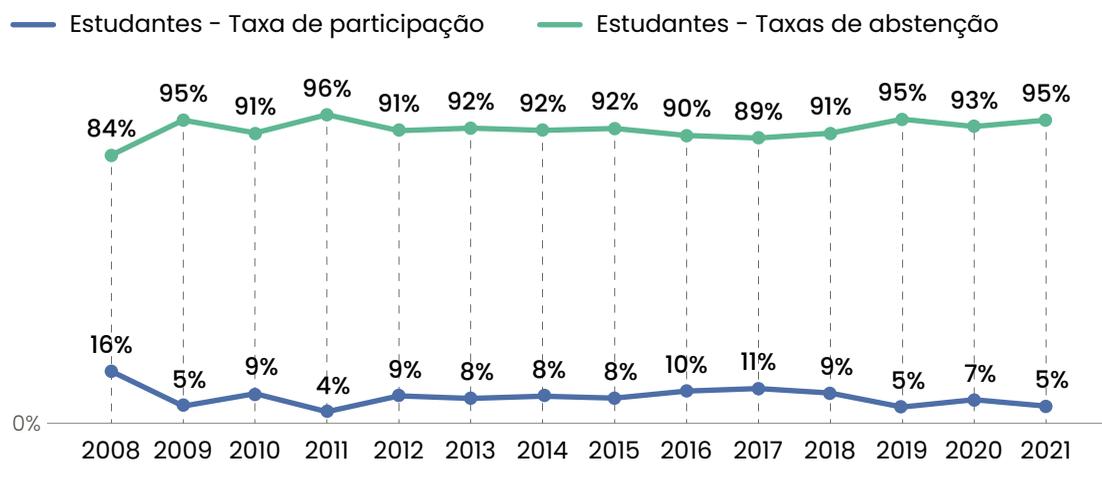
¹⁴ Há quatro exceções que incluem dois representantes do pessoal não docente e não investigador, designadamente a Universidade de Coimbra, a Universidade de Évora, a Universidade dos Açores e o Instituto Politécnico de Setúbal. O Instituto Politécnico de Viseu não inclui nenhum membro deste corpo no Conselho Geral.

¹⁵ A exceção relativa ao ano de 2019, em que a taxa de participação se situa nos 92%, explica-se pelo facto de nesse ano apenas termos dados para dois atos eleitorais, referentes à Escola Superior de Enfermagem de Lisboa e ao Instituto Politécnico de Lisboa.

¹⁶ Com respetivamente 8, 10, 18 e 19 atos eleitorais analisados.

FIGURA 5

Evolução das taxas de participação e abstenção dos estudantes (2008-2021)



No caso das eleições para representantes de estudantes, a realidade é bastante distinta, uma vez que, com exceção dos anos de 2008 e 2017, em todo o período considerado, as taxas de abstenção se fixaram em valores superiores a 90% e as taxas de participação em valores inferiores de 10%. Analisando os dados com maior detalhe, verificamos que, do conjunto das 118 eleições consideradas, em 51 delas (43%) as percentagens de abstenção foram superiores a 95%, tendo sido apenas em 7 atos eleitorais (6%) a taxa de abstenção inferior a 80%. Finalmente, e como já foi mencionado para os casos dos professores/ investigadores e do pessoal não docente, as taxas de participação tendem a ser mais elevadas no caso dos institutos politécnicos que nas universidades, o que aliás se verifica em todos os anos, com exceção de 2009 e de 2020.

Os dados desagregados por instituições não permitem retirar ilações quanto à relação entre a dimensão das instituições e as taxas de participação eleitoral. Como se pode observar no quadro 1, algumas das maiores universidades do país, como a Universidade de Coimbra ou a Universidade de Lisboa apresentam taxas de participação relativamente baixas (respetivamente 29% e 33%) quando comparadas com instituições como a Universidade do Porto ou a Universidade do Minho (com respetivamente 50% e 47%)¹⁷. Paralelamente, identificam-se institutos politécnicos de dimensões próximas e que apresentam taxas de participação bastante distintas, por exemplo, o Instituto Politécnico da Guarda (46%) e o Instituto Politécnico de Castelo Branco (69%)¹⁸.

Em todo o caso, podemos verificar que, apesar de os institutos politécnicos apresentarem taxas de participação ligeiramente mais elevadas neste período, a tendência de decréscimo é paralela e simétrica em ambos os tipos de ensino.

¹⁷ Para efeitos de uma análise à escala das instituições deve sublinhar-se a dificuldade de comparabilidade dos dados, uma vez que temos instituições com dados disponíveis para vários atos eleitorais e outras com dados apenas para um ano.

¹⁸ Estas instituições no ano letivo de 2020/21 tinham respetivamente 3320 e 4474 alunos inscritos.

QUADRO 1

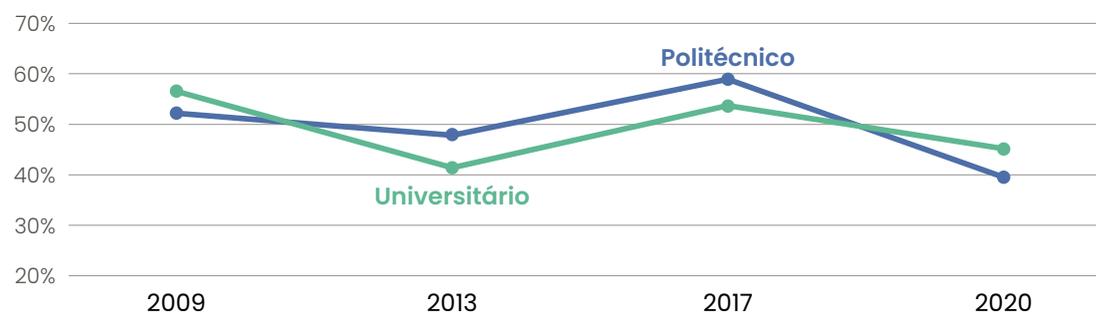
TAXAS DE PARTICIPAÇÃO E ABSTENÇÃO MÉDIAS NAS ELEIÇÕES PARA REPRESENTANTES NO CONSELHO GERAL POR INSTITUIÇÃO (2007-2021)

	TAXA DE PARTICIPAÇÃO	TAXA DE ABSTENÇÃO
ENSINO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO	42%	58%
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa	51%	49%
Universidade Aberta	47%	53%
Universidade da Beira Interior	-	-
Universidade da Madeira	87%	13%
Universidade de Aveiro	40%	60%
Universidade de Coimbra	29%	71%
Universidade de Évora	-	-
Universidade de Lisboa	33%	67%
Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro	57%	43%
Universidade do Algarve	54%	46%
Universidade do Minho	47%	53%
Universidade do Porto	50%	50%
Universidade dos Açores	55%	45%
Universidade Nova de Lisboa	13%	87%
ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO	47%	53%
Escola Superior de Enfermagem de Coimbra	48%	52%
Escola Superior de Enfermagem de Lisboa	44%	56%
Escola Superior de Enfermagem do Porto	62%	38%
Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril	53%	47%
Escola Superior Náutica Infante D. Henrique	-	-
Instituto Politécnico da Guarda	46%	54%
Instituto Politécnico de Beja	43%	57%
Instituto Politécnico de Bragança	35%	65%
Instituto Politécnico de Castelo Branco	69%	31%
Instituto Politécnico de Coimbra ¹⁹	-	-
Instituto Politécnico de Leiria	43%	57%
Instituto Politécnico de Lisboa	42%	58%
Instituto Politécnico de Portalegre	58%	42%
Instituto Politécnico de Santarém	52%	48%
Instituto Politécnico de Setúbal	38%	62%
Instituto Politécnico de Tomar	41%	59%

Instituto Politécnico de Viana do Castelo	-	-
Instituto Politécnico de Viseu	35%	65%
Instituto Politécnico do Cávado e do Ave	51%	49%
Instituto Politécnico do Porto	43%	57%
TOTAL GERAL	45%	55%

FIGURA 6

Evolução da taxa de participação por tipo de ensino entre 2009 e 2020



Em suma, a análise dos dados disponíveis revela que a diminuição do número de membros dos órgãos de gestão, associada à centralização do poder e das competências dos reitores/presidentes e à perda de colegialidade no sistema de governo, não parece ter contribuído para o aumento da participação e da responsabilização política. Pelo contrário, a análise diacrónica da participação eleitoral durante o período de vigência do RJIES revela que entre os estudantes as taxas de abstenção foram quase sempre superiores a 90% e a participação de professores, investigadores e pessoal não docente tem sido bastante irregular e com tendência a diminuir. Desta forma, no enquadramento jurídico do RJIES, os Conselhos Gerais são o órgão máximo das instituições, sendo na prática, em muitos casos, um órgão mínimo no que à participação e representação diz respeito, aspeto especialmente agravado, como se verá no capítulo seguinte, pela considerável distorção entre os universos eleitorais das eleições para representantes de docentes/investigadores e o número de recursos humanos de docência e de investigação nas instituições de Ensino Superior públicas.

19 Optámos por não citar percentagens relativas ao Instituto Politécnico de Coimbra por apenas dispormos de dados para um único ato eleitoral, referente à eleição de representantes de estudantes.

CAPÍTULO 2.

**DOCENTES E
INVESTIGADORES:
DA PRECARIEDADE
LABORAL AO
DÉFICE DE
REPRESENTAÇÃO
DEMOCRÁTICA**

A precariedade da carreira de investigação é um fenómeno generalizado nos países da OCDE, sendo simultaneamente um problema sistémico e contextual (OCDE 2021, p. 8). Sistémico, porque no conjunto dos países da organização se identifica a existência de um “preariado da investigação” (OCDE 2021, p. 13), caracterizado pela vivência de longos períodos de pós-doutoramento assentes em contratos temporários, a prazo e/ou a tempo parcial, no quadro de um sistema crescentemente competitivo e baseado em condições de trabalho “indelicadas” e “agressivas” (OCDE 2021, p. 43). Contextual, uma vez que a experiência da precariedade varia consoante o grupo social a que se pertence – tendencialmente afeta mais as mulheres e as pessoas mais jovens –, sendo igualmente distinta em função da definição das políticas públicas, académicas e dos modelos de governo dos sistemas de investigação de cada país ou região (OCDE 2021, p. 30).

No contexto académico, a proliferação da precariedade tem sido uma questão de debate público ao longo dos anos, não só porque compromete o futuro do trabalho científico, como pelo facto de significar, na prática, e para milhares de pessoas, o desenvolvimento de uma carreira que não oferece condições dignas de emprego, rendimento, segurança e mobilidade, características essenciais para a própria qualidade do trabalho científico e para a valorização dos seus profissionais.

A relação entre a estabilidade da carreira académica e a autonomia científica dos docentes e investigadores foi alvo de enquadramento jurídico no RJIES que, no seu artigo 50º, assinala a garantia da sua autonomia científica e pedagógica das instituições de Ensino Superior implica a existência de um “quadro permanente de professores e investigadores beneficiários de um estatuto reforçado de estabilidade no emprego”. No entanto, apesar desta orientação legislativa, a precariedade tem sido uma condição partilhada por várias gerações de investigadores e docentes em Portugal. Neste contexto, em que medida a precariedade laboral influencia as próprias condições de representação democrática de docentes e investigadores nas instituições de Ensino Superior?

No ano de 2020, um conjunto de docentes e investigadores assinou uma Carta Aberta ao Conselho Geral e ao reitor da Universidade de Lisboa, publicada no jornal *Público*²⁰, onde denunciavam que centenas de investigadores que trabalhavam no Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa (IST) haviam sido excluídos dos cadernos eleitorais para a eleição de representantes na Escola e no Conselho Geral da Universidade Lisboa. O argumento para esta exclusão prendia-se com o facto de o vínculo laboral destas pessoas ter sido estabelecido com a Associação do Instituto Superior Técnico para

20 “Carta Aberta ao Conselho Geral e ao reitor da Universidade de Lisboa”, jornal *Público*, 20 de março de 2021.

a Investigação e Desenvolvimento (IST-ID), uma associação privada sem fins lucrativos, sediada no IST, cujo objeto principal é o desenvolvimento de atividades de Ciência e Tecnologia do instituto. O reitor da Universidade de Lisboa, na reunião do Conselho Geral de 12 de novembro de 2020²¹, confirmava essa exclusão, argumentando que a mesma não colocava em causa a gestão democrática da universidade já que esses investigadores não tinham um vínculo laboral direto com a instituição.

Neste estudo não trataremos de analisar a maior ou menor coerência jurídica de tal interpretação. No entanto, o caso suscitado, que não é exclusivo da Universidade de Lisboa, levanta questões relevantes para a avaliação do próprio RJIES. Quantos docentes e investigadores trabalham nas instituições de Ensino Superior públicas, mas são excluídos dos processos eleitorais internos? O que explica e como se justifica essa exclusão? Haverá uma relação entre as modalidades precárias de contratação e a maior ou menor representatividade eleitoral de docentes e investigadores?

2.1. Como investigar uma realidade invisível?

As perguntas suscitadas não têm uma resposta óbvia nas estatísticas sobre Ensino Superior e Ciência organizadas pela DGEEC. Estas permitem-nos, por exemplo, aferir o número de docentes e de investigadores, mas não avaliar a sua maior ou menor inclusão nos processos eleitorais internos. Desta forma, a estratégia metodológica assumida centrou-se na tentativa de comparar o número de recursos humanos de docência e investigação existentes nas IES e a sua maior ou menor inclusão nos processos de eleição para os representantes no Conselho Geral. Consequentemente, do ponto de vista operativo, neste estudo procedeu-se a uma comparação entre: (1) o universo eleitoral de docentes e investigadores da última eleição realizada para o Conselho Geral no conjunto das instituições de Ensino Superior públicas; e (2) o número absoluto de recursos humanos na área da docência e da investigação existentes nessas mesmas instituições no ano mais próximo dessa eleição. Os dados dos universos eleitorais foram recolhidos a partir das atas eleitorais tratadas no capítulo anterior. Já os dados dos recursos humanos foram coletados em quatro tipos de fontes: (1) nos Relatórios de Atividades, de Contas e de Contas Consolidadas das instituições; (2) nos seus balanços sociais; (3) nas estatísticas disponibilizadas pela DGEEC sobre o número de docentes; (4) e, finalmente, nos dados internos fornecidos por algumas instituições de Ensino Superior ao SNESup²².

21 Ata da nº 3/2020 do Conselho Geral da Universidade de Lisboa. Disponível em: www.ulisboa.pt/sites/ulisboa.pt/files/public/ata_3.pdf

22 Responderam a esta solicitação 17 instituições, designadamente a Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, a Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, a Escola Superior de Enfermagem do Porto, o Instituto Politécnico da Guarda, o Instituto Politécnico de Leiria, o Instituto Politécnico de Bragança, o Instituto Politécnico do Porto, o Instituto Politécnico de Viseu, o Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, a Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril, o Instituto Politécnico de Portalegre, a Universidade de Aveiro, a Universidade do Porto, a Universidade do Algarve, a Universidade de Coimbra e a Universidade Nova de Lisboa e a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

No conjunto da pesquisa, foi possível analisar dados de 30 das 34 instituições do ensino superior público cuja organização e tratamento se encontra no Anexo 2²³. Antes de se avançar, duas notas metodológicas devem ser tidas em conta. Em primeiro lugar, sobre o período de referência dos dados, importa assinalar que aqui não se fará uma análise referente a um ano civil em específico. Como as eleições nas diferentes instituições ocorrem em anos distintos, a opção tomada foi a de considerar, para cada instituição, o ano civil em que se realizou a última eleição. Em segundo lugar, os dados dos recursos humanos considerados excluem os investigadores vinculados às instituições privadas sem fins lucrativos (IPSFL), constituídas no âmbito das instituições de ensino superior, cujos dados não são públicos, nem constam nos seus balanços sociais ou nos seus relatórios internos. O caso destes investigadores será discutido autonomamente no ponto 2.4 deste capítulo. No entanto, sempre que possível, foram incluídos os bolseiros em atividades de investigação científica, independentemente da natureza do vínculo, excetuando os bolseiros de doutoramento.

2.2. Recursos humanos, universos eleitorais e representação democrática

De acordo com os relatórios eleitorais analisados, nas últimas eleições realizadas para os Conselhos Gerais das universidades e dos institutos politécnicos públicos, foi incluído nos cadernos eleitorais um total de 19697 docentes e investigadores. Será que este número de eleitores reflete a realidade dos recursos humanos de docência e de investigação que trabalham no conjunto das instituições de ensino superior? Ser docente e/ou investigador nestas instituições é condição suficiente para poderem eleger e serem eleitos, isto é, para verem asseguradas as suas condições de representação e participação democráticas?

Como se afirmou anteriormente, as eleições dos representantes no Conselho Geral ocorrem em anos diferentes, consoante a instituição. No entanto, considerando os dados do quadro 2, é possível constatar que, regra geral, no conjunto do sistema, o número de recursos humanos declarados nos balanços sociais é significativamente superior ao número de eleitores que constam nos cadernos eleitorais das últimas eleições realizadas.

Apesar desta característica geral, há diferenças que devem ser assinaladas. Em instituições como o Instituto Politécnico de Lisboa ou a Universidade do Porto, os universos eleitorais são ligeiramente superiores ao próprio número de docentes e investigadores declarados nos balanços sociais. Noutros casos, como a Universidade Aberta, a Universidade de Lisboa ou o Instituto Politécnico de Tomar, os valores são bastante próximos. No entanto, na maioria das instituições o número de eleitores é bastante inferior ao número de docentes e investigadores, sendo que, em termos

23 Nos casos da Universidade da Beira Interior, do Instituto Politécnico de Coimbra, da Universidade de Évora e da Escola Superior Náutica Infante D. Henrique conseguiu-se recolher dados relativos aos recursos humanos, mas não o número total de eleitores docentes e investigadores nas últimas eleições para o Conselho Geral, o que inviabilizou a análise comparativa que aqui será realizada.

absolutos, os casos mais notórios dizem respeito à Universidade Nova de Lisboa, à Universidade de Coimbra, à Universidade de Aveiro e ao Instituto Politécnico do Porto.

QUADRO 2

NÚMERO DE DOCENTES E INVESTIGADORES INCLUÍDOS NO UNIVERSO ELEITORAL DA ÚLTIMA ELEIÇÃO PARA O CONSELHO GERAL E DECLARADOS NOS BALANÇOS SOCIAIS DAS IES DO ANO MAIS PRÓXIMO.

INSTITUIÇÃO	UNIVERSO ELEITORAL	ANO	PROFESSORES E INVESTIGADORES (2020) ²⁴
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa	427	2021	581
Universidade Aberta	126	2021	153
Universidade da Beira Interior	-	-	762
Universidade da Madeira	181	2020	327
Universidade de Aveiro	1127	2021	1444
Universidade de Coimbra	1311	2020	2023
Universidade de Évora	-	-	664
Universidade de Lisboa	4402	2021	4417
Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro	446	2020	543
Universidade do Algarve	658	2021	903
Universidade do Minho	1271	2021	1662
Universidade do Porto	3245	2021	3135
Universidade dos Açores	207	2021	266
Universidade Nova de Lisboa	1104	2022	2438
Escola Superior de Enfermagem de Coimbra	93	2021	239
Escola Superior de Enfermagem de Lisboa	92	2021	186
Escola Superior de Enfermagem do Porto	77	2020	170
Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril	57	2021	129
Escola Superior Náutica Infante D. Henrique	-	-	74
Instituto Politécnico da Guarda	147	2020	241
Instituto Politécnico de Beja	123	2020	267
Instituto Politécnico de Bragança	316	2021	647
Instituto Politécnico de Castelo Branco	225	2021	410

²⁴ Para todos os atos eleitorais realizados nos anos de 2020, 2021 e 2022, os universos eleitorais foram comparados com os dados dos balanços sociais do ano de 2020 (último ano disponível). As exceções são o Instituto Politécnico de Lisboa, cujo universo eleitoral das eleições de 2019 é comparado com os dados do balanço social desse ano, o Instituto Politécnico do Cávado e do Ave para o qual foi usado o ano de referência de 2018. Informações adicionais por instituição podem ser encontradas Anexo 2.

Instituto Politécnico de Coimbra	-	-	797
Instituto Politécnico de Leiria	474	2021	1057
Instituto Politécnico de Lisboa	1259	2019	1237
Instituto Politécnico de Portalegre	120	2021	225
Instituto Politécnico de Santarém	180	2021	330
Instituto Politécnico de Setúbal	268	2021	660
Instituto Politécnico de Tomar	141	2022	163
Instituto Politécnico de Viana do Castelo	222	2021	377
Instituto Politécnico de Viseu	264	2021	492
Instituto Politécnico do Cávado e do Ave	78	2018	320
Instituto Politécnico do Porto	1056	2021	1670

Apesar de os dados revelarem que o défice de representação democrática constitui um problema estrutural do sistema, a análise por instituição deve ser ponderada, seja pelos diferentes critérios utilizados pelas instituições para a definição dos universos eleitorais (assunto a que voltaremos), mas também pelo facto de haver recursos humanos que não são contabilizados nos balanços sociais. No entanto, esta primeira comparação permite-nos avançar, desde já, com algumas respostas às questões orientadoras deste capítulo.

QUADRO 3

DIFERENÇA ENTRE O NÚMERO TOTAL DE DOCENTES E INVESTIGADORES CONSIDERADOS NOS UNIVERSOS ELEITORAIS E DECLARADOS NOS BALANÇOS SOCIAIS DAS IES.

ELEITORES	DOCENTES/INVESTIGADORES	DIFERENÇA
19697	26712	7015

Com efeito, comparando os universos eleitorais das últimas eleições para os Conselhos Gerais com os dados dos balanços sociais do ano mais próximo, concluímos que, no conjunto do sistema público, existiam pelo menos 7015 docentes e investigadores excluídos dos universos eleitorais, o que representa 26,3% do total. Acresce que, apesar de expressivo, este número está subvalorizado. Primeiro, porque há quatro instituições a cujos dados não conseguimos ter acesso. Depois, porque os balanços sociais não incluem diversas modalidades de enquadramento contratual do pessoal de investigação. Finalmente, porque muitos investigadores não têm um vínculo contratual com as instituições de ensino superior onde efetivamente trabalham, mas com instituições privadas sem fins lucrativos criadas no seu âmbito, ainda que com autonomia jurídica.

QUADRO 4

NÚMERO DE DOCENTES E INVESTIGADORES INCLUÍDOS NO UNIVERSO ELEITORAL DA ÚLTIMA ELEIÇÃO PARA O CONSELHO GERAL E DECLARADOS NOS RELATÓRIOS DE ATIVIDADES, GESTÃO E CONTAS DAS IES.²⁵

INSTITUIÇÃO	UNIVERSO ELEITORAL	ANO	PROFESSORES E PESSOAL DE INVESTIGAÇÃO (2020)
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa	427	2021	588
Universidade Aberta	126	2021	146
Universidade da Madeira	181	2020	359 ²⁶
Universidade de Aveiro	1127	2021	1456
Universidade de Coimbra	1311	2020	2039
Universidade de Lisboa	4402	2021	4569
Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro	446	2020	799 ²⁷
Universidade do Algarve	658	2021	903
Universidade do Minho	1271	2021	2212
Universidade do Porto	3245	2021	3550 ²⁸
Universidade dos Açores	207	2021	263
Universidade Nova de Lisboa	1104	2022	2842 ²⁹
Escola Superior de Enfermagem de Coimbra	93	2021	250 ³⁰
Escola Superior de Enfermagem de Lisboa	92	2021	200 ³¹
Escola Superior de Enfermagem do Porto	77	2020	173 ³²
Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril	57	2021	132
Instituto Politécnico da Guarda	147	2020	243
Instituto Politécnico de Beja	123	2020	273
Instituto Politécnico de Bragança	316	2021	716
Instituto Politécnico de Castelo Branco	225	2021	410
Instituto Politécnico de Leiria	474	2021	1286 ³³
Instituto Politécnico de Lisboa	1259	2019	1234
Instituto Politécnico de Portalegre	120	2021	299
Instituto Politécnico de Santarém	180	2021	332
Instituto Politécnico de Setúbal	268	2021	648
Instituto Politécnico de Tomar	141	2022	163
Instituto Politécnico de Viana do Castelo	222	2021	492
Instituto Politécnico de Viseu	264	2021	470
Instituto Politécnico do Cávado e do Ave	78	2018	347 ³⁴
Instituto Politécnico do Porto	1056	2021	1658

Desta forma, uma segunda opção que se assumiu neste estudo foi a de complementar a informação dos balanços sociais, com os dados produzidos pelas próprias instituições no âmbito dos seus relatórios internos. Em muitos dos casos analisados, estes relatórios aproximam-se mais da realidade, ao mencionarem várias situações laborais que não são incluídas nos balanços sociais. Para todas as eleições ocorridas em 2020, 2021 e 2022 foram consultados os relatórios de atividades, gestão e contas referente ao ano de 2020 (último ano disponível), excetuando a UNL, o IPL e o IPCA, cujos anos de referência foram, respetivamente, 2021, 2019 e 2018.

Os dados revelam, uma vez mais, a existência de uma considerável desproporção entre o número de eleitores e o número de docentes e de pessoal de investigação declarados pelas instituições nos seus relatórios internos. E se relativamente aos dados dos balanços sociais ainda podia ser identificada alguma diversidade, neste caso identificam-se apenas duas instituições, o IPL e o IPT, em que o número de eleitores e de recursos humanos se aproxima. Na maioria dos casos a desproporção é evidente, identificando-se, inclusivamente, um total 13 instituições em que o número de recursos humanos é mais de 50% superior ao número de eleitores.

QUADRO 5

DIFERENÇA ENTRE O NÚMERO TOTAL DE DOCENTES E INVESTIGADORES CONSIDERADOS NOS UNIVERSOS ELEITORAIS E DECLARADOS NOS RELATÓRIOS INTERNOS DAS IES.

ELEITORES	DOCENTES E PESSOAL DE INVESTIGAÇÃO	DIFERENÇA
19697	29052	9355

Com efeito, analisando os dados do conjunto das instituições, constatamos que, entre o número de eleitores e o número de docentes e pessoal de investigação reconhecido pelas instituições, existam pelo menos 9355 pessoas excluídas dos processos eleitorais, o que equivale a uma percentagem de 32,2%. Apesar de parte considerável deste número se explicar pela não inclusão de muitos investigadores nos cadernos eleitorais, a

- 25 Para efeitos da análise não foi considerada a Universidade da Beira Interior, a Universidade de Évora, o Instituto Politécnico de Coimbra e a Escola Superior Náutica Infante D. Henrique, por não dispormos de dados relativos ao universo eleitoral das eleições para o Conselho Geral.
- 26 Como os dados do Relatório de Atividades estavam em ETI optou-se pela utilização dos dados dos balanços sociais, a que se acrescentaram os bolseiros em atividades de investigação. Ver quadro 1.4 no Anexo 2.
- 27 A fonte foram os dados internos fornecidos pela instituição. Ver quadro 1.15 no Anexo 2.
- 28 No caso da UPorto, como os dados do Relatório de Atividades de 2020 estavam em ETI, optámos por usar os dados disponibilizados pela instituição ao SNESup. Ver quadro 1.12 no Anexo 2.
- 29 Devido às últimas eleições terem ocorrido no início de 2022, optámos por considerar os dados de recursos humanos referentes ao ano 2021, disponibilizados pela instituição ao SNESup.
- 30 A fonte foram os dados internos fornecidos pela instituição. Ver quadro 1.9 no Anexo 2.
- 31 *Idem*. Ver quadro 1.16 no Anexo 2.
- 32 *Idem*. Ver quadro 1.17 no Anexo 2.
- 33 *Idem*. Ver quadro 1.25 no Anexo 2.
- 34 *Idem*. Ver quadro 1.33 no Anexo 2.

maioria das exclusões parece ser dos docentes com vínculos precários. Na verdade, se compararmos o número total de eleitores com o número de docentes identificados pela DGEEC, para o ano letivo mais próximo da última eleição, constatamos que pelo menos 5852 docentes são excluídos dos processos eleitorais. E apesar de estes números serem significativos, deve dizer-se, uma vez mais, que estes dados estão subvalorizados por excluírem quatro instituições e porque nem todas as modalidades laborais são incluídas nos relatórios internos das instituições.

2.3. Regulamentos, critérios eleitorais e representatividade

De que forma tantos milhares de docentes são excluídos dos processos eleitorais? Apesar da tendência geral identificada, o grau de maior ou menor inclusão de docentes e investigadores nos processos eleitorais assume uma variação relativa consoante a instituição. Não cabe nos propósitos deste estudo fazer uma análise sobre a forma como os dirigentes das instituições se posicionam perante este fenómeno. No entanto, no plano institucional, é possível salientar que as diferenças entre instituições se explicam, pelo menos em parte, a partir dos diferentes critérios eleitorais utilizados para a definição dos cadernos eleitorais. Na verdade, o próprio RJIES, no seu artigo 81º, n.º 3, menciona que os representantes de professores e investigadores são eleitos “pelo conjunto dos professores e investigadores na instituição de ensino superior, pelo sistema de representação proporcional, nos termos dos estatutos”. Assim, a lei abre a possibilidade de as próprias instituições interpretarem autonomamente quais os critérios que devem ser considerados para a definição dos cadernos eleitorais. Vejamos alguns casos paradigmáticos.

QUADRO 6

RECURSOS HUMANOS E UNIVERSO ELEITORAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DO CÁVADO E DO AVE

INSTITUTO POLITÉCNICO DO CÁVADO E DO AVE		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores (2018)	Balanço Social	320
Universo Eleitoral Conselho Geral (2018)	IPCV	78

QUADRO 7

RECURSOS HUMANOS E UNIVERSO ELEITORAL DA UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação (2021)	UNL	2842
Universo Eleitoral Conselho Geral (2022)	UNL	1104

QUADRO 8

RECURSOS HUMANOS E UNIVERSO ELEITORAL DA ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO

ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores (2020)	Balço Social	170
Universo Eleitoral Conselho Geral (2021)	ESEP	77

O Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, a Escola Superior de Enfermagem do Porto e a Universidade Nova de Lisboa são três das instituições que apresentam um maior grau de desproporção relativa entre os recursos humanos e os universos eleitorais, apresentando percentagens de exclusão de, respetivamente, 76%, 55% e 61%. Vários fatores podem explicar esta realidade, mas um dos mais importantes estará relacionado com os critérios eleitorais que definem a capacidade eleitoral ativa e passiva nestas instituições.

QUADRO 9

CRITÉRIOS PARA A ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES DE DOCENTES/INVESTIGADORES NOS CONSELHOS GERAIS DO IPCA, UNL E ESEP

INSTITUIÇÃO	CRITÉRIO ELEITORAL
IPCA	“Têm capacidade eleitoral ativa e passiva, em cada escola, os professores e os investigadores, de carreira e convidados a tempo integral, afetos à respetiva escola em exercício efetivo de funções no IPCA.” (Artigo 20º, n.º 7, Estatutos do IPCA)
UNL	“O universo eleitoral para os representantes dos professores e investigadores é constituído pelos professores de carreira docente universitária, pelos investigadores de carreira de investigação, bem como pelos doutores que exerçam funções docentes ou de investigação na Universidade Nova de Lisboa, em regime de tempo integral e em efetividade de funções, à data do despacho de convocação das eleições, com contrato de duração não inferior a um ano, qualquer que seja a natureza do seu vínculo laboral” (Artigo 5º, Regulamento para a Eleição e Cooptação dos Membros do Conselho Geral da Universidade Nova de Lisboa)
ESEP	“[Os cadernos eleitorais] Incluem todos os professores com contrato a tempo integral ou dedicação exclusiva, de duração igual ou superior a um ano, em exercício efetivo de funções na ESEP” (Despacho Presidente n.º 2021/59)

Com efeito, os critérios adotados na definição dos universos eleitorais revelam que estas instituições privilegiam a inclusão de docentes e investigadores de carreira, em regime de tempo integral e/ou dedicação exclusiva, com contrato de pelo menos um ano e em exercício de funções. Ora a definição destes critérios, ao que os dados indicam, exclui mais de metade dos docentes e investigadores destas instituições, nomeadamente

muitos professores convidados que não exercem funções a tempo integral e/ou em regime de dedicação exclusiva. Apesar de estes critérios serem comuns a várias instituições, identificam-se outros casos em que se adotam critérios mais flexíveis, o que se parece refletir numa maior inclusão dos docentes e dos investigadores que efetivamente trabalham nas instituições.

QUADRO 10

RECURSOS HUMANOS E UNIVERSO ELEITORAL DO ISCTE – INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

ISCTE-IUL		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores (2020)	Balanço Social 2020	581
Universo Eleitoral Conselho Geral (2021)	ISCTE-IUL	427

QUADRO 11

RECURSOS HUMANOS E UNIVERSO ELEITORAL DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

UNIVERSIDADE DE LISBOA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores (2020)	Balanço Social	4417
Universo Eleitoral Conselho Geral (2021)	ULisboa	4402

QUADRO 12

RECURSOS HUMANOS E UNIVERSO ELEITORAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores (2020)	Balanço Social	1237
Universo Eleitoral Conselho Geral (2019)	IPL	1259

No caso do ISCTE-IUL identifica-se uma divergência de cerca de 26,5% entre os recursos humanos identificados e o universo eleitoral da última eleição. Já na Universidade de Lisboa e no Instituto Politécnico de Lisboa esses valores são praticamente coincidentes. O que explica esta diferença em relação aos casos anteriormente citados?

QUADRO 13

CRITÉRIOS PARA A ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES DE DOCENTES/INVESTIGADORES NOS CONSELHOS GERAIS DO ISCTE-IUL, DA ULISBOA E DO IPL

INSTITUIÇÃO	CRITÉRIOS ELEITORAIS
ISCTE-IUL	“Para efeitos do presente Regulamento, consideram-se: a) Professores e investigadores, os professores e investigadores com vínculo ao ISCTE-IUL, que exerçam funções docentes ou de investigação em regime de tempo integral, com contrato de duração não inferior a um ano” (Regulamento Eleitoral do ISCTE-IUL, Capítulo II, Artigo 4.º)
ULisboa	“O colégio eleitoral para os representantes dos professores e investigadores é constituído por todos os professores e investigadores que integram a ULisboa, à data do despacho reitoral de convocação das eleições, qualquer que seja a natureza do seu vínculo de trabalho” (Regulamento Eleitoral para Eleição e Cooptação dos Membros do Conselho Geral da Universidade de Lisboa, Artigo 5º)
IPL	“Têm capacidade eleitoral activa e passiva o conjunto de professores e investigadores de todas as escolas integradas no IPL, independentemente de se encontrarem, ou não, em exercício de funções no Instituto; 2. Consideram-se professores para este efeito, os professores coordenadores, os adjuntos e os assistentes de carreira bem como os docentes equiparados, os convidados e os monitores contratados” (Despacho n.º 48/2010 – IPL – Regulamento para a eleição do Conselho Geral do IPL, artigo n.2º)

Com efeito, o facto de o ISCTE-IUL apenas considerar a inclusão de professores e investigadores em regime de tempo integral, faz com que um quarto dos seus recursos humanos sejam excluídos da participação eleitoral. Pelo contrário, no caso da ULisboa, verifica-se uma interpretação distinta, sendo incluídos nos cadernos eleitorais todos os professores e investigadores da ULisboa, independentemente da natureza do vínculo, enquanto o IPL opta pela inclusão de docentes de carreira e convidados, quer se encontrem, ou não, em exercício de funções no momento do ato eleitoral. Esta flexibilidade nos critérios tem como efeito uma maior aproximação entre os recursos humanos declarados e a definição dos universos eleitorais, assim como revela a autonomia relativa que as instituições têm na definição de critérios eleitorais mais ou menos inclusivos.

2.4. A realidade invisível das Instituições Privadas sem Fins Lucrativos (IPSFL)

A adequação entre os recursos humanos identificados nos balanços sociais e os universos eleitorais permitiu retirar algumas conclusões quanto à maior ou menor representatividade eleitoral dos docentes e dos investigadores nas instituições de ensino superior. No entanto, e como já foi referido, estes dados devem ser relativizados uma vez que várias instituições criaram na sua órbita um conjunto de instituições privadas sem fins lucrativos que enquadram jurídica e contratualmente muitos dos seus investigadores. Em muitos casos são pessoas que fazem investigação científica no âmbito das instituições de ensino superior públicas há vários anos, contribuem para a sua avaliação, embora o seu vínculo laboral seja com estas associações/instituições juridicamente independentes. Neste contexto, tais investigadores não são enquadrados nos balanços sociais ou nos relatórios internos das instituições, nem tampouco são incluídos nos universos eleitorais para a eleição de representantes nos Conselhos Gerais ou outros órgãos de gestão e governo, designadamente das unidades orgânicas. A título de exemplo, analisemos o caso de duas das maiores Instituições de Ensino Superior do país: a Universidade de Lisboa e a Universidade do Porto.

QUADRO 14

RECURSOS HUMANOS E UNIVERSO ELEITORAL DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

UNIVERSIDADE DE LISBOA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação (2020) ³⁵	Relatório de Gestão e Atividades 2020	4569
Docentes (2020)	Relatório de Gestão e Atividades 2020	3669
Investigadores (2020)	Relatório de Gestão e Atividades 2020	663
Investigadores Pós-Doc	ULisboa (2020)	237
Docentes e Investigadores (2020)	Balanço Social (2020)	4417
Docentes (2020)	Balanço Social (2020)	3762
Investigadores (2020)	Balanço Social (2020)	655
Docentes (2019/20)	DGEEC (2020)	4066
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes (2021)	ULisboa (2021)	4402

No caso da Universidade de Lisboa, e tal como foi mencionado no ponto anterior, os critérios eleitorais parecem sugerir uma ampla representatividade dos professores e investigadores nos processos eleitorais. No entanto, quando consideramos os dados

³⁵ Inclui docentes e investigadores de carreira identificados no Relatório de Gestão e Atividades de 2020, e o número de investigadores em pós-doutoramento assinalado no *website* da instituição.

reportados pela própria instituição no seu Relatório de Gestão e Atividades de 2020, constatamos que a realidade pode ser bastante mais complexa.

Com efeito, no referido relatório, a ULisboa contabilizava a existência de 3669 docentes e 663 investigadores no ano de 2020. No entanto, igualmente menciona que, no ano de 2019, existia na instituição um total de 9281 investigadores integrados, considerando neste número “todos os docentes, investigadores e/ou investigadores de carreira, Pós-Doc, bolseiros e contratados sejam ou não da ULisboa”³⁶. Apesar de se referirem a anos distintos, os dados não deixam de revelar que, quando são incluídas as diferentes modalidades de contratação, e não apenas as categorias da carreira, o número real de investigadores existentes é consideravelmente superior ao que é reportado nos balanços sociais da instituição.

Para compreender com mais detalhe esta realidade, tomemos como exemplo duas das maiores escolas da ULisboa. Em 2019, o Instituto Superior Técnico contava com 3125 investigadores integrados, dos quais 1810 eram investigadores da ULisboa e 1315 eram investigadores externos. No que diz respeito aos investigadores contratados, o IST tinha 303 contratados pela ULisboa e 176 contratados externos. No caso da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, contabilizavam-se 1784 investigadores integrados, dos quais 1188 estavam integrados na ULisboa e 596 eram investigadores externos. Em relação aos investigadores contratados, 310 tinham vínculo à ULisboa e 169 eram contratados externos³⁷.

Com efeito, em ambas as instituições, parece existir diferenciação considerável entre os investigadores contratados e com vínculo à ULisboa, e os investigadores que, mesmo integrados nestas instituições, têm vínculos externos à instituição. Vários fatores podem explicar esta diferença, mas um dos mais importantes será o facto de que, em ambas as instituições, se constituíram instituições privadas sem fins lucrativos, designadamente o IST-ID e FCiências.ID, com quem muitos investigadores têm os seus vínculos laborais. Estas associações são juridicamente independentes da ULisboa, ainda que os seus investigadores trabalhem nas instalações da universidade e contribuam, com os resultados das suas atividades de investigação e desenvolvimento, para a própria avaliação da instituição. No entanto, estas pessoas não constam dos seus balanços sociais, não são incluídas nos universos eleitorais para os órgãos internos, estando igualmente excluídas de qualquer programa de integração de precários na função pública, como foi o caso do PREVPAP.

³⁶ Relatório de Gestão e de Atividades 2020 da Universidade de Lisboa, p. 69.

³⁷ Ver Relatório de Gestão e de Atividades de 2020 da Universidade de Lisboa, p. 69-72.

QUADRO 15

RECURSOS HUMANOS E UNIVERSO ELEITORAL DA UNIVERSIDADE DO PORTO

UNIVERSIDADE DO PORTO		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação (2020)	U.Porto	3550
Docentes (2020)	U.Porto	2789
Investigadores (2020)	U.Porto	346
Bolsiros em atividades de investigação (2020)	U.Porto	415
Docentes e Investigadores / Grupo U. Porto [ETI] (2020)	Relatório de Gestão e Contas Consolidadas 2020	3932,3
Docentes e Investigadores (2020)	Balanço Social	3135
Docentes (2020)	Balanço Social	2789
Investigadores (2020)	Balanço Social	346
Universo Eleitoral Conselho Geral (2021)	U.Porto	3245

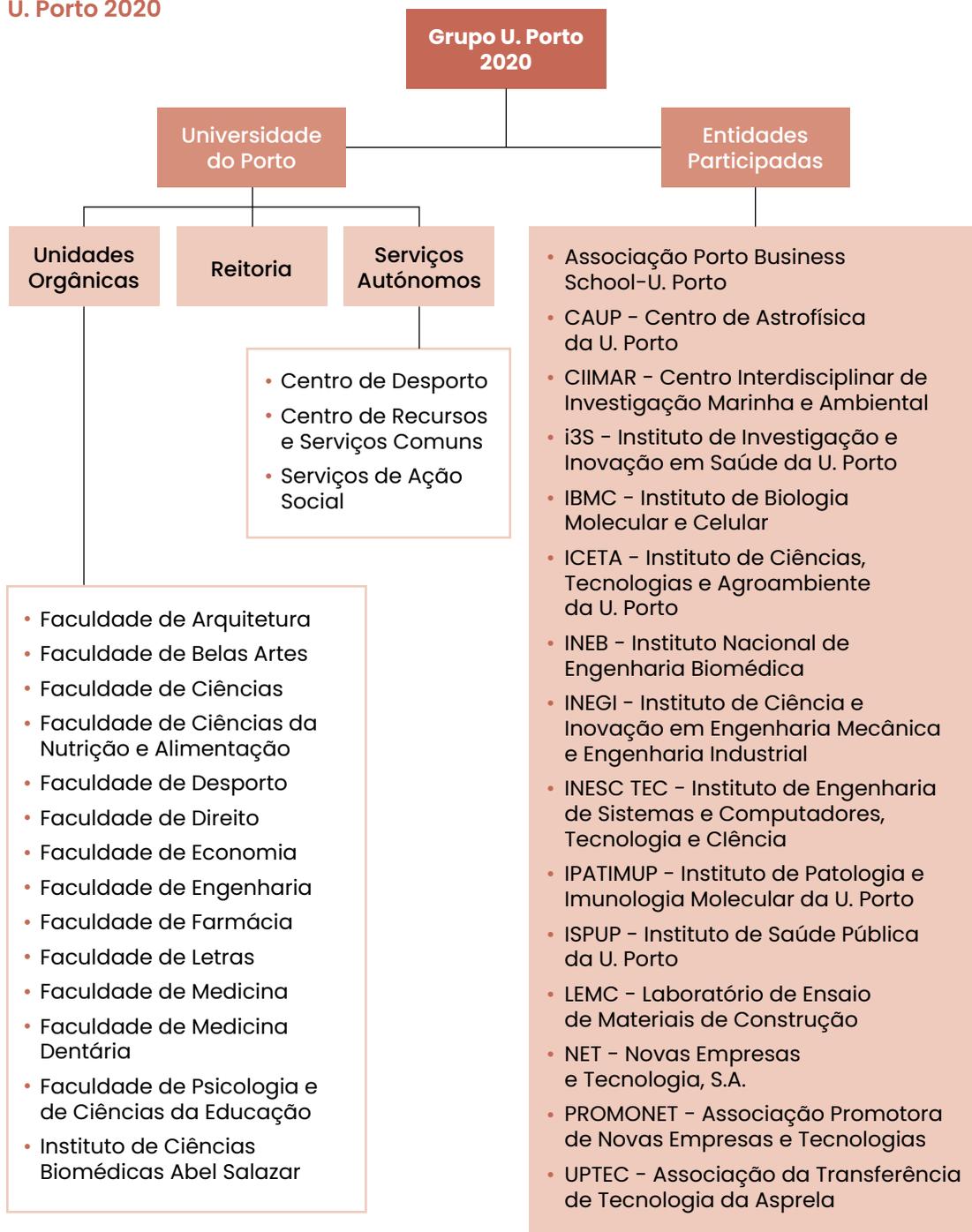
No caso da Universidade do Porto, constata-se que também existe uma forte adequação na relação entre o número de docentes e investigadores expressos nos balanços sociais de 2020, ou contabilizados a partir dos dados internos enviados pela instituição ao SNESup, e o universo eleitoral considerado na eleição para o Conselho Geral de 2021. Tal adequação explica-se, uma vez mais, pela definição dos critérios eleitorais que, na Universidade do Porto, abrangem “todos os professores e investigadores com contrato de trabalho com a Universidade do Porto à data do anúncio do ato eleitoral”³⁸. No entanto, a consulta do Relatório de Gestão e Contas Consolidadas da Universidade do Porto 2020 revela que é necessária alguma prudência.

Neste documento menciona-se que o número de docentes e investigadores da instituição é de 3932,3 ETIs, ou seja, indicia-se um número de profissionais bastante acima dos 3135 docentes e investigadores declarado nos balanços sociais, ou até dos 3550 que calculámos e que incluíam os bolsiros em atividades de investigação. A explicação para esta diferença depreende-se logo na abertura do referido relatório.

³⁸ Regulamento para a eleição e cooptação dos membros do Conselho Geral da U. Porto”, artigo 8º.

FIGURA 7

Constituição do Grupo U. Porto 2020



Fonte: Relatório de Gestão e Contas Consolidadas da Universidade do Porto 2020

Com efeito, o relatório explicita com clareza a diferenciação institucional que deve ser feita entre a “Universidade do Porto” e o “Grupo U. Porto”, considerando este segundo como um “ecossistema” que “além da U. Porto, enquanto entidade mãe [...] beneficia da presença de um vasto conjunto de Entidades que, sendo juridicamente independentes da U.Porto, contribuem de forma decisiva para que a Universidade concretize de forma mais eficaz e eficiente os objetivos estratégicos definidos para as três temáticas estratégicas estabelecidas: Educação e Formação, Investigação e Terceira Missão”³⁹. Também neste caso, a diferença fundamental entre os recursos humanos expressos nos balanços sociais e no relatório de gestão e contas consolidadas, explica a forma como muitos investigadores, apesar de trabalharem no perímetro da Universidade do Porto, contribuindo para os seus objetivos estratégicos e para a sua avaliação, assumem uma relação jurídica com entidades juridicamente independentes, ficando excluídas dos processos eleitorais internos.

É difícil obter dados sobre a totalidade de investigadores enquadrados no conjunto das instituições privadas sem fins lucrativos constituídas no âmbito das Instituições de Ensino Superior, até porque os seus balanços sociais não são públicos. Ainda assim, segundo os dados da Fundação para a Ciência e Tecnologia referentes ao Financiamento Plurianual de Unidades de I&D para o período 2020-2023, podemos contabilizar a existência de pelo menos 63 unidades de investigação privadas sem fins lucrativos que são geridas no âmbito de instituições de ensino superior públicas⁴⁰. No conjunto destas unidades listavam-se 5287 investigadores doutorados, sendo parte deles excluídos da vida democrática das instituições. Paralelamente, se analisarmos os concursos abertos ao abrigo da Norma Transitória, celebrados em 2020, as IPSFL celebraram 522 do total de 1721 contratos, ou seja, 18,7%.

O conjunto de dados citados e comparados apontam para a existência duma dupla realidade no Ensino Superior, cavando um fosso em termos de representatividade e direitos laborais, entre docentes e investigadores. Neste sentido, para além de os níveis de participação eleitoral entre docentes e investigadores serem bastante instáveis e assumirem uma ligeira tendência de diminuição, este capítulo demonstra a existência de uma ampla discrepância entre o número de docentes e investigadores que trabalham diariamente nas Instituições de Ensino Superior e a sua inclusão nos processos eleitorais internos. A exclusão de alguns milhares de pessoas dos processos democráticos, variando consoante os critérios eleitorais aplicados pelas diferentes instituições, significa que o Ensino Superior público se encontra num processo de diferenciação acentuado entre, por um lado, professores e investigadores de carreira, a tempo integral e com vínculo às Instituições de Ensino Superior, e por outro, professores e investigadores com vínculos temporários ou que, mesmo trabalhando nas IES, estão contratualmente vinculados a instituições privadas sem fins lucrativos, ficando impedidas de participar na sua vida democrática, e até de se candidatarem a programas de regularização de vínculos precários na Administração Pública. Tal fosso é também

39 Relatório de Gestão e Contas Consolidadas da Universidade do Porto 2020, p.5.

40 Por razões de espaço, essa listagem completa encontra-se no quadro 2.1 do Anexo 2.

uma das consequências práticas da aplicação dos princípios gestionários no Ensino Superior português, e em particular do próprio RJIES, que não oferece mecanismos jurídicos de segurança laboral, nem condições de representatividade aos diferentes profissionais que asseguram o funcionamento do sistema de Ensino Superior.

CAPÍTULO 3.

OS MEMBROS EXTERNOS NOS ÓRGÃOS DE GESTÃO: PERFIS SOCIAIS, PROFISSIONAIS E DE GÉNERO

A abertura das instituições de Ensino Superior à sociedade foi um dos principais argumentos que sustentou a apresentação do RJIES, materializando-se na presença obrigatória de pelo menos 30% de membros externos no mais importante órgão de gestão e governo das instituições, o Conselho Geral. Na verdade, a inclusão de personalidades externas nos órgãos de gestão é um dos principais aspetos do *New Public Management* aplicado ao Ensino Superior, a que se acrescenta a afirmação de novos valores na academia, nomeadamente os ideários de flexibilidade, produtividade e eficiência (Barrias 2013, p. 120). Assim, perante o diagnóstico de que no quadro jurídico anterior ao RJIES havia um excesso de colegialidade que dificultava a eficiência da gestão (Magalhães, Amaral 2007; Barrias 2013), este novo regime jurídico previu um conjunto de alterações que, a par da centralização dos poderes nas lideranças executivas, almejava a abertura da instituições à sociedade civil.

Na exposição de motivos que enquadrou a apresentação do RJIES, a inclusão de personalidades externas nos órgãos de gestão visava estimular e garantir a abertura das instituições “à vida social, económica e cultural exterior”.⁴¹ Segundo a lei, no seu artigo 81º, o processo de cooptação devia ter em conta o “reconhecimento mérito” destas personalidades, assim como a relevância que os seus “conhecimentos e experiências” têm para as instituições. No caso específico dos institutos politécnicos, valorizava-se a escolha de personalidades com uma “inserção na comunidade territorial respetiva” e com uma “ligação às actividades profissionais e empresariais correspondentes à sua vocação específica ou a determinadas áreas de especialização”.

Esta relação entre as instituições e a sociedade civil, por via da inclusão de membros externos nos seus órgãos de governo, deu origem a vários tipos de posicionamentos, ora mais concordantes ora mais críticos (Mineiro 2016; Barrias 2013), com uma parte dos membros dos Conselhos Gerais a considerar que não tem sido encontrado um necessário equilíbrio ao nível das áreas de intervenção que as personalidades externas ocupam na vida profissional e na vida pública (Oliveira, Peixoto, Silva 2014, p. 72). Tais avaliações inserem-se, aliás, numa lógica mais ampla de debate sobre o grau da autonomia das instituições não só perante o Estado, mas também perante o mercado (Mineiro, 2016).

Apesar de a abertura à sociedade ter sido uma das principais motivações da lei, quinze anos depois da sua aprovação, nunca foi feita uma análise dos perfis sociais e profissionais dos membros externos cooptados, nem tão pouco se procedeu a uma avaliação quanto à maior ou menor adequação entre os objetivos explícitos do RJIES, designadamente a referida “abertura à vida económica, social e cultural”, e os perfis socioprofissionais das próprias personalidades cooptadas.

⁴¹ Ver “Exposição de motivos” da “Proposta de Lei n.º 148/X – Aprova o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2007, p. 5).

Tendo em conta os objetivos deste estudo, neste capítulo analisaram-se as personalidades externas cooptadas para os Conselhos Gerais e para os Conselhos de Curadores, considerando os seus diferentes perfis sociais, profissionais e de género. Neste sentido, considerou-se o conjunto de 238 membros externos cooptados nos Conselhos Gerais das universidades e dos institutos politécnicos em novembro de 2021, e dos 30 membros dos Conselhos de Curadores em maio de 2022, procedendo-se à sua caracterização a partir de duas fontes: (a) as suas biografias socioprofissionais disponibilizadas nos *websites* das instituições de Ensino Superior; (b) e a sua autoclassificação profissional nas suas páginas nas redes sociais LinkedIn e Facebook.

Os dados recolhidos foram categorizados a partir dos critérios da Classificação Portuguesa de Profissões do Instituto Nacional de Estatística. Quando não foi possível conhecer a profissão ocupada em 2021, optámos por considerar a sua última ocupação profissional exercida. No caso de deputados, presidentes de câmaras municipais ou membros do governo, escolhemos enquadrá-los na categoria de “Representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos”, e não na sua profissão de origem, pois parece ter sido o cargo político a constituir a principal razão para a cooptação destas personalidades.

3.1. A composição do Conselho Geral e a representação de membros externos cooptados

A formulação do RJIES não determina o número total de membros dos Conselhos Gerais, embora tenha definido que este devia ser composto por um mínimo de 15 e um máximo de 35 membros, tendo em conta a dimensão de cada instituição e o número das suas escolas e unidades orgânicas de investigação. No entanto, se avaliarmos o número de membros dos Conselhos Gerais nas diferentes instituições, constatamos que a dimensão destes órgãos não parece refletir a própria dimensão das instituições.

No caso das universidades, em termos médios os Conselhos Gerais têm 26 membros, oscilando entre uma instituição com 15 membros (UAc) e três com 35 membros (UAlg, ULisboa e UC).

Não se verificando uma relação direta entre a dimensão da instituição e o número de membros dos Conselhos Gerais, entre as universidades de maior dimensão, identificam-se instituições como a Universidade de Coimbra ou a Universidade de Lisboa que optam por ter 35 membros, e outras, como a Universidade do Porto ou a Universidade do Minho, que optam, respetivamente, por 24 e 23 membros. Por outro lado, considerando as instituições de dimensão média, identificamos casos como a Universidade do Algarve e o ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa com respetivamente 35 e 33 membros, e instituições como a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro ou a Universidade de Évora com respetivamente 24 e 25 membros. Ora, se a dimensão da instituição não parece determinar, pelo menos em absoluto, o número de membros dos Conselhos Gerais, também não influencia o número de membros externos presentes nos órgãos de gestão.

FIGURA 8

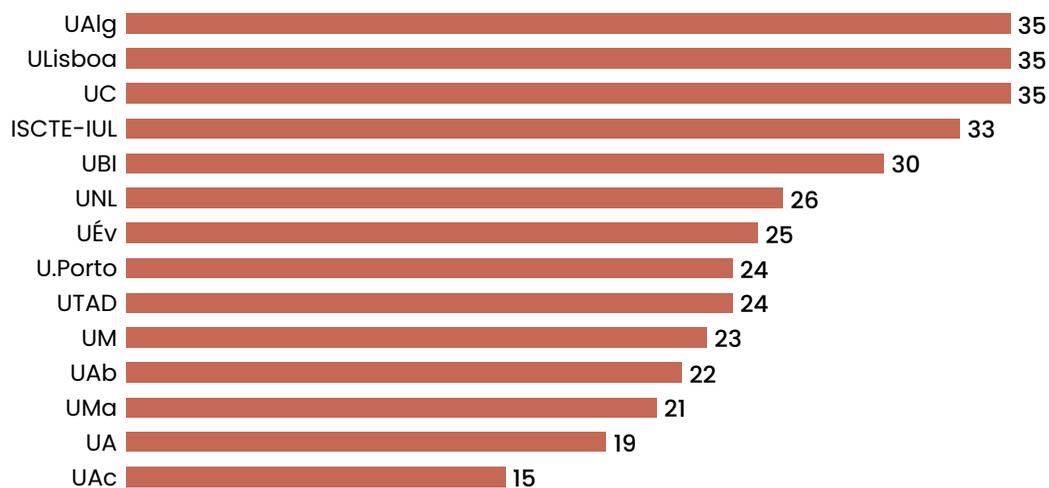
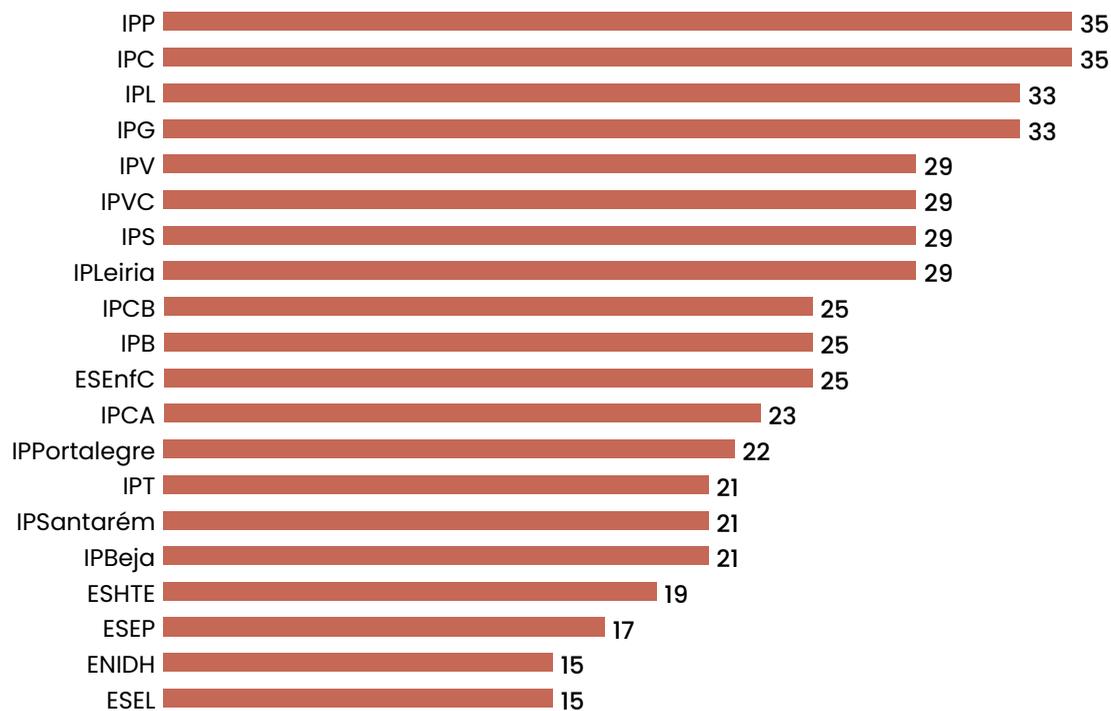
Número de membros dos Conselhos Gerais por universidade

FIGURA 9

Número de membros dos Conselhos Gerais por instituto politécnico

No que diz respeito aos institutos politécnicos, estes apresentam uma média de 25 membros nos Conselhos Gerais, oscilando entre um mínimo de 15 (casos da ESEL e da ENIDH) e um máximo de 35 membros (designadamente o IPP e o IPC). Os dados permitem constatar que alguns dos institutos de maior dimensão, como o IPP, o IPC ou o IPL apresentam um maior número de membros, quando comparados com institutos politécnicos de menor dimensão, como a ESEP, a ENIDH ou a ESEL. No entanto, tal como nas universidades, também nos institutos politécnicos a dimensão da instituição não parece influenciar de forma absoluta o número de membros dos Conselhos Gerais, identificando-se instituições de dimensões próximas em termos de número de alunos inscritos e que apresentam diferenças assinaláveis na composição dos seus Conselhos Gerais. Há casos de instituições um número mais baixo de estudantes inscritos, como o IPG, o IPT ou a ESEnFC,⁴² e que têm respetivamente 33, 21 e 15 membros nos seus Conselhos Gerais; em sentido oposto observam-se instituições com um número mais elevado de alunos, como IPVC, o IPCA ou o IPS,⁴³ que também apresentam diferenças relevantes, com respetivamente 29, 23 e 21 membros nos Conselhos Gerais. Em suma, a dimensão da instituição e o seu número de alunos não parecem ser critérios determinantes para a definição da composição dos seus órgãos de gestão, logo, também não determinam o número de membros externos presentes nestes órgãos.

QUADRO 16

**NÚMERO E PERCENTAGEM DE REPRESENTANTES NOS CONSELHOS GERAIS
POR CORPO ELEITORAL**

UNIVERSIDADES	PROFESSORES / INVESTIGADORES		ESTUDANTES		PESSOAL NÃO DOCENTE		MEMBROS EXTERNOS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ISCTE-IUL	17	51,5%	5	15,2%	1	3,0%	10	30,3%	33	100%
UAb	12	57,1%	3	14,3%	1	4,8%	5	23,8%	21	100%
UA	10	52,6%	3	15,8%	1	5,3%	5	26,3%	19	100%
UBI	15	50,0%	5	16,7%	1	3,3%	9	30,0%	30	100%
UC	18	51,4%	5	14,3%	2	5,7%	10	28,6%	35	100%
UÉv	13	52,0%	3	12,0%	2	8,0%	7	28,0%	25	100%
ULisboa	18	51,4%	6	17,1%	1	2,9%	10	28,6%	35	100%
UTAD	13	54,2%	4	16,7%	1	4,2%	6	25,0%	24	100%
UAlg	18	51,4%	6	17,1%	1	2,9%	10	28,6%	35	100%
UM	12	52,2%	4	17,4%	1	4,3%	6	26,1%	23	100%
UMa	11	52,4%	3	14,3%	1	4,8%	6	28,6%	21	100%

⁴² Com respetivamente 3320, 2343 e 1809 estudantes inscritos no ano letivo de 2020/21.

⁴³ Com respetivamente 4880, 5567 e 4074 alunos inscritos no ano letivo de 2020/21.

U.Porto	12	50,0%	5	20,8%	1	4,2%	6	25,0%	24	100%
UAc	8	42,1%	2	10,5%	1	10,5%	4	36,8%	15	100%
UNL	14	53,8%	4	15,4%	1	3,8%	7	26,9%	26	100%
POLITÉCNICOS										
ESEnFC	14	56,0%	3	12,0%	1	4,0%	7	28,0%	25	100%
ESEL	8	53,3%	2	13,3%	1	6,7%	4	26,7%	15	100%
ESEP	9	52,9%	2	11,8%	1	5,9%	5	29,4%	17	100%
ESHTe	10	52,6%	3	15,8%	1	5,3%	5	26,3%	19	100%
ENIDH	8	53,3%	2	13,3%	1	6,7%	4	26,7%	15	100%
IPG	17	51,5%	5	15,2%	1	3,0%	10	30,3%	33	100%
IPBeja	11	52,4%	3	14,3%	1	4,8%	6	28,6%	21	100%
IPB	14	56,0%	3	12,0%	1	4,0%	7	28,0%	25	100%
IPCB	13	52,0%	4	16,0%	1	4,0%	7	28,0%	25	100%
IPC	18	51,4%	6	17,1%	1	2,9%	10	28,6%	35	100%
IPLeiria	16	55,2%	5	17,2%	1	3,4%	7	24,1%	29	100%
IPL	17	51,5%	5	15,2%	1	3,0%	10	30,3%	33	100%
IPPortalegre	12	54,5%	3	13,6%	1	4,5%	6	27,3%	22	100%
IPSantarém	11	52,4%	3	14,3%	1	4,8%	6	28,6%	21	100%
IPS	15	51,7%	4	13,8%	2	6,9%	8	27,6%	29	100%
IPT	11	52,4%	3	14,3%	1	4,8%	6	28,6%	21	100%
IPVC	15	51,7%	5	17,2%	1	3,4%	8	27,6%	29	100%
IPV	15	51,7%	5	17,2%	0	0,0%	9	31,0%	29	100%
IPCA	12	52,2%	3	13,0%	1	4,3%	7	30,4%	23	100%
IPP	18	51,4%	6	17,1%	1	2,9%	10	28,6%	35	100%

Para além de definir o intervalo do número de membros dos Conselhos Gerais, o RJIES igualmente determina a sua distribuição relativa. Neste sentido, pelo menos 50% dos membros devem ser docentes/investigadores, pelo menos 15% devem ser estudantes e pelo menos 30 % membros externos cooptados. Mas será que na prática esta distribuição relativa é assegurada nas diferentes instituições?

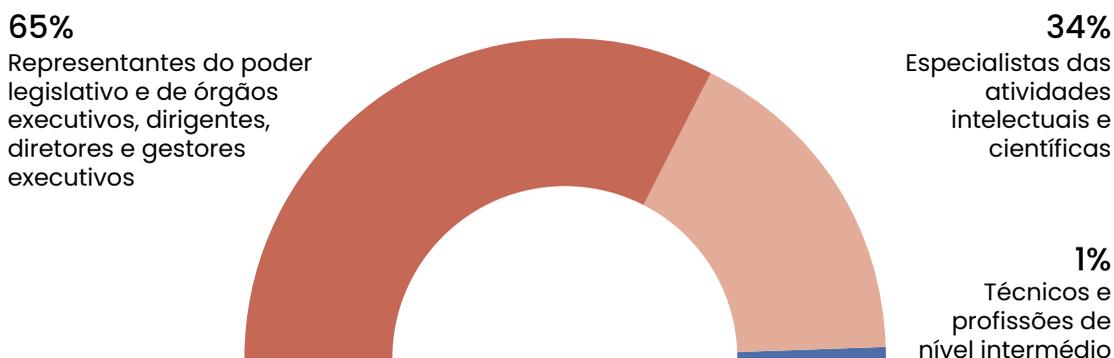
No caso das universidades, no que diz respeito à representação de docentes e investigadores, e com exceção da Universidade dos Açores, todas as instituições têm uma percentagem de docentes acima dos 50%. No caso dos estudantes, existem cinco instituições onde este corpo está representado abaixo dos 15% exigidos na lei. Já em relação aos membros externos, em 11 das 14 universidades públicas não é cumprido o mínimo de 30% de representação. No que diz respeito aos institutos politécnicos, todas as instituições cumprem a percentagem mínima de 50% de docentes, embora 10 delas não cumpram a percentagem obrigatória de estudantes e outras 10 a percentagem de membros externos.

3.2. Os membros externos nos Conselhos Gerais: perfis socioprofissionais

Como se salientou anteriormente, a presença de um maior ou menor número de membros externos nos órgãos de gestão depende da dimensão dos próprios Conselhos Gerais. Observando o número de membros dos Conselhos Gerais em novembro de 2021, constatamos que, nas instituições de Ensino Superior Públicas, existia um total de 238 personalidades externas cooptadas. Apesar de a inclusão de membros externos ter sido uma das principais novidades do RJIES, nunca foi consensual o peso relativo ocupado por estas personalidades nos órgãos (Oliveira, Peixoto, Silva 2014, p. 72), sendo também recorrentes as críticas quanto aos critérios de escolha e ao equilíbrio das origens socioprofissionais e áreas de intervenção que estas individualidades ocupam e representam na vida pública.

FIGURA 10

Percentagem de membros externos por Grande Grupo profissional (2021)



Analisando os perfis profissionais dos membros externos, organizados a partir da Classificação Portuguesa de Profissões do INE, podemos constatar que praticamente todas as personalidades cooptadas pertencem aos dois primeiros grandes grupos de profissões, designadamente aos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos, e aos especialistas das atividades intelectuais e científicas. Estas categorias enquadram a maioria das profissões dirigentes e mais qualificadas do país, embora contenham em si uma enorme diferença interna. Com efeito, e como demonstra o quadro 17, uma análise desagregada revela que os Sub-Grandes grupos profissionais com maior representação são os de representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes superiores da Administração Pública, de organizações especializadas, diretores e gestores de empresas, assim como o grupo de professores. Juntos representam mais de 80% dos membros externos cooptados.

QUADRO 17

**NÚMERO E PORCENTAGEM DE MEMBROS EXTERNOS NOS CONSELHOS GERAIS
POR GRANDE GRUPO E SUB-GRANDE GRUPO PROFISSIONAL (2021)**

	N	%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	152	65,24%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes superiores da Administração Pública, de organizações especializadas, diretores e gestores de empresas	146	62,66%
Diretores de produção e de serviços especializados	3	1,29%
Diretores de serviços administrativos e comerciais	1	0,43%
Diretores de serviços especializados	1	0,43%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	1	0,43%
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	79	33,91%
Professores	43	18,45%
Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais	20	8,58%
Diretores de serviços administrativos e comerciais	1	0,43%
Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais	1	0,43%
Especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins	5	2,15%
Especialistas em finanças, contabilidade, organização administrativa, relações públicas e comerciais	4	1,72%
Profissionais de saúde	5	2,15%
Técnicos e profissões de nível intermédio	2	0,86%
Técnicos de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais, desportivos, culturais e similares	1	0,43%
Técnicos de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios	1	0,43%

Este facto indicia, desde logo, que o apelo definido no RJIES quanto à abertura das instituições à vida social, económica e cultural se traduz numa presença de perfis de topo do poder político, da administração pública, do poder económico e até do mundo académico. Esta característica fica igualmente clara quando tratamos os dados desagregados por profissão e a partir dos cargos ocupados por estas personalidades, que são publicitados nos *websites* das instituições e nas suas páginas nas plataformas *LinkedIn* e *Facebook*.

QUADRO 18

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NOS CONSELHOS GERAIS (2021)

	N	%
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	66	28,82%
Professor do Ensino Superior	41	17,90%
Dirigente de organizações de interesse especial	35	15,28%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	25	10,92%
Dirigente superior da Administração Pública	18	7,86%
Jornalista	5	2,18%
Diretor dos serviços de saúde	3	1,31%
Médico de especialidades médicas	3	1,31%
Magistrado (Judicial e do Ministério Público)	3	1,31%
Advogado	3	1,31%
Economista	2	0,87%
Historiador	2	0,87%
Professor dos Ensinos Básico (2º e 3º ciclos) e Secundário	2	0,87%
Especialista em políticas da administração	2	0,87%
Arqueólogo	1	0,44%
Músico	1	0,44%
Consultor financeiro e de investimentos	1	0,44%
Coreógrafo	1	0,44%
Outros técnicos de nível intermédio das actividades culturais e artísticas, n.e.	1	0,44%
Curador de museus	1	0,44%
Compositor	1	0,44%
Farmacêutico	1	0,44%
Diretor dos serviços de educação	1	0,44%
Físico	1	0,44%
Outros diretores de serviços de negócios e de administração	1	0,44%
<i>Designer</i> de interiores, espaços ou de ambientes	1	0,44%
Analista financeiro	1	0,44%
Inspetor de alfândega e de fronteira	1	0,44%
Psicólogo	1	0,44%
Diretor de recursos humanos	1	0,44%
Urbanista de cidade e tráfego	1	0,44%
Diretor de relações públicas	1	0,44%
Matemático	1	0,44%

de empresas, funções de direção de instituições públicas e privadas ou professores do Ensino Superior, normalmente catedráticos e jubilados. Estes dados revelam que as estratégias de cooptação de membros externos estão muito centradas nos perfis de topo da administração pública, da gestão privada e do próprio mundo académico, ou seja, parecem longe de representar a própria diversidade social, profissional e cultural que o próprio RJIES almejava alcançar.

3.3. Perfis de género nos Conselhos Gerais

Tal como foi salientado em pesquisas anteriores (Oliveira, Peixoto, Silva 2014, p. 84–86), os órgãos de gestão das instituições de Ensino Superior continuam a ser marcados por uma predominância dos homens, e a cooptação dos membros externos não parece ser uma exceção a essa regra.

Com efeito, cerca de 65% dos membros externos cooptados são homens. Ainda que a presença das mulheres tenha vindo a aumentar, verifica-se em todo o período de aplicação do RJIES uma presença hegemónica dos homens nos órgãos de gestão e de governo e em todos os corpos de representantes. No caso dos membros externos, essa prevalência é visível não só na percentagem geral, mas também se considerarmos as diferenças de género por grupo socioprofissional.

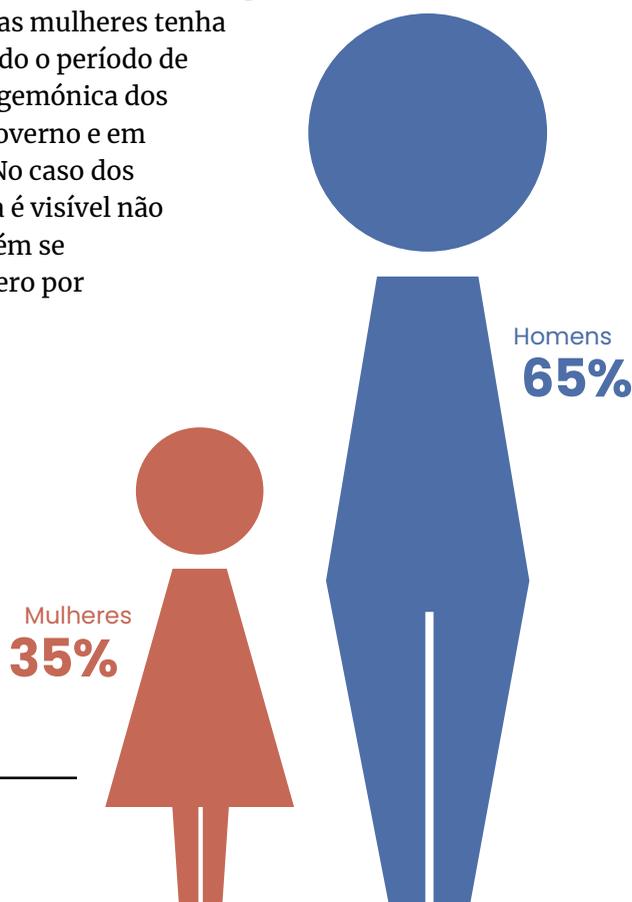


FIGURA 12

Composição por género dos membros externos cooptados

QUADRO 19

**DIFERENÇAS DE GÉNERO ENTRE OS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS
POR GRANDE GRUPO PROFISSIONAL (2021)**

GRANDE GRUPO CNP	HOMENS		MULHERES	
	N	%	N	%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	104	43,70%	48	20,17%
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	47	19,75%	32	13,45%
Técnicos e profissões de nível intermédio	2	0,84%	0	0%

Com efeito, como demonstra o quadro 19, não só os homens estão em maioria, como a sua presença é relativamente mais preponderante nas profissões de topo. Desta forma, os homens oriundos de profissões como representantes do poder legislativo, de órgãos executivos e dirigentes, diretores e gestores executivos, representam 43,7% do total de membros externos cooptados pelas instituições de Ensino Superior. Enquanto que no grupo profissional de especialistas das actividades intelectuais e científicas, apesar da diferença de género não ser tão acentuada, os homens continuam em maioria, representando 19,75%.

Da mesma forma, e como demonstra o quadro 20, ao analisarmos os dados desagregados por profissão, compreendemos que, entre o conjunto de membros externos cooptados, quase metade (48%) são homens oriundos das profissões de diretor de empresas, professor universitário, dirigente de organização especial e representantes do poder político. Nestas quatro profissões as mulheres têm uma representação bastante inferior, de 21,8%. Em suma, para além de as diferenças de género a nível geral revelarem uma prevalência dos homens, essa disparidade é ainda mais relevante e significativa quanto mais elevado é o perfil profissional.

QUADRO 20

DIFERENÇAS DE GÉNERO ENTRE OS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS POR PROFISSÃO (2021)

PROFISSÃO	HOMENS		MULHERES	
	N	%	N	%
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	47	19,75%	19	7,98%
Professor do Ensino Superior	28	11,76%	13	5,46%
Dirigente de organizações de interesse especial	23	9,66%	12	5,04%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	17	7,14%	8	3,36%
Dirigente superior da Administração Pública	14	5,88%	4	1,68%
Jornalista	3	1,26%	2	0,84%
Médico de especialidades médicas	1	0,42%	2	0,84%
Diretor dos serviços de saúde	0	0,00%	3	1,26%
Magistrado (Judicial e do Ministério Público)	2	0,84%	1	0,42%
Advogado	2	0,84%	1	0,42%
Professor dos ensinos básico (2º e 3º ciclos) e secundário	1	0,42%	1	0,42%
Economista	1	0,42%	1	0,42%
Historiador	1	0,42%	1	0,42%
Especialista em políticas da administração	2	0,84%	0	0,00%
Psicólogo	1	0,42%	0	0,00%
Outros diretores de serviços de negócios e de administração	1	0,42%	0	0,00%
Coreógrafo	1	0,42%	0	0,00%
Curador de museus	0	0%	1	0,42%
Analista financeiro	0	-	1	0,42%
Farmacêutico	0	-	1	0,42%
Urbanista de cidade e tráfego	1	-	0	0,00%
Físico	1	0,42%	0	0,00%
Músico	0	-	1	0,42%
Designer de interiores, espaços ou de ambientes	0	-	1	0,42%
Outros técnicos de nível intermédio das actividades culturais e artísticas, n.e.	1	0,42%	0	0,00%
Inspetor de alfândega e de fronteira	1	0,42%	0	0,00%
Arqueólogo	0	-	1	0,42%
Diretor de recursos humanos	0	-	1	0,42%
Compositor	1	0,42%	0	0,00%

Diretor de relações públicas	1	0,42%	0	0,00%
Consultor financeiro e de investimentos	1	0,42%	0	0,00%
Matemático	0	-	1	0,42%
Diretor dos serviços de educação	0	-	1	0,42%
TOTAL	155	65,13%	83	34,87%

3.4. Quem são os membros dos Conselhos de Curadores?

Nas instituições de Ensino Superior que aderiram ao regime fundacional, o modelo organizacional previsto no RJIES implicou a criação de um novo órgão de gestão, o Conselho de Curadores, composto exclusivamente por cinco personalidades externas⁴⁴. Sendo o órgão de administração destas instituições, o Conselho de Curadores assume um conjunto de competências de gestão, nomeadamente a aprovação dos estatutos das instituições fundacionais, a nomeação ou exoneração do conselho de gestão sob proposta do reitor/presidente, ou a homologação das deliberações do Conselho Geral de designação ou destituição do reitor, diretor ou presidente. Paralelamente, no plano da administração patrimonial, o Conselho de Curadores propõe ou autoriza a aquisição ou alienação de património imobiliário e as operações de crédito, e no âmbito estratégico e organizacional, homologa as decisões referentes a planos estratégicos e de ação do mandato do reitor/presidente, as linhas gerais de orientação da instituição no plano científico, pedagógico, financeiro e patrimonial, tais como os planos e relatórios de atividades, de orçamento, e de contas consolidadas.

Sendo um órgão composto por membros externos, e com amplas competências na administração e gestão das instituições, a lei definiu que este devia ser composto por personalidades “de elevado mérito e experiência profissional reconhecidos como especialmente relevantes”⁴⁵. O certo é que, quinze anos depois da aprovação do RJIES, permanece por concretizar uma análise quanto aos perfis sociais de quem tem ocupado a função de curador nestas instituições, bem como uma avaliação quanto à maior ou menor eficácia deste modelo organizacional. Analisando as notas biográficas dos membros dos Conselhos de Curadores em exercício de funções em abril de 2022, é possível avançar com uma primeira caracterização quanto aos perfis socioprofissionais e de género destas personalidades, e quanto à maior ou menor diversidade da sua experiência.

⁴⁴ Artigo 131.º do RJIES.

⁴⁵ Artigo 131, n.º 1, do RJIES.

FIGURA 13

Percentagem de curadores por Grande Grupo profissional (2022)



Coletando os perfis profissionais dos membros dos Conselhos de Curadores das universidades fundacionais, foi possível constatar que, tal como sucede com os membros externos dos Conselhos Gerais, praticamente todas as personalidades que pertencem a este órgão são oriundas dos dois primeiros grandes grupos de profissões, onde se enquadram os perfis profissionais do topo do poder económico, empresarial, político e da Administração Pública. Contudo, no caso dos Conselhos de Curadores, a percentagem relativa de representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos é ainda mais expressiva, representando 70% do conjunto dos membros em exercício de funções.

QUADRO 21

MEMBROS DOS CONSELHOS DE CURADORES POR GRANDE GRUPO E PROFISSÃO

	N	%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	21	70%
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	11	37%
Dirigente de organizações de interesse especial	7	23%
Dirigente superior da Administração Pública	1	3%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	2	7%
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	9	30%
Advogado	2	7%
Autor e escritor	1	3%
Consultor financeiro e de investimentos	1	3%
Jornalista	1	3%
Socióloga	1	3%
Professor do Ensino Superior	3	10%
TOTAL	30	100%

Desagregando a caracterização dos grandes grupos profissionais pelas diferentes de categorias de profissões sistematizadas pela Classificação Portuguesa de Profissões do INE, constatamos que, entre o conjunto de membros dos Conselhos de Curadores, se destacam dois tipos de perfis profissionais. Primeiro, os diretores gerais e gestores executivos de empresas (37%), identificando-se dirigentes de Conselhos de Administração de empresas de investimento imobiliário, energia, banca, vinho, farmácia, têxtil, calçado ou tecnologia. Depois, os dirigentes de organizações de interesse especial (23%), que neste caso correspondem sobretudo a diretores de confederações patronais, fundações e IPSS. Estas categorias profissionais representam 60% do total de membros dos Conselhos de Curadores.

QUADRO 22

PERFIS PROFISSIONAIS DOS CURADORES POR INSTITUIÇÃO FUNDACIONAL

	IPCA	5
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		3
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos		2
	ISCTE-IUL	5
Advogado		1
Dirigente de organizações de interesse especial		2
Dirigente superior da Administração Pública		1
Socióloga		1
	Universidade de Aveiro	5
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		3
Docentes do Ensino Superior		2
	Universidade do Porto	5
Consultor financeiro e de investimentos		1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		2
Dirigente de organizações de interesse especial		2
	Universidade Nova de Lisboa	5
Advogado		1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		1
Dirigente de organizações de interesse especial		2
Professor do ensino universitário e superior		1
	Universidade do Minho	5
Autor e escritor		1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		2
Dirigente de organizações de interesse especial		1
Jornalista		1

Os dados citados revelam que existem perfis profissionais dominantes entre os membros externos dos Conselhos Curadores. Mas será que esse perfil de recrutamento é transversal às instituições que aderiram ao regime fundacional ou haverá diferenças substanciais entre elas? De facto, analisando os dados por instituição, no quadro 22 podemos observar que, com exceção do ISCTE-IUL, os diretores gerais e gestores executivos de empresas e os dirigentes de organizações especiais representam a maioria dos membros dos Conselhos de Curadores. No entanto, também parece claro que existem algumas diferenças entre instituições. Vejam-se, por exemplo, casos como o IPCA, em que todos os membros externos são diretores e gestores de empresas e representantes do poder legislativo e executivo, ou como a UA, onde o conjunto de curadores são empresários e docentes do Ensino Superior. Contudo, noutras instituições, como no ISCTE-IUL ou na UM, existem membros dos Conselhos de Curadores que são jornalistas, advogados, sociólogos, escritores ou dirigentes da Administração Pública. Neste sentido, parece haver margem para uma maior ou menor aposta na diversidade de perfis socioprofissionais neste órgão, tendo em conta as diferentes estratégias institucionais.

No que diz respeito aos perfis de género, constatamos que os homens representam 60% destes órgãos e as mulheres 40%, números que não se distinguem substancialmente dos que anteriormente foram mencionados em relação aos membros externos nos Conselhos Gerais.

QUADRO 23

PERFIS PROFISSIONAIS DOS MEMBROS DOS CONSELHOS DE CURADORES POR GÉNERO

PROFISSÃO	HOMENS		MULHERES	
	N	%	N	%
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	7	23%	4	13%
Dirigente de organizações de interesse especial	4	13%	3	10%
Docentes do Ensino Superior	2	7%	1	3%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	2	7%	-	0%
Advogado	2	7%		0%
Autor e escritor	1	3%	-	0%
Socióloga	-	0%	1	3%
Jornalista	-	0%	1	3%
Consultor financeiro e de investimentos	-	0%	1	3%
Dirigente superior da Administração Pública	-	0%	1	3%
TOTAL GERAL	18	60%	12	40%

Desagregando os perfis de gênero por profissão, é possível destacar uma predominância masculina em alguns perfis profissionais. Desta forma, entre o conjunto de membros de curadores, 36% deles são homens com as profissões de diretores de empresas e dirigentes de organizações de interesse, enquanto as mulheres oriundas destes setores representam apenas 23%. Paralelamente, se a estes perfis acrescentarmos os de professores e de representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, podemos constatar que os homens oriundos destes quatro perfis profissionais representam 50% do total de membros externos, enquanto as mulheres representam apenas 26%.

Estes dados demonstram que, ainda que com algumas diferenças, os perfis dos curadores acompanham os perfis dos membros externos dos conselhos gerais. Não parece, portanto, haver uma distinção de lógicas de cooptação entre os dois órgãos, ainda que estes assumam competências e funções institucionais distintas. Em suma, a maior abertura das instituições à sociedade civil, um dos argumentos centrais na aprovação do RJIES, parece ter sido muito limitada a perfis socioprofissionais circunscritos e com uma clara dominância masculina.

CAPÍTULO 4.

**OS DOCENTES DO
ENSINO SUPERIOR:
PERFIS SOCIAIS,
VÍNCULOS
CONTRATUAIS
E CONDIÇÕES
LABORAIS**

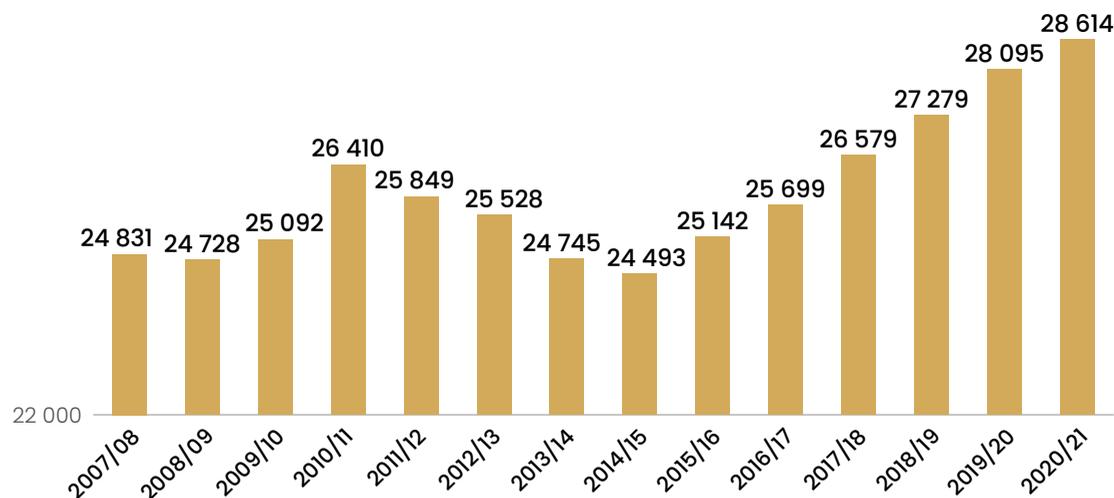
No plano dos princípios políticos que orientaram o RJIES, ficou clara a enunciação, prevista no seu artigo 50º, de que a autonomia científica e pedagógica das instituições implicava a existência de um quadro permanente de professores e investigadores, aos quais deviam ser garantidas condições de segurança e estabilidade laboral. No entanto, como se observou anteriormente, tal objetivo abstrato parece estar em contradição com a proliferação de diversas situações de precariedade laboral entre docentes e investigadores e com a exclusão de parte considerável destes profissionais dos próprios processos de representação e participação democrática nas instituições de Ensino Superior. Este capítulo procura identificar, com maior detalhe, alguns dos traços característicos do perfil e condições de trabalho dos docentes do Ensino Superior Universitário e Politécnico. Consideram-se dados relativos à evolução dos docentes, à sua distribuição por subsistema, idade e sexo e quanto às suas condições de trabalho, designadamente em termos de vínculos contratuais, categorias de carreira e natureza jurídica das contratações.

4.1. Evolução e perfil dos docentes do Ensino Superior público

A realidade laboral dos docentes do Ensino Superior não depende exclusivamente do RJIES, cujo âmbito é a regulação jurídica do sistema de Ensino Superior, e não tanto a regulamentação das suas carreiras, condições laborais e regimes contratuais. No entanto, a caracterização sociolaboral dos docentes permite confrontar a abstração dos princípios e valores definidos na lei, designadamente os que dizem respeito à autonomia e liberdade académica, com as próprias condições laborais em que é exercida a atividade da docência. Neste sentido, escrutinar a evolução, o perfil e as condições laborais dos docentes do Ensino Superior público auxilia a própria reflexão sobre as condições em que a autonomia académica é exercida, e em que medida o RJIES é, ou não, um instrumento jurídico útil à efetivação desses valores e princípios.

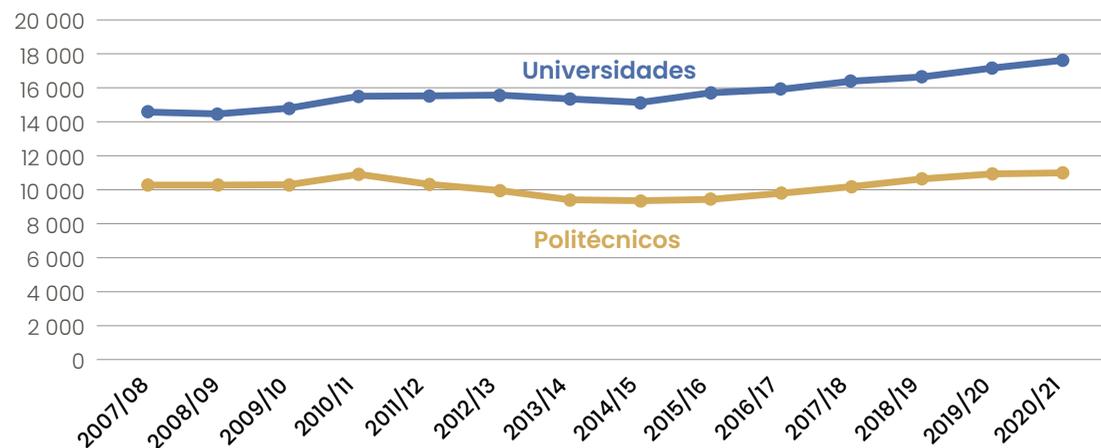
Em termos nominais, a evolução no número de docentes não foi estável e uniforme durante o período de vigência do RJIES. Nos primeiros sete anos, entre 2007 e 2014, o número de docentes foi variando, acompanhando a própria evolução da crise económica e social, cujas consequências igualmente se traduziram numa quebra do número de alunos e do financiamento público. No entanto, a partir do ano letivo de 2014/15 verificamos um aumento gradual do número de docentes, que em 2020/21 atinge um máximo de 28614 profissionais. Paralelamente, e apesar do número de docentes do ensino universitário ser superior ao do ensino politécnico, a evolução do número de docentes nos dois sistemas de ensino é praticamente simétrica.

FIGURA 14

Docentes do Ensino Superior público (2007-2021)

Fonte: DGEEC

FIGURA 15

Evolução dos docentes do Ensino Superior Universitário e Politécnico

Fonte: DGEEC

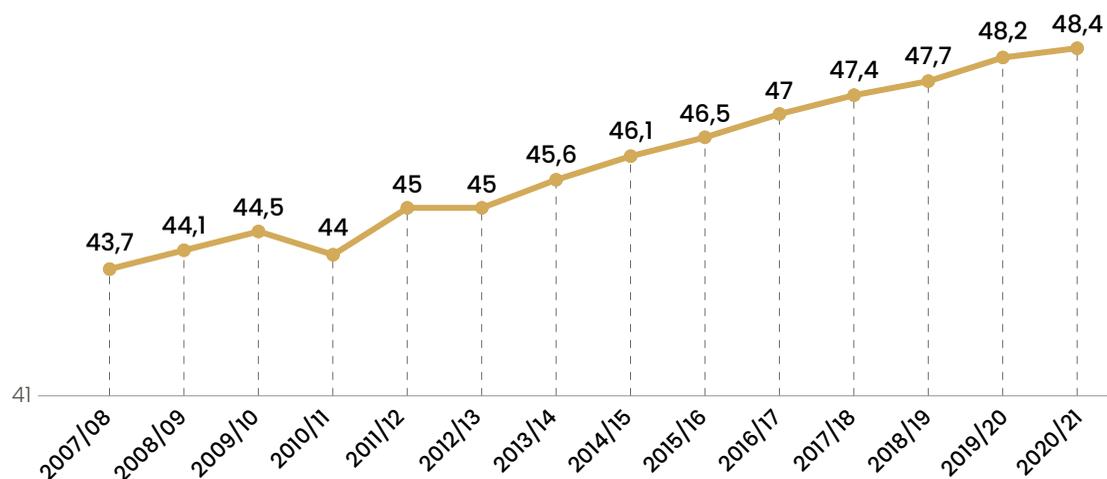
Este aumento do número de docentes, que se verifica em ambos os subsistemas de ensino, parece acompanhar a própria evolução do número de estudantes inscritos no Ensino Superior público durante este período⁴⁶. Com efeito, no ano letivo de 2007/08 existiam 24 831 docentes para um conjunto de 284 333 estudantes inscritos, enquanto

⁴⁶ Apesar de não ser esse o foco deste estudo, é importante salientar que a evolução positiva do número de docentes e estudantes no ensino público, sobretudo a partir do ano de 2014, teve como contraponto a redução do número de estudantes e docentes do Ensino Superior privado.

no ano letivo de 2020/21 se identificavam 28614 docentes, para um conjunto de 335139 estudantes inscritos⁴⁷. Será que esta evolução do número de docentes em ambos os subsistemas de ensino, se terá refletido no próprio rejuvenescimento do corpo docente das instituições de Ensino Superior?

FIGURA 16

Evolução na média de idades dos docentes do Ensino Superior (2007–2021)



Fonte: DGEEC

Considerando a média etária do corpo docente, os dados revelam que tal renovação não se parece ter verificado. Com efeito, e como demonstra a figura 15, no período considerado, a média etária passou de 43,7 anos, em 2007, para 48,4 anos, em 2021. Neste último ano letivo a média etária é superior no ensino universitário (49 anos) em relação ao ensino politécnico (48 anos). Neste sentido, e apesar de o rejuvenescimento do corpo docente ser um dos maiores desafios que se colocam às instituições de Ensino Superior, a análise comparada por escalões etários não deixa de revelar o acentuado envelhecimento do corpo docente nos últimos anos.

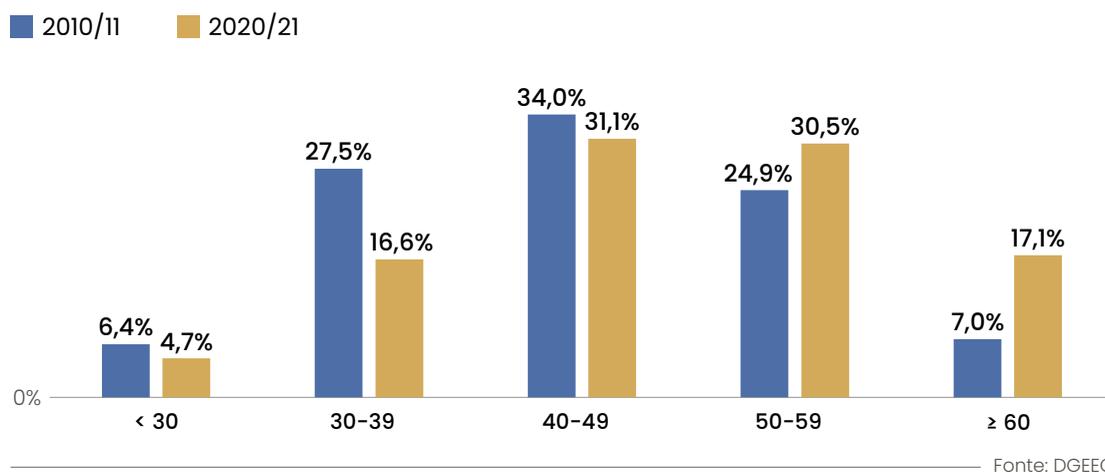
Se nos concentrarmos apenas na última década, considerando os dados referentes aos anos letivos de 2010/11 e 2020/21, constatamos justamente um aumento relativo dos docentes dos escalões etários mais avançados, por comparação com uma redução do peso percentual de docentes dos escalões etários mais baixos. Com efeito, como demonstra a figura 17, o número de docentes com menos de 30 anos decresceu de 6,4% para 4,7%, e abaixo dos 39 anos passou de 27,5% para 16,6%. Inversamente, o número de docentes entre os 50 e os 59 anos aumentou de 24,9% para 30,5%, e os docentes que

⁴⁷ Analisando os dados por subsistema de ensino, no ano letivo de 2007/08, no sistema universitário, havia 14566 docentes para 175998 estudantes e, no ensino politécnico, 10265 docentes para 108335 estudantes; já no ano letivo de 2020/21, no sistema universitário, havia 17622 docentes para 208227 estudantes e no ensino politécnico 10992 docentes para 126912 estudantes inscritos.

se encontram na última década da carreira, isto é, com idades superiores a 60 anos, aumentaram neste período de 7% para 17,1%. Isto significa que, na última década, se acentuou o envelhecimento do corpo docente: não só quase metade dos docentes do Ensino Superior têm mais de 50 anos, como os escalões etários mais baixos têm vindo a perder peso relativo.

FIGURA 17

Escalões etários do corpo docente do Ensino Superior público em 2010/11 e 2020/21



QUADRO 24

ESCALÕES ETÁRIOS DOS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO PÚBLICO NO ANO LETIVO DE 2020/21

ESCALÃO ETÁRIO	DOCENTES (N)	DOCENTES (%)
< 30	910	5,2%
30-39	2 743	15,6%
40-49	4 820	27,4%
50-59	5 497	31,2%
≥ 60	3 652	20,7%

QUADRO 25

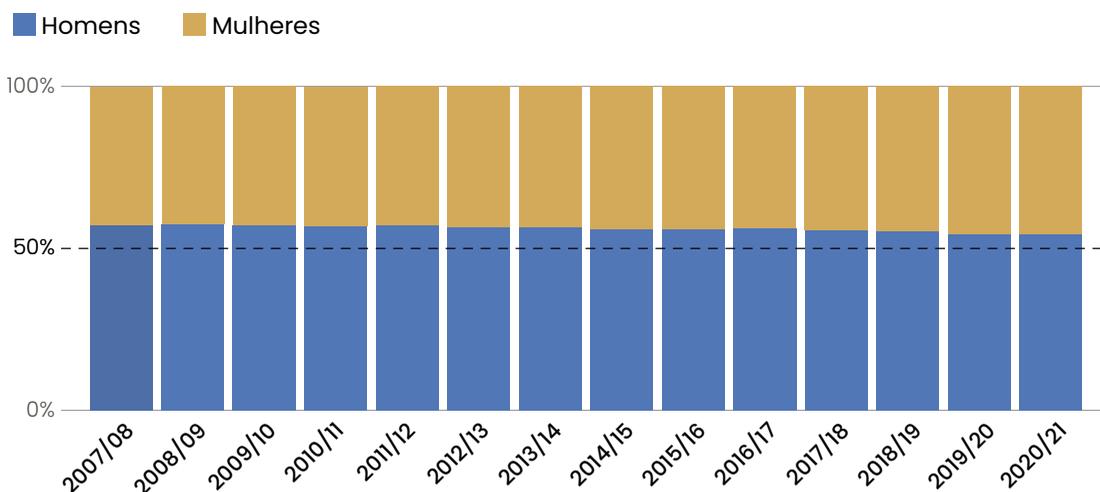
**ESCALÕES ETÁRIOS DOS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO
NO ANO LETIVO DE 2020/21**

ESCALÃO ETÁRIO	DOCENTES (N)	DOCENTES (%)
< 30	429	3,9%
30-39	2 015	18,3%
40-49	4 075	37,1%
50-59	3 226	29,3%
≥ 60	1 247	11,3%

Paralelamente, analisando especificamente o ano letivo de 2020/21 por subsistema de ensino, verificamos que o envelhecimento do corpo docente é maior no ensino universitário que no ensino politécnico. Para além de a média etária ser de 49 anos nas universidades e de 47 anos nos politécnicos, os dados desagregados por escalões etários revelam que, nas universidades, 51,9% dos docentes têm mais de 50 anos e 20,7% tem mais de 60 anos; nos institutos politécnicos, os docentes com mais de 50 anos representam 40,6% e com mais de 60 anos, 11,3%. Tais dinâmicas parecem ser o resultado de uma tendência de fechamento do sistema a novos ingressos, assim como do congelamento da própria carreira, que se traduz em poucos lugares colocados a concurso que são, em muitos casos, posições de início da carreira e que correspondem a uma formalização de laços contratuais com pessoas que, apesar das diversas modalidades de contratação e vínculos precários, trabalham há vários anos nas instituições.

FIGURA 18

Evolução da percentagem de docentes por sexo (2007-2021)



Fonte: DGEEC

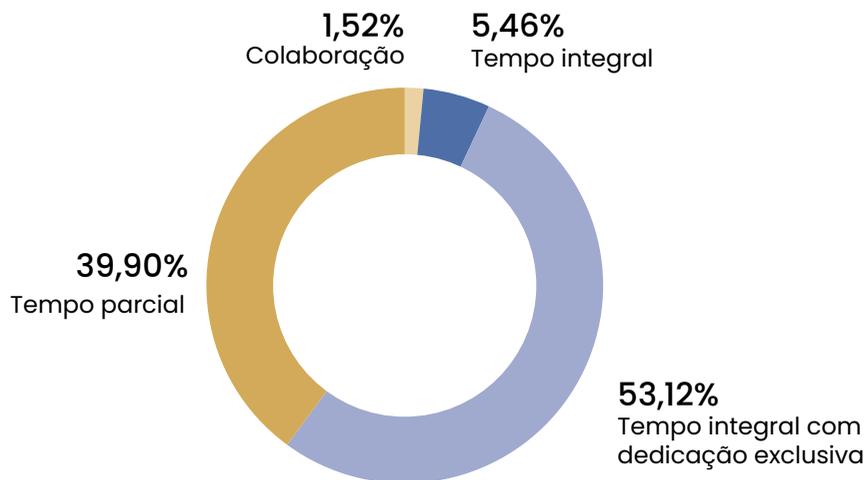
Considerando a evolução da percentagem de mulheres e homens entre os docentes do Ensino Superior público, entre 2007 e 2021, constatamos que o exercício da docência, durante este período, continuou a ser uma atividade prevalecte no sexo masculino, em especial no ensino universitário. Ainda que, desde 2007, essa diferença se tenha reduzido, no ano letivo de 2020/21 esta continuava a ser bastante evidente, com as mulheres a representarem 45,6% do total docentes do Ensino Superior. Na verdade, entre 2007 e 2020, a percentagem relativa de mulheres teve um aumento de pouco mais de 3%, sendo que, como se demonstrou anteriormente, esta prevalência masculina nas funções de docência igualmente se reflete nos próprios órgãos de gestão e governo, quer ao nível dos representantes internos, quer na cooptação de membros externos.

4.2. Caracterização e evolução das condições de trabalho

Para além da caracterização da evolução do número e dos perfis sociais dos docentes, importa ainda escrutinar as suas condições de trabalho, designadamente em termos de vínculos contratuais, categorias laborais e natureza jurídica das contratações.

FIGURA 19

Percentagens de docentes por regime de prestação de serviço (2018/19)



Fonte: DGEEC

Relativamente aos regimes de tempo de trabalho, e considerando a última lista nominativa de docentes disponibilizada pela DGEEC, referente ao ano letivo de 2018/19, constatamos que mais de metade dos docentes (53,12%) se encontra em tempo integral e com dedicação exclusiva. No entanto, a tendência tem sido o decréscimo relativo deste

regime de contratação que, há dez anos, no ano letivo de 2012/13, abrangia 65,5% dos docentes. Ao mesmo tempo, e em sentido inverso, a percentagem de docentes a tempo parcial tem vindo a ganhar cada vez maior expressão: em 2012/13, representava 29,4% dos docentes; em 2013/14, 30,5%; em 2014/15, 31,8%; em 2015/16, 30,6%; e no último ano letivo para o qual existem dados disponíveis, referente a 2018/19, esta modalidade já abrangia 39,9% dos docentes. Por outro lado, contabilizando as diferentes categorias de docentes convidados em 2018/19⁴⁸, verificamos que estas categorias já representavam 43% do conjunto dos docentes em funções nesse ano letivo. Isto parece significar que uma parte substancial do trabalho docente é realizado por professores especialmente contratados, sem estabilidade e segurança contratual, e em muitos casos sem direitos de representação eleitoral e democrática.

FIGURA 20

Professores auxiliares e professores auxiliares convidados nas universidades portuguesas (2018/19)

Professor auxiliar convidado
28%

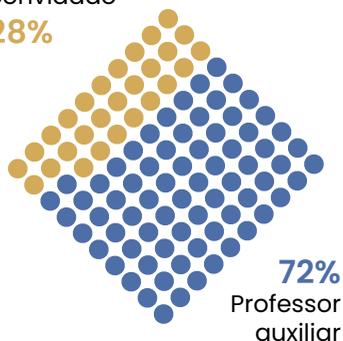


FIGURA 21

Professores associados e professores associados convidados nas universidades portuguesas (2018/19)

Professor associado convidado
12%

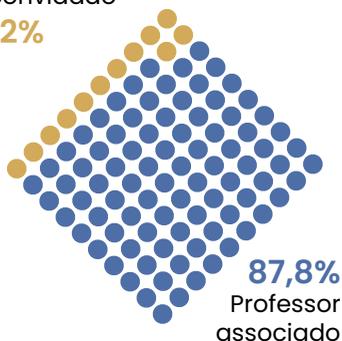
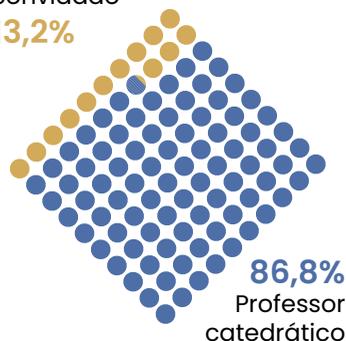


FIGURA 22

Professores catedráticos e professores catedráticos convidados nas universidades portuguesas (2018/19)

Professor catedrático convidado
13,2%



Fonte: DGEEC

Observando as categorias da carreira docente universitária, constatamos que os professores convidados representam uma parcela substantiva da realidade docente nas universidades portuguesas: 28% entre os professores auxiliares; 12% nos associados; e 13,2% nos catedráticos. Apesar da maior percentagem se concentrar nos professores auxiliares, é importante assinalar que, segundo dados da DGEEC, nesse ano letivo essa categoria representava 49,8% do total dos docentes no Ensino Superior Universitário.

Esta realidade, a manter-se, revela que, para o caso dos professores auxiliares, as instituições parecem aproximar-se do não cumprimento do n.º 4 do artigo 15.º do ECDU que determina que o número máximo de professores catedráticos, associados

⁴⁸ Designadamente de Assistente convidado, Professor adjunto convidado, Professor associado convidado, Professor auxiliar convidado, Professor catedrático convidado e Professor coordenador convidado.

e auxiliares convidados e visitantes não pode exceder um terço respetivamente, do número de catedráticos, associados e auxiliares de carreira.

FIGURA 23

Assistentes e assistentes convidados nos institutos politécnicos (2018/19)

Professor auxiliar convidado

97,8%

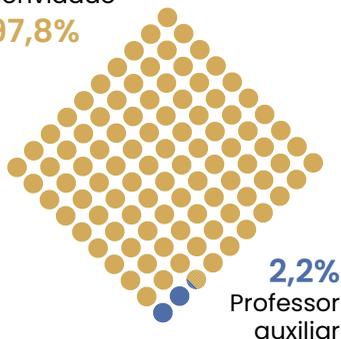


FIGURA 24

Professores adjuntos e adjuntos convidados nos institutos politécnicos (2018/19)

Professor associado convidado

29%

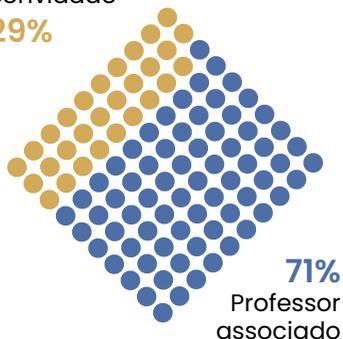
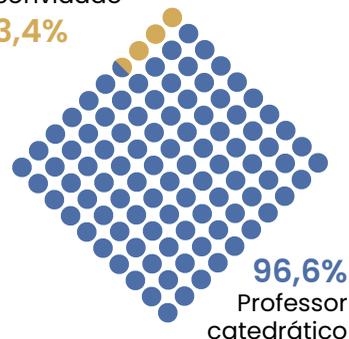


FIGURA 25

Professores coordenadores e coordenadores convidados nos institutos politécnicos (2018/19)

Professor catedrático convidado

3,4%



Fonte: DGEEC

No caso do Ensino Superior Politécnico, os dados são ligeiramente diferentes, embora apontem para uma tendência semelhante. Com efeito, entre o conjunto dos docentes na categoria de assistentes, os que estavam no regime de convidados representavam 97,8% do total, o que é particularmente significativo pelo facto de esta categoria representar, no ano letivo de 2018/19, 35% do conjunto de docentes no Ensino Superior politécnico. Paralelamente, entre os professores adjuntos, os convidados representavam 29,9%, ao passo que os professores coordenadores representavam 3,4%. No caso do ECPDESP, está previsto, no artigo 30.º, n.º 1, que os professores de carreira devam representar pelo menos 70% do conjunto dos docentes do Ensino Superior Politécnico. Ora se praticamente todos os assistentes eram convidados, mesmo entre os professores adjuntos a percentagem está no limite do que é definido na lei. Ou seja, também no Ensino Superior Politécnico parte considerável do serviço docente é assegurada por pessoas especialmente contratadas e sem estabilidade laboral.

Um outro aspeto relevante quanto à situação laboral dos docentes diz respeito às categorias da carreira docente. No caso das universidades, o ECDU, no seu artigo 84.º, determina que: “O conjunto dos professores catedráticos e dos professores associados de carreira de cada instituição de Ensino Superior deve representar entre 50 % e 70 % do total dos professores de carreira.”. Será que a atual distribuição dos docentes por categorias da carreira docente cumpre este imperativo legal?

QUADRO 26

**DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO PÚBLICO
POR CATEGORIA DA CARREIRA DOCENTE (2020/21)**

CATEGORIA	H		M		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Professor catedrático	965	10%	327	4%	1292	7%
Professor associado	1721	18%	1023	13%	2744	16%
Professor auxiliar	4327	44%	3634	47%	7961	45%
Assistente	1833	19%	1793	23%	3626	21%
Leitor	55	1%	128	2%	183	1%
Monitor	121	1%	58	1%	179	1%
Carreira de investigação	313	3%	489	6%	802	5%
Outras categorias	472	5%	363	5%	835	5%
TOTAL	9807	63%	7815	60%	17622	100%

QUADRO 27

**DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO
POR CATEGORIA DA CARREIRA DOCENTE (2020/21)**

CATEGORIA	H		M		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Professor coordenador principal	25	0,4%	14	0,3%	39	0,4%
Professor coordenador	477	8,3%	460	9%	937	9%
Professor adjunto	3135	54,6%	2889	55%	6024	55%
Assistente	1934	33,7%	1799	34%	3733	34%
Monitor	29	0,5%	19	0,4%	48	0,4%
Carreira de investigação	10	0,2%	10	0,2%	20	0,2%
Outras categorias	137	2,4%	54	1%	191	2%
TOTAL	5747	36,9%	5245	40%	10992	100%

Para o ano de 2020/21, a DGEEC contabilizou 17622 pessoas a realizar serviço docente, distribuídas por diferentes categorias de carreira identificadas no quadro 26. Com efeito, a análise relativa destas carreiras revela o quão distante a realidade das universidades se encontra daquilo que é definido no próprio estatuto do Estatuto da Carreira Docente Universitária. Os professores catedráticos e associados correspondem

a apenas 23% do total de docentes do Ensino Superior Universitário, um valor muito distante dos 50% a 70% exigidos pela lei, e inclusivamente abaixo dos valores de 2017/18, onde estas duas categorias representavam 26,6% do total. A maioria do serviço docente é, assim, assegurada por professores auxiliares (45%) e assistentes (21%). Além disso, é de salientar, também, o facto de 5% das pessoas que exercem serviço docente não terem um vínculo à carreira docente, mas sim à carreira de investigação.

Já quanto às categorias de carreira do Ensino Superior Politécnico, também neste subsistema se constata que a maioria dos docentes (55%) se encontra na categoria inicial que, neste caso, corresponde à de professor adjunto. O Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico, no seu artigo 30º, n.º 4 e n.º 5, determina que os professores coordenadores de carreira devem representar no máximo 50% e os professores coordenadores principais não devem representar mais de 15% do conjunto dos docentes. Ora como se observa no quadro 27, a realidade está muito distante do enquadramento legal, já que os professores coordenadores representam 9% do total dos docentes e os professores coordenadores principais apenas 0,4%.

4.3. Da Administração Pública ao Direito Privado: evolução dos vínculos de contratação nas universidades fundacionais

Uma das principais mudanças introduzidas pelo RJIES foi a possibilidade de que as Instituições de Ensino Superior fundacionais passassem a poder contratar recursos humanos ao abrigo do direito privado, e não no âmbito do regime de trabalho em funções públicas.

Considerando o conjunto do sistema de Ensino Superior público, é possível assinalar que tem havido uma evolução no peso relativo da contratação de docentes e investigadores ao abrigo do direito privado. Com efeito, no ano letivo de 2012/13 apenas 2,6% do total docentes era contratado ao abrigo do direito privado, passando para 3,4% em 2015/16, e para 7,9% no ano de 2020. Apesar da evolução positiva, a percentagem ainda é reduzida uma vez que apenas 6 das 34 instituições públicas de Ensino Superior aderiram ao regime fundacional. No entanto, se analisarmos os dados à escala das instituições, percebemos que as percentagens de contratações ao abrigo do código de trabalho assumem valores muito relevantes no caso das universidades fundacionais.

QUADRO 28

ÂMBITO CONTRATUAL DOS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO (2020)

NATUREZA JURÍDICA	INVESTIGAÇÃO	UNIVERSITÁRIO	POLITÉCNICO	TOTAL	TOTAL (%)
Cargo Político / Mandato	10	141	151	229	0,8%
Nomeação definitiva	0	0	1	1	0%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	179	7841	4830	12850	45,8%
CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo	1046	6220	5369	12635	45,0%
CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto	10	0	103	113	0,4%
Comissão de Serviço no âmbito da LTFP	0	0	10	10	0%
CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado	90	224	27	341	1,2%
CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)	1584	155	143	1882	6,7%
Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho	1	0	0	1	0%
TOTAL	2920	14581	10561	28062	100%

QUADRO 29

ÂMBITO CONTRATUAL DE DOCENTES E INVESTIGADORES NAS UNIVERSIDADES FUNDACIONAIS (ISCTE-IUL, UA, UM, UNL E UP)

	2018	2019	2020
Administração Pública	85,7%	75,8%	73,8%
Direito Privado	13,2%	23,3%	25,3%
Outros	1,1%	0,9%	0,9%

Considerando as cinco universidades que aderiram ao regime fundacional, podemos constatar que as contratações em regime de trabalho em funções públicas são ainda dominantes. No entanto, também é clara a tendência para uma redução dos vínculos públicos e a sua substituição pela contratação ao abrigo do direito privado, especialmente relevante no caso das novas contratações. Veja-se que as contratações em direito privado passaram de 13,2%, em 2018, para 25,3% em 2020.

QUADRO 30

**ÂMBITO CONTRATUAL DE DOCENTES E INVESTIGADORES
NO ISCTE-IUL, UM, UP, UNL E UA (2018-2020)**

		2016	2018	2019	2020
ISCTE	Administração Pública	96,0%	89,5%	86,6%	83,3%
	Direito Privado	4,0%	10,5%	13,4%	16,7%
	Outros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
UA	Administração Pública	69,9%	61,1%	47,8%	45,8%
	Direito Privado	26,1%	35,1%	49,2%	51,2%
	Outros	4,0%	3,8%	3,0%	3,0%
UP	Administração Pública	-	90%	84,5%	84,1%
	Direito Privado	-	10%	15,5%	15,9%
	Outros	-	-	-	-
UM	Administração Pública	-	94,6%	79,4%	78,2%
	Direito Privado	-	5,4%	20,6%	21,8%
	Outros	-	-	-	-
UNL	Administração Pública	-	92,8%	80,6%	77,7%
	Direito Privado	-	5,3%	17,7%	20,9%
	Outros	-	1,9%	1,7%	1,4%

A análise dos dados por instituição foi realizada a partir dos balanços sociais originais, e não das informações dos relatórios de atividades que, em muitos casos, parecem usar diferentes critérios de aferição e comunicação dos dados. Neste sentido, foi possível coletar dados comparáveis para os anos civis de 2018, 2019 e 2020. Nos casos do ISCTE-IUL e da UA, também foram considerados dados referentes ao ano de 2016.

Comparando as instituições, é possível assinalar que a Universidade de Aveiro é a instituição onde a substituição dos vínculos públicos por vínculos ao abrigo do direito privado foi mais notória. Veja-se que, nesta instituição, entre 2016 e 2020, a percentagem de docentes e investigadores contratados ao abrigo do código de trabalho passou de 26,1% para 51,2%. Em nenhuma outra instituição verificamos esta realidade, ainda que essa pareça ser a tendência geral. No ISCTE-IUL, entre 2016 e 2020, os docentes e investigadores contratados ao abrigo do direito privado passaram de 4%, para 16,7%. Já nos restantes casos, verifica-se que, entre 2018 e 2020, na Universidade do Porto estas contratações passaram de 10% para 15,9%; na Universidade do Minho de 5,4% para 21,8%; e na Universidade Nova de Lisboa de 5,3% para 20,9%.

Esta evolução revela que parece haver uma crescente substituição dos vínculos públicos pelos vínculos privados, particularmente relevante, como é assinalado em vários relatórios de atividades das instituições, no caso das novas contratações. Tal opção parece revelar a aposta estratégica das instituições em usar a autonomia que o regime fundacional lhes confere em matéria de recursos humanos para proceder a uma substituição no âmbito contratual do seu corpo docente.

CAPÍTULO 5.

O RJIES E O SNESUP: POSIÇÕES, BALANÇOS E PERSPETIVAS DE REFORMA

A Proposta de Lei do RJIES, apresentada pelo XVII Governo Constitucional, deu entrada na Assembleia da República a 14 de junho de 2007. No entanto, muitos dos seus princípios e orientações já haviam sido propostos e discutidos no âmbito de um relatório encomendado à OCDE (2007) sobre o Ensino Superior em Portugal, tendo igualmente sido debatidos num seminário apresentado por Vital Moreira, e organizado pelo Conselho Nacional de Educação e pelo Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior, a 11 de dezembro de 2006. Tais orientações foram objeto de debate e polémica, para os quais contribuíram partidos políticos, sindicatos, académicos, dirigentes estudantis e de Instituições de Ensino Superior.

No caso específico da intervenção sindical, desde 2007 que o Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESup) assumiu uma posição crítica sobre este diploma e as suas potenciais consequências, salientando, em particular, a relação entre os modelos de gestão e governo das instituições e as condições laborais dos seus docentes e investigadores. Neste capítulo tomamos como foco de análise as posições assumidas pelo SNESup, os seus dirigentes e colaboradores em relação ao RJIES, destacando particularmente a avaliação que é feita quanto às consequências da aplicação da lei e à sua eventual revisão. Tal análise foi realizada a partir de um *corpus* documental diverso e construído a partir de quatro fontes principais: (1) As posições públicas e o parecer emitido pelo SNESup quando foi discutida a Proposta de Lei do RJIES, em 2007; (2) As posições públicas das direções do SNESup nos seus programas eleitorais ao longo dos últimos quinze anos; (3) As iniciativas concretas levadas a cabo pelo sindicato sobre o RJIES, reportadas nos seus relatórios de atividades anuais; (4) e, finalmente, os artigos de opinião publicados na “Ensino Superior: Revista do SNESup”, quanto à avaliação dos impactos da lei e à sua eventual reforma.

5.1. O RJIES entre uma reforma necessária e uma deceção coletiva

No início do ano de 2007, num artigo assinado por Paulo Peixoto, Presidente da Direção do SNESup, na revista do sindicato, sintetizavam-se alguns dos princípios que guiaram o posicionamento e a avaliação do SNESup face à nova lei que nesse ano começava a ser discutida. Entre eles, salientava-se a necessidade de se “debater e rever a actual fórmula de autonomia”, ainda que, na sua perspetiva, as Instituições Ensino Superior não carecessem de mais autonomia, mas de uma autonomia que, “assegurando uma gestão democrática, participada e responsável”, ao mesmo tempo permitisse “a manutenção do cariz público das IES; a flexibilização do modelo de gestão; e a assunção do papel regulador do Estado” (Peixoto 2007, p. 4).

Neste sentido, e este é um posicionamento que se manterá ao longo dos anos, para o SNESup não fazia sentido dissociar a questão da autonomia das instituições, por um lado, da sua gestão democrática e participada, por outro. Tal associação seria fundamental ao cariz público das instituições, mas também para assegurar condições laborais estáveis para o corpo docente e de investigadores. Simultaneamente, ainda no mesmo artigo, Paulo Peixoto advertia que a autonomia das instituições não podia ser garantida com a proibição da utilização de saldos e receitas próprias, sobretudo num contexto em que o desinvestimento no sistema de Ensino Superior já forçava a “racionalização de receitas”, a que se aliava o “voluntarismo gestor” de algumas instituições.

Com o objetivo de alargar o debate sobre a nova lei, o SNESup decidiu nesse ano promover um inquérito sobre algumas das principais mudanças que se discutiam, ao qual responderam 833 docentes (SNESup 2007a). Os resultados salientaram que existia um descrédito generalizado em relação ao modelo de eleição dos reitores/presidentes por um colégio eleitoral, tal como era definido no quadro jurídico anterior ao RJIES⁴⁹, mas igualmente destacavam a recusa, pela maioria dos docentes, do modelo alternativo proposto, segundo o qual a eleição destes dirigentes deveria passar a ser uma competência dos novos Conselhos Gerais – opção, aliás, que só recolheu o apoio de 10,3 % dos inquiridos. Desta forma, a maioria dos docentes defendeu um modelo de governo mais participativo, com a eleição direta de todos os dirigentes (reitores, presidentes de politécnicos e diretores ou presidentes de escola) por voto universal ponderado de docentes, investigadores, funcionários e alunos⁵⁰. Paralelamente, e no que diz respeito à composição dos órgãos de gestão, quase metade dos inquiridos defendeu que os docentes deviam passar a estar em maioria, embora um terço considerasse que se devia manter a representação proporcional existente. Finalmente, o inquérito revelava que a maioria dos docentes se opunha à eleição dos membros dos Conselhos Científicos, defendendo que estes órgãos devem ser compostos por todos os docentes a tempo integral.

Perante a opinião dos docentes, e depois de a tutela ter apresentado, em maio de 2007, a primeira versão da lei, a direção do SNESup salientou que o RJIES, sendo a “mãe de todas as leis” (SNESup 2007b, p. 33), condicionaria a legislação futura, a começar pelos Estatutos de Carreira Docente; antecipou, ao mesmo tempo, que o regime excecional de natureza fundacional se poderia vir a tornar um regime geral no Ensino Superior; e salientou, finalmente, que o novo diploma se revelou uma decepção, desde logo porque quem, em 2007, estivesse no poder das instituições garantiria “a conformação dos estatutos à sua medida, a eleição da maioria do Conselho Geral e a cooptação dos elementos externos” (SNESup 2007c, p. 3).

49 A constituição destes colégios eleitorais estava regulamentada, respetivamente, no artigo 18º da Lei da Autonomia Universitária (Lei n.º 108/88), e no artigo 19º da Lei do Estatuto e Autonomia dos Estabelecimentos do Ensino Superior Politécnico (Lei n.º 54/90).

50 Como se verá no ponto 5.5, a opção por este método de eleição dos dirigentes das instituições é uma das propostas de reforma do RJIES.

5.2. O Parecer do SNESup ao RJIES (2007)

Apesar da avaliação crítica em relação aos princípios e orientações da Proposta de Lei do RJIES, a direção do SNESup apresentou diversas propostas de alteração ao novo regime jurídico, que foram formalizadas no “Parecer do SNESup sobre a Proposta de Lei n.º 14,8/X”, apresentado a 5 de julho de 2007 (SNESup 2007d). Neste documento, a direção do sindicato estabeleceu um conjunto de princípios que, na sua perspetiva, deviam guiar a reforma do sistema de ensino superior, tendo igualmente apresentado várias propostas ao articulado jurídico da nova lei.

No plano dos princípios gerais, o parecer salientava que o modelo de relacionamento entre o Estado e as IES deveria assentar na premissa que as instituições “estão ao serviço do interesse público”, devendo “contratualizar com o Estado numa base plurianual objectivos e recursos”. Desta forma, o SNESup defendeu que o autogoverno das Instituições de Ensino Superior é “perfeitamente compatível” com um modelo de gestão “genuinamente mais participativo” e sujeito “a um maior controlo social”, assim como criticou o facto de a Proposta de Lei assentar “numa redução da participação e numa diminuição do controlo, podendo favorecer a captura permanente de alguns Conselhos Gerais por grupos formados em torno de dirigentes que não responderão nem perante quem os elegeram nem perante o poder político” (SNESup 2007d, p. 1). Paralelamente, e no que diz respeito aos modelos de gestão, o sindicato mostrou-se contrário à criação do regime fundacional, argumentando que o modelo de instituto público de regime especial já permitiria instrumentos de flexibilidade na gestão.

Tendo em conta esta avaliação, a direção do SNESup apresentou um conjunto de propostas concretas ao articulado jurídico, que visavam reforçar os instrumentos de regulação coletiva das condições de trabalho, garantir uma maior efetividade da limitação de mandatos, dotar as instituições de maior autonomia financeira e flexibilidade na gestão e atribuir mais competências de gestão pedagógica e científica às instituições.

Em primeiro lugar, e com o objetivo de dignificar o papel dos Conselhos Científicos das instituições de ensino superior particulares e cooperativas, propôs-se que a contratação de docentes e investigadores nestas instituições devia ser precedida de um parecer favorável do respectivo conselho científico ou técnico-científico⁵¹, devendo ainda reger-se pelo Código de Trabalho e “ser objecto de regulamentação coletiva de trabalho”⁵².

Depois, no que concerne à composição do Conselho Geral, o SNESup sugeriu a substituição do conceito de “professores” por “docentes”, argumentando que os docentes não- -professores, designadamente os assistentes, também deviam ver assegurados os seus direitos de participação na gestão da instituição⁵³.

Um terceiro aspeto dizia respeito à eleição do reitor/presidente, propondo que os candidatos para estes cargos, fossem provenientes de uma instituição nacional ou estrangeira, devessem estar no topo da carreira académica, uma vez que não era “admissível que se exija menos aos estrangeiros que aos nacionais”, considerando

⁵¹ Proposta de alteração ao artigo 30º da Proposta de Lei n.º 148.

⁵² Proposta de alteração ao artigo 53º da Proposta de Lei n.º 148.

⁵³ Proposta de alteração ao artigo 81º da Proposta de Lei n.º 148.

também necessário “prevenir a candidatura de docentes que não reúnam condições enquanto tal ao abrigo de alíneas relativas a experiência profissional”⁵⁴.

Além disso, e quanto às competências do conselho científico ou técnico-científico, argumentou-se que os membros destes órgãos não deviam poder pronunciar-se sobre atos relacionados com a carreira de docentes com categoria ou grau académico superiores aos seus.⁵⁵ Já no que diz respeito aos conselhos pedagógicos, propôs-se que, entre as suas competências, passasse a figurar a realização de inquéritos ao desempenho pedagógico das disciplinas, cursos, unidades orgânicas e instituições⁵⁶.

Em quinto lugar, no que concerne à autonomia financeira, foi proposto que todas Instituições de Ensino Superior pudessem celebrar com o Estado contratos de financiamento plurianuais, dotando-as de maior autonomia na gestão à semelhança do que era proposto no regime fundacional⁵⁷.

Na perspetiva de se manter a figura das instituições de natureza fundacional, o SNESup propôs ainda que o exercício das funções de curador devia ser incompatível com existência de um vínculo laboral na instituição num período de dois dos anos após o término do mandato⁵⁸, sugerindo-se igualmente que a criação de carreiras próprias para o seu pessoal docente destas instituições devia ser objeto de instrumento e regulamentação coletiva de trabalho⁵⁹.

Finalmente, foi sugerido que à limitação de oito anos de mandato de reitor/presidente, fosse acrescentado que estes dirigentes são inelegíveis para o mesmo cargo nos quatro anos seguintes àquele em que terminem o último mandato permitido. Esta alteração foi justificada pela necessidade de não ser ultrapassada “a inelegibilidade para mandatos consecutivos através da ocupação transitória do cargo por um testa de ferro”⁶⁰.

Apesar da avaliação crítica do SNESup em relação à mitigação da gestão democrática das Instituições de Ensino Superior (SNESup 2007e)⁶¹, no parecer emitido, o sindicato absteve-se de propor mudanças à legislação no que diz respeito ao método de eleição dos reitores e presidentes de politécnicos, à composição do Conselho Geral, ao número e percentagem de membros externos cooptados, à representação proporcional dos diferentes corpos eleitorais nos órgãos, nem tampouco foi sugerida a retirada dos artigos referentes à criação do regime fundacional.

54 Proposta de alteração ao artigo 86º da Proposta de Lei n.º 148.

55 Proposta de alteração ao artigo 103º da Proposta de Lei n.º 148.

56 Proposta de alteração ao artigo 107º da Proposta de Lei n.º 148.

57 Proposta de alteração ao artigo 111º da Proposta de Lei n.º 148.

58 Proposta de alteração ao artigo 131º da Proposta de Lei n.º 148.

59 Proposta de alteração ao artigo 134º da Proposta de Lei n.º 148.

60 Proposta de alteração ao artigo 174º da Proposta de Lei n.º 148.

61 “Requiem pela Gestão Democrática?”, Ensino Superior: Revista do SNESup, nº 25, 2007, pp. 17-19.

5.3. O SNESup e o RJIES: da avaliação da implementação à urgência da revisão

Depois da aprovação da lei, as posições assumidas pelo SNESup em relação ao RJIES, e quanto à importância atribuída à sua avaliação e reforma, variaram ao longo dos últimos quinze anos, distinguindo-se três fases principais. A primeira corresponde ao período posterior à entrada em vigor do RJIES, entre 2008 e 2014, onde a estratégia do sindicato se parece ter centrado num acompanhamento da aplicação da lei ao nível das instituições. O programa eleitoral dos oitavos órgãos sociais do SNESup (2008-2010) assinalava, por exemplo, que uma das prioridades do sindicato devia ser a intervenção ao nível das instituições no sentido de “procurar injectar elementos de vivência democrática e de espírito de diálogo no pós-RJIES”⁶²; tal como o programa dos nonos órgãos sociais, referentes ao mandato de 2010-2012, destacavam a necessidade, no pós-RJIES, de se “continuar a acompanhar a reorganização das Instituições”, bem como a “implementação do processo de Bolonha nas Instituições e a sua repercussão”⁶³.

Os relatórios de atividades deste período não destacam iniciativas concretas relacionadas com o RJIES, sendo apenas de salientar a realização do 3º Congresso do SNESup, em 2010, onde se discutiu o balanço de Bolonha, o futuro do sistema binário, a ligação à sociedade e os modelos organizativos das instituições. No entanto, ao longo dos anos, a intervenção do SNESup sobre o regime jurídico foi ganhando uma crescente importância. Neste sentido, o programa dos décimos órgãos sociais, referentes ao mandato de 2012-2014, destacava como um das suas prioridades “promover junto ao Ministério da Educação e Ciência a concretização do diploma sobre o exercício da docência e da investigação nas instituições privadas prevista na Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro (RJIES)”⁶⁴; da mesma forma que definiu a necessidade de se manter uma intervenção sobre os processos de reorganização das IES, nomeadamente na reorganização da rede prevista no RJIES, e que nesse período se começava a discutir e a implementar⁶⁴.

Numa segunda fase, a que associamos o período de 2014 a 2020, verificamos que os temas diretamente relacionados com o RJIES e a sua implementação foram assumindo um protagonismo crescente na intervenção sindical. No programa dos décimos primeiros órgãos sociais do SNESup (2014-2016), mantém-se como prioridade o acompanhamento e intervenção nas questões da reorganização da rede do Ensino Superior e acrescenta-se a intenção de se promover uma discussão sobre o aprofundamento do sistema binário⁶⁵. No entanto, é no mandato seguinte, referente aos anos de 2016 a 2018, que o programa da direção assume propostas e linhas de intervenção mais concretas. Para além de definir como prioridade “manter a pressão da tutela para a concretização do artigo 58º do RJIES”, o programa da direção avança, pela primeira vez desde a introdução da lei, com uma primeira avaliação quanto às suas consequências:

62 Ver SNESup (2008, p. 5).

63 Ver SNESup (2010, p. 10).

64 Ver SNESup (2012, p. 6-7).

65 Ver SNESup (2014, p. 4).

“Os mecanismos existentes hoje na realidade institucional do Ensino Superior e Ciência denotam um enorme desequilíbrio: a voz de cada um é esmagada perante um poder reforçado e centralizado, que não possui qualquer caução. É por isso fundamental criar instituições que reequilibrem a relação de poderes e possuam uma ação orientada para o bem comum”⁶⁶.

Na base deste diagnóstico, a direção dos décimos segundos órgãos sociais (2016–2018), propõe-se a “sensibilizar os associados e poder político, para a reversão dos sistemas de governação das IES”, que considera “altamente centralizados e inibidores da participação dos docentes, por forma à criação de um modelo de governação mais representativo e que reequilibre a relação de poderes dentro das instituições, permitindo alterar o clima de asfixia democrática que se vive no Ensino Superior”⁶⁷. Paralelamente, salienta que é necessário “reverter as políticas de afastamento dos docentes dos processos de decisão das instituições, incluindo os processos de constrangimento à democracia, participação, paridade e representatividade”, tal como “dar visibilidade ao «lado negro» das universidades-fundação, nomeadamente no que respeita aos recursos humanos, desmontando a ideia de que são uma solução milagrosa e polivalente”⁶⁸. Este programa mantém-se no essencial inalterado no mandato seguinte, referente aos anos de 2018 a 2020⁶⁹.

Numa terceira fase, que corresponde ao mandato atual, de 2020 a 2022, salienta-se a passagem de uma enunciação programática para uma intervenção mais afirmativa. Em primeiro lugar, a direção sindical definiu como prioridade, no seu programa eleitoral, a preparação de uma proposta de revisão geral do RJIES⁷⁰, proposta que nunca havia sido formulada pelo sindicato durante os quinze anos de implementação da lei. Depois, e com vista a influenciar a revisão da lei, a direção solicitou um parecer jurídico sobre a obrigatoriedade da avaliação do diploma⁷¹, tendo na sequência desse parecer instaurado uma ação em tribunal, no ano de 2020, para forçar a tutela a realizar a avaliação prevista no artigo 185º do RJIES. Neste contexto, no ano de 2021, o SNESup decidiu encomendar um estudo de caracterização, a análise e avaliação do RJIES, para sustentar as suas propostas de revisão deste regime jurídico.

66 Ver “Programa para a Direção do SNESup 2016–2018” (SNESup 2016, p. 3).

67 *Ibid.*, p.6.

68 *Ibid.*, p.7.

69 Em termos de intervenções concretas, nos relatórios de atividades deste período destacam-se em particular a intervenção contra a adesão da UNL ao regime fundacional, em 2016 e a recolha de testemunhos, publicados no nº 57 da “Ensino Superior: Revista do SNESup”, sobre as consequências do regime fundacional.

70 Ver “Programa para a Direção do SNESup Lista A, Mandato 2020–2022” (SNESup 2020, p. 3).

71 Ver Parecer “Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES)” (Cardoso 2019, p. 48–52).

5.4. O RJIES em debate na “Ensino Superior: Revista do SNESup”

Para além do parecer emitido em 2007 e das iniciativas levadas a cabo pelas diferentes direções sindicais, uma parte da reflexão promovida pelo SNESup sobre a implementação da lei traduziu-se num conjunto de artigos publicados ao longo dos anos na “Ensino Superior: Revista do SNESup”. Tais artigos, assinados por diversos docentes e investigadores do Ensino Superior, promovem diferentes tipos de análise quanto às consequências da aplicação da lei, tal como sugeriram propostas concretas com vista à sua revisão e reforma.

Analisando os artigos sobre o tema do RJIES, podemos constatar que o aumento do número de contributos publicados pela revista parece acompanhar as crescentes tomadas de posição que as direções do sindicato foram assumindo nos últimos anos. Neste sentido, é possível identificar que a maior parte dos textos de balanço da lei se centram na avaliação quanto ao grau de representatividade e democraticidade do sistema de governo, no balanço das consequências da lei no quadro de uma crescente mercantilização das instituições de ensino superior, e na análise das consequências que, direta ou indiretamente, o RJIES introduziu nas condições laborais dos docentes.

Um dos temas que atravessa muitos dos artigos que refletem sobre o RJIES diz respeito ao modelo de governo e gestão das Instituições de Ensino Superior, aspeto a que também este relatório tem conferido centralidade. Primeiro, porque como salienta a investigadora Sara Diogo (2018), a implementação do Processo de Bolonha e do RJIES em Portugal foi realizada numa perspetiva coerciva e de *top-down*, o que não terá permitido um envolvimento participado da comunidade académica no processo de transformação das instituições. Depois, porque no conjunto dos artigos publicados parece haver unanimidade na crítica feita ao défice de democraticidade no método de eleição do reitor/presidente pelo Conselho Geral e à mitigação da independência deste órgão. Aspetos, aliás, que o próprio SNESup antecipou em 2007, quando afirmou que, com estas transformações, “o Reitor controlará politicamente o Conselho Geral, e não o contrário”. (SNESup 2007e, p. 19). Neste contexto, Pedro Lourtie, em entrevista à *Ensino Superior*, salienta que estas mudanças no modelo de gestão acentuaram o hibridismo das próprias instituições:

“As IES são atualmente instituições híbridas, com objetivos contraditórios com implicações na sua organização interna: as atividades académicas, essencialmente ligadas a uma organização *bottom-up*, e a resposta à execução de projetos e prestação de serviços, com exigências de execução e prazos, tornada essencial para assegurar a sustentabilidade financeira, associada a uma organização *top-down*. O desafio é encontrar formas de organização que traduzam um equilíbrio entre estes objetivos. O RJIES veio reforçar o papel do segundo objetivo.” (Lourtie 2019, p. 4)

QUADRO 31

POSIÇÕES FACE AO MODELO DE GESTÃO E GOVERNO DAS IES

AUTOR	CITAÇÃO
Jorge Olímpio Bento	<p>“O RJIES gerou uma autocracia e tecnocracia de ‘sábios’ e soberanos absolutistas, que se outorgam o privilégio ‘natural’ de ostracizar os ‘peões de brega’, que não sabem das lides gestonárias e são apenas ruído perturbador do bom e mercadológico desempenho da gestão universitária. O RJIES abriu alas ao curso do autoritarismo e centralismo; Ou seja, os anos de vigência do RJIES e do Conselho Geral foram marcados pela ascensão de posições antidemocráticas. [...] A entrega de poderes de direção e da eleição do Reitor ao Conselho Geral constitui uma afronta grosseira da Universidade, atentatória da honorabilidade dos seus membros.” (Bento 2015, p. 32).</p>
Paulo Peixoto	<p>“[...] ouvi mais bastas vezes que o CG era demasiado pequeno para eleger o reitor. Argumento com o qual concordo. Não deixa de ser irónico, e um paradoxo de um sistema democrático, que o ato que elege os representantes de professores e investigadores no CG seja altamente participado – levando à eleição de metade do órgão, que vai cooptar mais 30% dos elementos desse mesmo órgão – para que um número tão restrito de pessoas tome uma das decisões mais importantes da vida de qualquer IES. Uma revisão do RJIES deve mudar o sistema de eleição do reitor.” (Peixoto 2019, p. 2–4)</p>
João Mineiro	<p>“O RJIES introduziu fortes lacunas na governação da universidade. Entre elas, a mitigação da democraticidade na eleição do reitor; a redução e a verticalização dos órgãos de gestão; a perda de representatividade dos corpos internos; a diminuição da colegialidade na tomada das decisões; a instrumentalização de muitas eleições de conselhos gerais, que se transformaram em eleições indirectas de reitores; e a centralização das lideranças internas.” (Mineiro 2019, p. 26–27)</p>
Celeste Cardoso	<p>“Desde logo, a forma como as eleições dos reitores e presidentes são organizadas, quiçá, as mais das vezes conseguindo aqueles reitores e presidentes manobrar a composição dos conselhos gerais de forma a que, em vez de uma supervisão efetiva e independente, os mesmos são órgãos amorfos ou mesmo a funcionar com a ingerência dos reitores ou presidentes da instituição desvirtuando, reduzindo ou mesmo eliminando o princípio da separação de poderes entre órgãos.” (Cardoso 2019, p. 51)</p>
André Barata	<p>“Foi o RJIES que proporcionou candidaturas externas a Reitor/a, a sua eleição indirecta por um colégio de grandes eleitores chamado Conselho Geral, parcialmente composto por membros externos co-optados e, portanto, não eleitos, enfim, diluindo significativamente o grau de democracia nas universidades.” (Barata 2020, p. 13)</p>

Ora este hibridismo, onde se viu reforçada a organização *top-down*, a partir da centralização de competências, igualmente se traduziu, na perspetiva de muitos autores, numa crescente empresarialização e mercantilização do Ensino Superior, com importantes reflexos, quer no léxico legislativo, quer nas práticas de gestão, administração e governo das instituições.

QUADRO 32

POSIÇÕES FACE À MERCANTILIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

AUTOR	CITAÇÃO
Jorge Olímpio Bento	“O RJIES é, simultaneamente, expressão e estimulação da submissão da universidade ao ‘managerialismo’ e às suas mais distintas expressões, e a poderes externos. [...] Métricas e ‘rankings’, ‘bibliometria’, ‘papermania’, ‘peer review’, ‘fator de impacto’, a poção mágica da ‘competitividade’ e do ‘empreendedorismo’ como garantia de ‘sucesso’ e outros delírios quejandos, em resumo, toda esta parafernália ‘reformista’ e febre produtivista sobrepuseram à qualidade a quantidade, perverteram a missão da Universidade e a função dos docentes (...)” (Bento 2016, p. 22–23)
Mariana Gaio Alves e Rosário Mauriti	“(...) temos vindo a assistir em Portugal desde a implementação do RJIES, a uma preocupante deterioração das condições de trabalho, ainda que a mesma não seja específica do nosso país. Trata-se da generalização de uma lógica de individualismo crescente que se associa a uma lógica de competitividade entre instituições e entre indivíduos com base em palavras de ordem como eficiência, prestação de contas, avaliação e qualidade que traduzem princípios do neoliberalismo, enquanto orientação principal da política para o ensino superior e ciência.” (Alves, Mauritti 2019, p. 39)
João Mineiro	“Este regime [RJIES] só pode ser eficazmente compreendido no contexto da crise institucional e global das universidades públicas. Crise que resulta da contradição entre, por um lado, a exigência da autonomia das universidades, e por outro, a pressão as submeter a uma lógica mercantil e empresarial, num contexto de subfinanciamento público. Este regime é reflexo de um processo de transformação mais amplo das universidades em quase-mercados, numa lógica de crescente empresarialização. (Mineiro 2019, p. 27)
Rui Machado Gomes	“A agenda escondida do RJIES assenta em três pressupostos fundamentais: 1) Mercadorização progressiva dos serviços educativos da universidade; 2) Alteração do modelo institucional de governo assente na participação cidadã e no serviço público por outro que privilegia a eficiência e a adaptação à economia e à empregabilidade.; 3) Alteração da cultura colaborativa que constitui o modo de produção do conhecimento universitário por uma cultura da concorrência.” (Gomes 2020, p. 15)
André Barata	“Com um regime jurídico de funcionamento desenhado com esse propósito – o RJIES – as universidades e os politécnicos tornaram-se a ponta da lança de uma ideologia. [...] A célebre autonomia reforçada não significou mais afirmação pública da Universidade e do seu papel, significou mais empresarialização” (Barata 2020, p. 12–13)

Na perspetiva de muitos dos artigos citados, o RJIES tanto reflete como estimula o processo mercantilização do Ensino Superior português, introduzindo transformações na gestão das instituições que, em diversos domínios, as aproximam dos modelos de gestão privados. Tais mudanças têm-se traduzido no aumento do peso das receitas próprias, na empresarialização das instituições enquanto prestadoras de serviços, em concorrência entre si e no seu interior, na redução da liberdade académica e numa adaptação crescente às necessidades económicas e à ideia de “empregabilidade”. Paralelamente, é destacada a verticalização da gestão, patente na concentração de poderes nos reitores, presidentes e diretores de unidades orgânicas, que ocorreu em paralelo com a quebra da colegialidade.

Além destes aspetos, os artigos salientam a passagem de uma cultura de encontro e cooperação, para uma cultura de competição e concorrência, favorecida pela crescente valorização da lógica privada, designadamente através do regime fundacional. É neste contexto que, para além dos artigos citados, também Gonçalo Velho (2019a) salienta que o RJIES, para lá das transformações jurídicas, teve claros objetivos orçamentais, focados no aumento da contribuição privada, do peso das propinas e dos esquemas de empréstimos bancários aos estudantes.

No que diz respeito ao regime fundacional, é salientado pelo autor que, no plano da evolução das receitas com vendas de bens e serviços, este novo regime não trouxe um desempenho diferenciado entre as fundações e as restantes instituições públicas, identificando-se, no conjunto do sistema, um peso crescente da importância das propinas e de financiamentos externos, que pode contribuir para mitigar a autonomia científica das instituições (Velho 2019b). Adicionalmente, é destacado que o RJIES se tornou “uma espécie de espartilho”, que continuou a evidenciar uma estratificação do conhecimento dentro das IES, não se tendo refletido em maior autonomia financeira, na melhoria das condições de trabalho ou numa mitigação dos procedimentos burocráticos. Assim, e como sintetiza Sara Diogo, “a culpa é da crise dirão muitos que não permitiu que o RJIES florescesse como desejado, mas a subversão ao sistema financeiro e à ideologia neoliberal sobrepôs-se aos interesses da autonomia universitária” (Diogo 2018, p. 45).

Quadro 33

POSIÇÕES FACE ÀS CONDIÇÕES LABORAIS DOS DOCENTES

AUTOR	CITAÇÃO
Gonçalo Velho	<p>“A falta de capacidade negocial dos convidados em situação mais frágil e algum oportunismo daqueles que procuram beneficiar deste enquadramento agrava esta espiral negativa, contribuindo para uma assinalável desvalorização da qualificação avançada. Neste quadro, é particularmente notória a incapacidade de ação dos reguladores, em especial da Inspeção Geral de Educação e Ciência [...]. Daqui resulta uma tendência para a precarização e a fragmentação dos contratos, com resultados negativos em termos do valor da qualificação avançada.” (Velho 2019a, p. 28)</p>
Mariana Gaio Alves e Rosário Mauritti	<p>“Os dados apresentados permitem constatar que os docentes do ensino superior são um grupo que não tem aumentado significativamente do ponto de vista quantitativo e que, além disso, é constituído por pessoas com uma média etária progressivamente mais elevada, bem como por cada vez mais mulheres e doutorados. Relativamente aos docentes que estão nas carreiras, a grande maioria encontra-se nas categorias iniciais e as oportunidades de progressão para as categorias de topo são diminutas, não sendo sequer cumpridos e respeitados os rácios previstos na lei sobre percentagem de docentes em cada categoria. No que respeita a condições de trabalho é notória uma elevada precariedade de vínculos contratuais e situações profissionais, bem como se antecipa que essa precariedade tenderá a acentuar-se no futuro próximo” (Alves, Mauritti 2019, p. 36)</p>
Celeste Cardoso	<p>“Além disso, algo de errado foi sucedendo após a entrada em vigor do RJIES, bem como dos Estatutos das Carreiras nas versões de 2009, sendo notório que atualmente não existe uma verdadeira carreira académica. É visível o deficiente número de professores associados e catedráticos (ou coordenadores e coordenadores principais), assentando muitas instituições o seu funcionamento em termos de docência na contratação de docentes convidados com tudo o que isso implica em termos de precariedade, acarretando a desmotivação e o desinvestimento profissionais.” (Cardoso 2019, p. 51)</p>
André Barata	<p>“Identificam-se há muito formas gravíssimas de precariedade nas universidades e nos institutos e escolas politécnicas: falta de oportunidades de acesso à carreira, escassez de concursos, uma organização de mapas de distribuição de serviço docente que mais lembra uma sociedade de castas. [...] Mas fica a impressão de que, muito paradoxalmente, o que há a registar é o sucesso enorme de uma política que não deveríamos querer nas universidades e no Ensino Superior em geral. Com um regime jurídico de funcionamento desenhado com esse propósito – o RJIES – as universidades e os politécnicos tornaram-se a ponta da lança de uma ideologia.” (Barata 2020, p. 12)</p>

Apesar de o RJIES não determinar, pelo menos de forma absoluta, as condições laborais dos docentes e investigadores, são vários os autores a chamar a atenção para a indissociabilidade entre a agenda neoliberal inscrita no RJIES e a própria evolução das condições laborais nas IES. Desta forma, não só o RJIES, enquanto regime jurídico transversal às políticas de Ensino Superior, contribuiu para a precarização do corpo docente, como no caso das instituições que aderiram ao regime fundacional, promoveu uma substituição dos vínculos contratuais públicos para o regime de direito de trabalho privado, aspeto já salientado neste relatório. Neste contexto, e perante a precariedade da carreira de investigação, o RJIES contribuiu para situações laborais pouco estáveis e marcadas por longos períodos de insegurança, com evidentes consequências para a autonomia e liberdade académicas.

5.5. Que reforma do RJIES?

Para além da avaliação dos impactos da lei, vários artigos publicados na “Ensino Superior: Revista do SNESup” têm formulado propostas de revisão e reforma do diploma. Na perspetiva de um parecer jurídico solicitado pela direção do sindicato (Cardoso 2019), a avaliação do RJIES constitui não apenas um imperativo e uma exigência que decorre da própria lei, como se justifica ser “óbvio para todos os que vivem ou conhecem a realidade do Ensino Superior que a aplicação concreta do RJIES provocou enormes desvios naqueles que terão sido os objetivos do legislador” (Cardoso 2019, p. 51)⁷².

Na perspetiva de Paulo Peixoto (2019), uma das razões fundamentais para não se ter realizado a avaliação do RJIES foi o receio de que a avaliação do regime fundacional pudesse colocar também em causa a existência do Conselho Geral⁷³. Assim, na sua perspetiva, as propostas de reforma do RJIES devem diferenciar esses dois planos.

Analisando os artigos publicados na revista do sindicato, salienta-se que as propostas de revisão do diploma, apesar de nem sempre coincidentes, parecem partilhar duas prioridades fundamentais: por um lado, o reforço da representatividade e da democraticidade do modelo de governo das instituições; e por outro, a mitigação da mercantilização do Ensino Superior.

No que diz respeito à democracia interna, as propostas versam principalmente sobre o papel do Conselho Geral, a sua composição, o método de eleição do reitor e o próprio regime fundacional. Quanto ao papel do Conselho Geral, as opiniões dividem-se entre quem propõe a extinção deste órgão, associando-o a dinâmicas de centralismo, autoritarismo e défice de representação democrática (Bento 2015); e quem propõe a reformulação do seu papel e da sua composição, sugerindo uma maior representatividade dos corpos internos (Mineiro 2019; Peixoto 2019). Na perspetiva

⁷² Desde logo porque, na perspetiva da autora, muitos reitores conseguem “manobrar a composição dos conselhos gerais” que “em vez de uma supervisão efetiva e independente”, se tornam “órgãos amorfos ou mesmo a funcionar com a ingerência dos reitores ou presidentes da instituição desvirtuando, reduzindo ou mesmo eliminando o princípio da separação de poderes entre órgãos” (Cardoso 2019, p. 51).

⁷³ Como salienta, “colocar no mesmo patamar de avaliação o CG e o regime fundacional, equacionando a eventual extinção de ambos, é fugir a uma avaliação séria e ponderada” (Peixoto 2019, p. 4).

da reforma do Conselho Geral, destaca-se ainda uma proposta de reformulação deste órgão, que passaria a assumir competências de natureza estratégica, passando o Senado a assumir competências deliberativas e orçamentais (Peixoto 2019, p. 4).

Já quanto à composição deste órgão, são sugeridas diversas propostas: a inclusão obrigatória de funcionários não docentes (Mineiro 2019; Peixoto 2019); a paridade entre o número de docentes e de estudantes e a fixação de uma regra de paridade de gênero nas listas candidatas (Mineiro 2019); e o reforço proporcional da presença de estudantes e funcionários (Peixoto 2019)⁷⁴.

Paralelamente, e no que concerne ao método de eleição do reitor/presidente, parece existir uma crítica partilhada ao modelo existente, que para além de pouco democrático, contribui para a mitigação da independência do Conselho Geral e do seu papel fiscalizador. Neste sentido, distinguem-se duas propostas de reforma, uma assente num método de sufrágio universal ponderado em que os votos de professores e investigadores pesariam 65 a 70%, o dos funcionários 10% e o dos estudantes 20% a 25% (Peixoto 2019, p. 2–3)⁷⁵; e outra que sugere a formação de um colégio eleitoral eletivo, onde estejam representados, de forma ponderada, estudantes, docentes e funcionários eleitos diretamente pelos seus corpos.

Finalmente, vários artigos salientam uma crítica partilhada ao regime fundacional, identificando-se propostas de extinção deste regime (Mineiro 2019; Peixoto 2019), o que igualmente implicaria o fim do Conselho de Curadores e atribuição de mais autonomia e flexibilidade ao conjunto das IES.

74 Ainda a respeito dos órgãos, é defendida a obrigatoriedade de existência de um senado, cuja composição devia ter em conta o princípio da paridade (Mineiro 2019; Peixoto 2019).

75 Além disso, na perspetiva de Paulo Peixoto (2019, p. 5), “é equacionável que, num contexto de cumprimento do rácio de professores catedráticos e associados por instituição, seja atribuído um peso diferenciado aos votos das duas categorias de topo (50%) e um peso menor (15% a 20%) aos votos dos professores auxiliares. Assim como, em universidades que tenham um limiar mínimo de estudantes de doutoramento, se pode atribuir um peso de 5% aos votos dos estudantes do terceiro ciclo”.

CAPÍTULO 6.

O RJIES E AS ASSOCIAÇÕES E FEDERAÇÕES ACADÉMICAS E DE ESTUDANTES: BALANÇOS E PROPOSTAS

Como se tem vindo a assinalar, os estudantes foram um dos setores mais prejudicados no sistema de governo introduzido pelo RJIES, vendo mitigados os seus direitos de representação e o seu peso proporcional nos órgãos de gestão face aos docentes e aos membros externos cooptados. Tal sub-representação não pode, aliás, ser dissociada da própria visão ideológica subjacente ao RJIES, que assenta na conceção das instituições como prestadoras de serviços, nem tão pouco da própria evolução das taxas de abstenção eleitoral entre estudantes, superiores a 90% em todo o período de aplicação da lei. Neste capítulo analisam-se as principais mudanças nos direitos de representação estudantil introduzidos pelo RJIES, discutem-se as suas consequências, a partir dos balanços desenvolvidos pelas associações e federações académicas e de estudantes, e sinalizam-se as principais propostas de reforma que têm vindo a ser apresentadas pelo movimento associativo estudantil.

6.1. O RJIES e a representação estudantil

A aplicação do RJIES, desde 2007, implicou um conjunto de mudanças nos direitos de representação estudantil. Primeiro, revogou o princípio da paridade entre estudantes e docentes, conquistado depois do 25 de Abril de 1974, e inscrito tanto na Lei da Autonomia Universitária, de 1988, como na Lei do Estatuto e Autonomia dos Estabelecimentos do Ensino Superior Politécnico, de 1990. Depois, procedeu a uma reforma do sistema de governo que implicou uma redução proporcional da presença de estudantes nos órgãos de gestão, que agora representam cerca de 15% do total de membros do Conselho Geral, por contraposição com os docentes e os membros externos, que devem representar, respetivamente, mais de 50% e 30% do Conselho Geral.

Paradoxalmente, apesar destas mudanças, o RJIES não deixa de definir expressamente que incumbe ao Estado, no domínio do Ensino Superior, assegurar a participação dos estudantes na gestão dos estabelecimentos de Ensino Superior⁷⁶. O certo é que, como vimos anteriormente, a redução do peso proporcional de estudantes nos órgãos em nenhum momento significou um reforço, antes pelo contrário, da participação eleitoral do corpo estudantil.

Três argumentos parecem ter sustentado a diminuição da representação estudantil nos órgãos de gestão. O primeiro salientava que, no modelo de governação anterior, havia um elevado grau de desresponsabilização dos estudantes, que frequentemente bloqueavam o funcionamento dos órgãos. Depois, num sentido quase oposto, salientou-se que o poder efetivo dos estudantes antes do RJIES era bastante reduzido, já que os próprios órgãos de

76 RJIES, artigo 26º, nº 1, alínea f.

gestão eram demasiado amplos, tinham com pouca capacidade de decisão, constituindo comités de decisão mais pequenos, menos participados e pouco democráticos, onde se tomavam as decisões mais relevantes. E finalmente, como foi assinalado à época pelo próprio SNESup⁷⁷, pelo facto de os estudantes serem frequentemente “instrumentalizados pelos poderes estabelecidos” ou usarem a sua representação para gerarem conflitos que impediam o normal e necessário funcionamento das instituições.

Apesar de estes argumentos terem sido mobilizados por diferentes agentes envolvidos na reforma, não é de desconsiderar o facto de que o RJIES nunca foi apenas um instrumento jurídico, representando sobretudo uma visão ideológica particular sobre o Ensino Superior e as próprias políticas públicas. Neste sentido, e na lógica da nova gestão pública, este regime jurídico não deixa de traduzir uma conceção das Instituições de Ensino Superior enquanto prestadoras de serviços, a que se associa a ideia dos estudantes enquanto clientes. Assim, com uma vocação orientada para o mercado, redefine-se o papel dos estudantes nas instituições, e a própria função social do Ensino Superior, o que se reflete nas conceções organizacionais adotadas e nos seus modelos de gestão e governo. Quinze anos depois da introdução do RJIES, e como já tivemos oportunidade de ilustrar, a redução da representação estudantil parece ter tido como consequência o aumento das taxas de abstenção eleitoral entre estudantes em todo este período. Neste sentido, que balanço fazem hoje as associações e federações académicas e de estudantes sobre a aplicação do RJIES? E que reformas estas organizações perspetivam?

Para responder a estas questões procedeu-se a uma análise das moções aprovadas nos Encontros Nacionais de Direções Associativas (ENDA), que constitui um fórum de discussão e decisão do conjunto das Associações Académicas e de Estudantes do Ensino Superior. Apesar de não existir um repositório dos documentos aprovados nestes encontros, foi possível recolher moções e comunicados aprovados em encontros realizados nos anos de 2019, 2020, 2021 e 2022. Complementarmente, analisaram-se os programas eleitorais e/ou as moções globais da Federação Académica de Lisboa, que representa 25 associações de estudantes, da Federação Académica do Porto, que representa 27 associações de estudantes, e da Federação Nacional de Associações de Estudantes do Ensino Superior Politécnico que representa 56 associações de estudantes, bem como da Associação Académica de Coimbra e da Associação Académica de Lisboa.

6.2. O RJIES e as Associações Académicas e de Estudantes: balanços e perspetivas

No Encontro Nacional de Direções Associativas realizado em março de 2022, em Guimarães⁷⁸, as associações académicas e de estudantes assinalaram que “a urgente revisão do RJIES” era uma das principais prioridades do movimento associativo estudantil, salientando, desde logo, o não cumprimento do já citado artigo 185º, que definia que a avaliação do diploma

77 Ver SNESup (2007e, p. 19).

78 Ver Encontro Nacional de Direções Associativas (2022).

deveria ocorrer 5 anos após a sua entrada em vigor. Na perspetiva das estruturas associativas, a urgência desta revisão prendia-se não apenas com o imperativo legal, mas também com o facto de quinze anos depois, o RJIES “se encontrar distante da realidade atual” do Ensino Superior. Neste sentido, para as associações de estudantes, “o Sistema de Ensino Superior português continua estagnado e é requerida coragem aos partidos políticos para registarem nos seus programas eleitorais a revisão do Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (RJIES) e da Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE)”⁷⁹.

Apesar de não haver uma abundância de posições públicas sobre o tema, nos últimos anos as associações académicas e de estudantes têm vindo a realizar um balanço da aplicação do RJIES e a sistematizar diversas propostas de reforma do diploma. Um dos balanços positivos, que é destacado, por exemplo, pela Federação Académica do Porto (2019, p. 10), diz respeito à forma como RJIES constituiu uma oportunidade, em grande medida cumprida, de “harmonização da exigência e das regras de funcionamento aplicáveis ao setor”, destacando o facto de ser hoje possível às IES “promoverem a sua racionalização e reorganização internas, bem como trabalharem em conjunto, promovendo sinergias, através das mais variadas formas jurídicas”. No entanto, esta estrutura federativa igualmente destaca que “não foi dado o impulso suficiente no sentido de reorganizar a rede de Ensino Superior português”, tornando-se necessário proceder a uma “racionalização da oferta e reorganização da rede pública de Ensino Superior” (Federação Académica do Porto 2019, p. 10).

Se o esforço de harmonização do setor parece ser um ponto positivo destacado por várias associações, esta agenda da racionalização não parece consensual no conjunto do movimento associativo estudantil, que no balanço do RJIES se parece concentrar nas questões da representatividade, da democracia, da participação e do funcionamento dos órgãos de gestão. Com efeito, enquanto a Associação Académica de Coimbra (2022, p. 5) salienta que existe “falta de democraticidade e representatividade na eleição dos órgãos de governo”, a Federação Académica do Porto (2019, p. 10) destaca que “é necessário reforçar a democraticidade, a equidade da participação e também a transparência do funcionamento dos órgãos de governo e de gestão”.

Estas avaliações críticas vão também ao encontro das posições assumidas pelos Encontros Nacionais de Direções Associativas, onde o conjunto do movimento associativo tem salientado que “as principais reformas que são solicitadas envolvem o aumento da democraticidade, o aumento da transparência da governação das Instituições de Ensino Superior e uma maior participação dos Estudantes nos Órgãos de Gestão” (Encontro Nacional de Direções Associativas 2019b), desde logo nos processos de eleições dos reitores e presidentes.

Em relação aos órgãos de gestão, é feito um balanço crítico quanto à sua composição, funcionamento e competências. Na perspetiva do movimento associativo, a atividade dos Conselhos Gerais tem mostrado que existe uma desadequação quanto ao número de membros e quanto à sua composição⁸⁰. Em relação ao Conselho de Curadores das

⁷⁹ Ver Encontro Nacional de Direções Associativas (2019a).

⁸⁰ Ver “Moção: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2019, p. 5), Federação Académica de Lisboa (2019, p. 26) e Associação Académica de Coimbra (2022, p. 5).

instituições fundacionais, as associações consideram que este tem assumido poderes demasiado centralizados, o que constituiu uma “usurpação dos poderes que devem ser dos agentes das IES” (Federação Académica de Lisboa 2019, p. 27), dispensando o necessário envolvimento da comunidade académica, designadamente dos membros do Conselho Geral⁸¹. Por outro lado, assinala-se que a figura do Provedor do Estudante é pouco clara, assumindo um papel diferenciado consoante as instituições, exigindo-se uma revisão quanto à sua missão, competências e método de escolha⁸². Tal como no caso reitor/presidente, que enquanto órgão de liderança da instituição, deve ver a sua atividade mais escrutinada e ver aumentada a sua legitimação interna⁸³.

Um outro aspeto realçado no balanço da lei diz respeito ao papel do Ensino Superior Politécnico, que muitas associações consideram ter sido desvalorizado ao longo dos anos, identificando uma falta de clareza quanto à natureza binária do sistema de Ensino Superior⁸⁴. É esse o sentido, por exemplo, da posição assumida pela Federação Nacional de Associações de Estudantes do Ensino Superior Politécnico, que considera existir “um certo desrespeito e postura depreciativa do subsistema Politécnico”⁸⁵, postura essa que o movimento associativo parece querer contrariar, defendendo que os estabelecimentos de Ensino Superior Politécnico devem poder atribuir doutoramentos⁸⁶.

Também a questão da Ação Social prevista no RJIES suscita uma avaliação crítica, desde logo pelo facto de enquadrar neste âmbito uma linha de empréstimos bancários atribuídos aos estudantes do Ensino Superior. Tal opção, na perspetiva de muitas associações, contribuiu para o endividamento dos estudantes do Ensino Superior⁸⁷.

Finalmente, no que diz respeito ao regime fundacional, os comunicados, programas eleitorais e moções aprovadas nos Encontros Nacionais de Direções Associativas revelam que não parece existir uma oposição à existência deste regime jurídico. No entanto, as associações salientam que “é cada vez mais premente a reflexão acerca da sua implementação e dos valores por trás do mesmo”, desde logo porque se “verificou um incumprimento por parte do Estado no pagamento do financiamento contratualizado”, sendo que tal regime “também ficou aquém do expectável com os constrangimentos impostos às fundações relativamente à sua gestão financeira, condenando a suposta autonomia a uma mera prerrogativa de gestão de alienação patrimonial” (Federação Nacional de Associações de Estudantes do Ensino Superior Politécnico, Federação Académica do Porto, Federação Académica de Lisboa 2019, p. 7). Neste sentido, é defendida a realização de um estudo transversal a nível nacional sobre a implementação deste regime jurídico no Ensino Superior.

81 Ver “Moção: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2019, p. 7).

82 Ver Encontro Nacional de Direções Associativas (2019c).

83 Ver “Moção: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2019, p. 5) e Associação Académica de Coimbra (2022, p. 5).

84 Ver “Moção: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2019, p. 5) e Federação Académica de Lisboa (2019, p. 26).

85 Ver Federação Nacional de Associações de Estudantes do Ensino Superior Politécnico (2014).

86 Ver Encontro Nacional de Direções Associativas (2019b).

87 Federação Nacional de Associações de Estudantes do Ensino Superior Politécnico (2019, p. 17).

6.3. Que reforma do RJIES segundo as associações de estudantes?

Assumindo a sua “urgente revisão”, as associações académicas e de estudantes têm vindo a apresentar um conjunto de propostas de política pública com vista à reforma do RJIES. Tais propostas, na perspetiva do movimento associativo, devem ser colocadas à discussão no contexto de um debate amplo organizado e liderado pelo Conselho Coordenador do Ensino Superior (CCES), e que deve ser “participado pelos diferentes atores representativos do sistema de Ensino Superior, nomeadamente Associações e Federações Académicas, através da auscultação do Movimento Estudantil”⁸⁸.

O método de eleição do reitor

Um primeiro aspeto que as associações de estudantes consideram prioritário é a mudança no método de eleição dos reitores e presidentes de politécnicos. Assumindo a necessidade de reforçar a legitimidade deste órgão e a democraticidade da sua eleição⁸⁹, é proposto que esta eleição ocorra através de uma assembleia eleitoral autónoma, que, para este efeito, se substitua ao Conselho Geral⁹⁰. Neste sentido, a alteração proposta parece afastar-se do método de sufrágio universal ponderado, discutido no capítulo anterior, procurando recuperar um método de eleição próximo do que existia no quadro jurídico anterior ao RJIES. Paralelamente, sugerem que a eleição do reitor ou presidente deva ser desfasada em pelo menos dois anos da eleição do Conselho Geral⁹¹, reforçando a separação destes dois órgãos de governo e a sua independência.

A recomposição dos órgãos de gestão e governo

Para lá da mudança no método de eleição do reitor, um outro aspeto em que as associações de estudantes se concentram diz respeito à recomposição dos órgãos de gestão e à representação dos diferentes corpos eleitorais. Um princípio que parece consensual é o reforço da participação estudantil nos órgãos⁹², propondo que os estudantes passem a representar 20% ou 25% do Conselho Geral⁹³. Implicando uma recomposição na composição dos Conselhos Gerais, designadamente quanto ao peso proporcional dos professores/investigadores e dos membros externos cooptados, o reforço da presença estudantil é essencial, na perspetiva das associações, para garantir que o número de

⁸⁸ Ver Encontro Nacional de Direções Associativas (2022, p. 3).

⁸⁹ Ver “Moção: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2019, p. 5)

⁹⁰ Ver ENDA (2019c) e “Moção: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2019, p. 5)

⁹¹ Ver “Moção: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2019, p. 6).

⁹² Ver Encontro Nacional de Direções Associativas (2019c).

⁹³ Ver “Moção: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2019, p. 5), Federação Académica de Lisboa (2019, p. 26) e Associação Académica de Coimbra (2022, p. 5).

estudantes no Conselho Geral seja proporcionalmente superior ao número de membros externos cooptados⁹⁴, e para assegurar que nenhum corpo eleitoral representado neste órgão esteja em maioria⁹⁵, o que atualmente sucede com os professores/investigadores. Paralelamente, e ainda a respeito da composição dos órgãos, as associações sugerem que a inclusão dos funcionários não docentes e não investigadores no Conselho Geral passe a ser obrigatória ou fortemente estimulada⁹⁶. Já quanto aos membros externos cooptados, defende-se que estes não podem ser mais representativos que os membros internos⁹⁷, sugerindo igualmente uma melhoria dos critérios de recrutamento destas personalidades⁹⁸. Finalmente propõe-se que o número de membro do Conselho Geral seja ímpar⁹⁹.

Para além da reforma do Conselho Geral, as associações académicas e de estudantes propõem a reformulação de um conjunto de outros órgãos de gestão das instituições. No caso das unidades orgânicas, consideram que a lei deve prever a existência de órgãos consultivos, colegiais e amplos (conselhos de escola, de faculdade ou de instituto), com o objetivo de aumentar a representação dos agentes internos das instituições e a sua inclusão nos processos de discussão e decisão¹⁰⁰. Quanto ao Conselho Pedagógico consideram ser necessário mudar a sua composição, que deve passar a incluir a presença da associação de estudantes, ainda que sem direito de voto¹⁰¹. Propõe, ainda, a inclusão de um representante dos estudantes no Conselho de Gestão, bem como nos Conselhos Executivos das unidades orgânicas, quando este exista¹⁰². No que diz respeito ao Provedor do Estudante, sugerem uma harmonização das suas funções, que consideram bastante distintas e dispersas, bem como que a sua nomeação passa a ser feita pelo Conselho Geral, mediante proposta da associação de estudante¹⁰³. Finalmente, no que concerne ao Conselho de Curadores, salientam a necessidade de uma revisão das suas competências, para evitar que este centralize competências que devem ser do Conselho Geral, sugerindo igualmente a criação de legislação específica que regule a participação das instituições privadas nas dinâmicas das IES¹⁰⁴.

Transparência e fiscalização

Um outro aspeto salientado pelas associações académicas e de estudantes diz respeito ao que consideram ser a falta de transparência e de separação de poderes entre órgãos de gestão. Neste sentido, procuraram desenvolver um conjunto de propostas de reforço da

94 Ver Federação Académica do Porto (2019, p. 11).

95 Ver “Moção: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2019, p. 6).

96 A maioria das associações propõe que a presença dos funcionários no Conselho Geral seja obrigatória e fixada na lei.

97 Ver “Moção: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2019, p. 2).

98 Ver Federação Académica de Lisboa (2019, p. 26).

99 *Ibid.*, p.6.

100 *Ibid.*, p.6.

101 *Ibid.*, p.6.

102 *Ibid.*, p.6.

103 *Ibid.*, p.7.

104 *Ibid.*, p.7.

transparência e das incompatibilidades entre cargos e funções, tais como o desfasamento entre as eleições do reitor e dos membros do Conselho Geral em pelo menos 2 anos, permitindo uma maior separação e independência entre estes dois órgãos; a necessidade de se criar um conjunto de legislação específica sobre o papel que as instituições privadas podem ter nas Instituições de Ensino Superior públicas; e a melhoria dos critérios de recrutamento dos membros externos cooptados, que consideram pouco claros¹⁰⁵.

Simultaneamente, as associações de estudantes sugerem a consagração de um conjunto alargado de incompatibilidades, “de modo a promover uma gestão mais democrática, participada e transparente das instituições, eliminando acumulações indesejadas e potencialmente duvidosas”¹⁰⁶. Desta forma, é proposto que quem elege o reitor/presidente não possa ser por este nomeado para funções internas na instituição durante esse mandato, impedindo que presidentes, vice-presidentes, diretores e subdiretores de unidades orgânicas, presidentes do Conselho de Representantes, vogais do Conselho Executivo de unidade orgânica e dos serviços autónomos, provedores, membros do Conselho de Gestão, administradores ou diretores de serviços autónomos possam acumular esses cargos com o de titular do Conselho Geral que elege o reitor/presidente¹⁰⁷.

A natureza binária do sistema de ensino

Finalmente, partindo do diagnóstico de que existe uma falta de clareza quanto à natureza do sistema binário, e que o Ensino Superior Politécnico tem vindo a ser desvalorizado, as associações académicas e de estudantes propõem que se mantenha, clarifique e reforce a natureza binária do sistema de ensino, dignificando o Ensino Superior Politécnico na própria lei, desde logo com a possibilidade de este sistema de ensino poder conferir o grau de doutoramento.

...

Na avaliação que é feita do RJIES pelas associações académicas e de estudantes, ou pelo Sindicato Nacional do Ensino Superior, são apresentadas diversas propostas de reforma em diversas áreas onde este diploma introduziu importantes alterações ao funcionamento, à gestão e ao governo das Instituições de Ensino Superior. Contudo, a possibilidade de tais reformas se virem a concretizar depende da maior ou menor abertura do campo político, designadamente dos partidos com representação parlamentar, em procederem a uma revisão e reforma da lei. No próximo capítulo analisam-se as posições dos partidos políticos e dos diferentes grupos parlamentares, aferindo-se a sua disponibilidade para a concretização de algumas das reformas que têm vindo a ser apresentadas.

¹⁰⁵ Ver Federação Académica de Lisboa (2019, p. 28).

¹⁰⁶ Ver Federação Académica do Porto (2019, p. 11).

¹⁰⁷ Ver “Moção: Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior” (2019, p. 6).

CAPÍTULO 7.

O RJIES E OS PARTIDOS POLÍTICOS: BALANÇOS E PROPOSTAS

Enquanto regime jurídico que regula o funcionamento das universidades e institutos politécnicos, o RJIES materializa uma conceção política particular sobre o Ensino Superior, a sua missão e função social, assim como espelha uma visão ideológica mais ampla sobre o próprio papel do Estado e das políticas públicas de educação. Neste sentido, enquanto opção política, e para além dos contributos das instituições, dos sindicatos ou das associações de estudantes, a avaliação e reforma do RJIES implica o envolvimento dos diferentes partidos políticos, designadamente daqueles que, neste momento, se encontram representados na Assembleia da República.

Neste capítulo escrutina-se o posicionamento dos partidos políticos sobre o RJIES, a sua avaliação e eventual reforma, e, num sentido mais amplo, sobre as políticas de Ensino Superior e o seu enquadramento. Para efeitos da análise consideram-se as posições assumidas pelo Partido Socialista (PS), o Partido Social Democrata (PSD), o CDS – Partido Popular (CDS), o Partido Comunista Português (PCP), o Bloco de Esquerda (BE), a Iniciativa Liberal (IL), o partido Chega, o partido Livre e o partido Pessoas Animais e Natureza (PAN), expressas em quatro fontes principais de informação: os programas eleitorais apresentados às eleições legislativas realizadas a 30 de janeiro de 2022; as moções de orientação e/ou as moções setoriais aprovadas nos seus últimos congressos ou convenções eletivas; os projetos de lei apresentados na Assembleia da República nas últimas duas ocasiões em que a reforma do RJIES foi agendada; e por último, a transcrição dos debates parlamentares sobre o RJIES, ocorridos a 21 de abril de 2017 e a 27 de março 2019. Tal exame permitirá identificar pontos de convergência e divergência entre partidos, bem como a sua maior ou menor abertura para se proceder a uma avaliação e reforma deste regime jurídico.

7.1. O RJIES e os partidos políticos: avaliação, balanços e perspetivas

Analisando os programas eleitorais apresentados às Eleições Legislativas de 2022, e as moções gerais e setoriais de orientação política aprovadas pelos partidos nos seus últimos congressos ou convenções, é possível salientar que enquanto alguns partidos fazem um balanço globalmente positivo quanto aos impactos do RJIES no ensino superior, outros destacam uma avaliação crítica do diploma, ainda que, como se verá, tal avaliação não seja sempre coincidente.

No caso do Partido Socialista, que liderou o governo responsável pela autoria da lei, em 2007, o balanço do diploma é globalmente positivo. Com efeito, e apesar da abertura demonstrada na Assembleia da República em 2017 para melhorar alguns aspetos da

lei¹⁰⁸, o PS não menciona o tema do RJIES no seu programa eleitoral de 2022, nem tão pouco no programa de Governo apresentado na sequência da sua vitória eleitoral.

Pode argumentar-se, com algum fundamento empírico, que estes documentos não contêm, em si mesmos, todas as matérias sobre as quais cada governo decide legislar. No entanto, se considerarmos os documentos aprovados no 23º Congresso Nacional do PS, realizado em 28 e 29 de agosto de 2021, constatamos que não há qualquer moção setorial onde o tema do RJIES seja mencionado, e na Moção Política de Orientação Nacional “Recuperar Portugal, garantir o Futuro”, aprovada no referido Congresso, apenas se assinala que “os governos do Partido Socialista têm desenvolvido um conjunto de políticas públicas de promoção da Investigação e Desenvolvimento, bem como de transferência de conhecimento entre a academia e o tecido empresarial, corporizada em impactos notórios nos ganhos de quota de mercado das exportações de bens e serviços portugueses. Adicionalmente, o empreendedorismo tem sido estimulado em parceria com as autarquias e as instituições de ensino superior” (Partido Socialista 2021, p. 36). Neste sentido, o PS apenas assinala a necessidade de “reforçar a ação conjunta dos nossos sistemas educativo, politécnico, universitário e científico na articulação com a autonomia e a sociedade por forma a mais rapidamente aproveitarmos das vantagens da inovação e do conhecimento” (Partido Socialista 2021, p. 13), não assumindo qualquer compromisso ou posição sobre a avaliação e reforma do RJIES.

Apesar disto, dentro do PS, este posicionamento não parece ser unânime. Veja-se, por exemplo, o programa político aprovado no XXII Congresso da Juventude Socialista (JS), onde o tema do RJIES é explicitamente abordado com vista à sua reforma. Primeiro, a JS considera que “o RJIES carece de um debate alargado sobre a sua revisão, com vista a caminhar no sentido de um sistema de ensino mais justo e democrático”. Depois, assume um posicionamento crítico quanto ao afastamento dos estudantes dos órgãos de governo, à centralização do poder na figura de reitores, presidentes e diretores, destacando que “construir uma Academia moderna e democrática passa por reverter esta realidade e garantir a representatividade de todos corpos que constituem a Escola” (Juventude Socialista 2020, p. 28–29).

Ainda assim, se para o PS o RJIES é um tema ausente do seu programa político e eleitoral, o mesmo não acontece em relação a outros partidos políticos, para quem a avaliação da aplicação da lei deixa clara a necessidade da sua reforma. No caso do PSD, a reforma do RJIES não esteve prevista no programa eleitoral que apresentou às eleições legislativas de 2022. No entanto, no documento “Ensino Superior. Uma Estratégia para a década”, aprovado em 2019 pelo Conselho Estratégico Nacional do partido, são avançadas várias considerações sobre o balanço e a reforma da lei. Salienta-se, desde logo, que “passados 11 anos sobre a publicação do RJIES, testadas as suas potencialidades e as suas fraquezas, é o momento de visitar este importante documento legal, promovendo a sua adaptação face à experiência vivida” (PSD 2019, p. 24). Tal revisão exige a participação de partidos, mas também de “instituições, associações sindicais e estudantis”.

108 Diário da Assembleia da República, 21 de abril de 2017, I Série — Número 79 XIII Legislatura, 2.ª Sessão Legislativa (2016-2017), p. 37.

Desta forma, na avaliação que faz da aplicação do diploma, o PSD destaca, em particular, que é necessário reforçar a autonomia das instituições “libertando-as do quadro de regulação excessiva e dos constrangimentos burocráticos excessivos da micro gestão do quotidiano e comprometendo-as simultaneamente com a plena responsabilidade institucional pelos seus resultados perante a sociedade” (*Ibid.* 2019, p. 24). Paralelamente, faz um balanço crítico quanto à organização das instituições, que deve ser reformulada, “no sentido de adotarem modelos organizacionais mais eficientes e adaptados à evolução do conhecimento e das exigências das missões”.

Para além destas questões, o PSD faz também uma avaliação de outros aspetos organizacionais, salientando a inadequação da lei quanto ao conceito de Fundação, à constituição do Conselho Geral, ao método de eleição de reitor e presidente de Instituto Politécnico, às competências do reitor/presidente e dos Conselhos Gerais, e às incompatibilidades do exercício de funções¹⁰⁹.

As questões do governo das Instituições de Ensino Superior são também as mais destacadas na avaliação feita pelo PCP e pelo BE. No caso do PCP, apesar do tema estar ausente do Compromisso Eleitoral 2022¹¹⁰, na Resolução Política aprovada no seu XXI Congresso, realizado a 27, 28 e 29 de novembro de 2020, salienta-se que o RJIES aprofundou “a degradação da democracia na gestão das instituições”, dando como exemplo o “agravamento da diferenciação entre Universidades e Politécnicos”, a “desvinculação entre as instituições e o Estado, nomeadamente por via do regime fundacional” e a “elitização e degradação da qualidade de ensino e a sua submissão aos interesses e necessidades de mão-de-obra para o capital” (PCP 2020, p. 38).

No caso do BE, a avaliação do RJIES está presente no programa eleitoral apresentado às Eleições Legislativas de 2022, onde o partido salienta que este regime “introduziu uma lógica mercantil no funcionamento do sistema, patente na entrada para os Conselhos Gerais dos representantes dos principais grupos económicos, ao mesmo tempo que remeteu para um nível quase simbólico a democracia na gestão da academia” (BE 2022, p. 266). Da mesma forma, faz um balanço crítico quanto à aplicação do regime fundacional, que “estabeleceu ainda uma hierarquia inaceitável entre universidades do mesmo sistema”, e destaca que “a empresarialização da gestão académica, combinada com o défice democrático, transformou o Ensino Superior numa fábrica de gente precária: falsos bolseiros e bolseiras, docentes contratados e contratadas de semestre em semestre para assegurar tarefas permanentes, uso e abuso da figura de docente convidado ou convidada para evitar a abertura de concursos para lugar de carreira [...]” (*Ibid.* 2022, p. 166).

Da mesma forma, também o Partido Livre assinala no seu programa eleitoral a necessidade de revisão do RJIES “de forma a garantir a democracia plena na eleição dos órgãos” (Livre 2022, p. 38), destacando o défice de representatividade de estudantes, trabalhadores e docentes face às individualidades externas, enquanto o PAN salienta no seu programa eleitoral a necessidade de se realizar uma avaliação do diploma

¹⁰⁹ Ver PSD (2019, p. 24).

¹¹⁰ Ver PCP (2022)..

(PAN 2022, p. 128). Finalmente, num sentido ideológico distinto, ainda que também salientando a necessidade da revisão da lei, a Iniciativa Liberal, faz um balanço crítico da lei destacando que existe um défice de liberdade organizacional e de concorrência entre as Instituições de Ensino Superior, assim como uma falta de profissionalização da gestão das instituições (Iniciativa Liberal 2022, p. 344)¹¹¹.

7.2. Que reforma do RJIES segundo os partidos políticos?

Com base nos diferentes balanços face à aplicação do RJIES, vários partidos políticos têm vindo a apresentar um conjunto de propostas concretas com vista à reforma da lei. Tais propostas têm sido apresentadas na Assembleia da República, sob a forma de Projetos de Lei, ou nos programas eleitorais às eleições legislativas, e têm versado sobre diversos aspetos do diploma, com destaque para as questões organizacionais, o modelo de financiamento e autonomia, a gestão e governo, a natureza binária do sistema de ensino e o regime fundacional.

PSD: do reforço da autonomia à reforma organizacional

Nas últimas duas ocasiões em que o RJIES foi objeto de discussão na Assembleia da República, a 21 de abril de 2017 e a 27 de março 2019, o PSD absteve-se de apresentar Projetos de Lei sobre o tema. No entanto, o partido assume uma visão crítica em relação a alguns aspetos da lei, tendo o seu Conselho Estratégico Nacional definido que a prioridade central para a reforma do RJIES passa por “dotar as Instituições do Ensino Superior de capacidade de gestão, de reação e de adaptação às mudanças” (PSD 2019, p. 24). O facto de o partido não ter materializado a sua visão em iniciativas legislativas autónomas impede uma análise das propostas concretas que fariam ao próprio articulado jurídico. No entanto, olhando para os princípios de reforma que propõe, é possível destacar que, centrando-se estrategicamente na questão da autonomia das instituições, o PSD propõe que o reforço da autonomia ocorra através do fortalecimento do “funcionamento autónómico auditado”, sugerindo que as IES devam estar libertas “do quadro de regulação excessiva e dos constrangimentos burocráticos excessivos da micro gestão do quotidiano” (*Ibid.* 2019, p. 124). Na perspetiva do partido, tal pode ser alcançado com três medidas: (1) uma mudança na lei com vista a uma maior flexibilidade do modelo de gestão, que deve ser adequado às especificidade de cada instituição; (2) a reorganização interna das instituições, no sentido de estas “adotarem modelos organizacionais mais eficientes e adaptados à evolução do conhecimento e das exigências das missões”; (3) e, sobretudo, com a garantia de estabilidade de financiamento público, que deve ser de natureza plurianual e associado a missões contratualizadas.

¹¹¹ Nos programas eleitorais e nos documentos estratégicos do CDS-PP e do partido Chega não foi possível encontrar um balanço de avaliação da aplicação do RJIES.

Para além do reforço da autonomia institucional e financeira, o PSD igualmente salienta, ainda que sem concretizar, a necessidade de se reformular o conceito de fundação, a constituição do Conselho Geral, e o método de eleição do reitor/presidente, que deverá ser mais aberto e participativo. Finalmente, o partido considera que são necessárias alterações à lei no que diz respeito às competências do reitor/presidente e dos Conselhos Gerais, para que se eliminem potenciais conflitos institucionais e se reforcem as incompatibilidades no exercício de funções¹¹².

PCP: da gestão democrática à revogação do regime fundacional

Considerando que o RJIES promoveu uma degradação da democracia nas instituições, o PCP apresentou um amplo conjunto de alterações ao RJIES, designadamente através do Projeto de Lei 1145/XIII/4, discutido na Reunião Plenária de 27 de março de 2019 da Assembleia da República. Subjacente às propostas, argumenta o partido, está o facto de o RJIES ter “atacado o carácter público” do sistema de Ensino Superior, tornando as instituições “dependentes de interesses que lhe são alheios” (PCP 2019, p. 2). Neste sentido, o PCP procurou reforçar a “verdadeira autonomia na organização e gestão”, nomeadamente com a eliminação da limitação de contratação de pessoal docente e não docente, o aumento da participação e gestão democráticas exigidas pela Constituição; a reforma da participação de representantes da comunidade exteriores à instituição e incorporação de “bons exemplos de autonomia, apontando uma perspetiva progressista e democrática para o seu desenvolvimento” (PCP 2019, p. 3–4).

Tais objetivos traduzem-se num conjunto de propostas de alteração ao articulado jurídico em diversas áreas. Quanto à organização do sistema de Ensino Superior, uma das principais propostas é a revogação de todas as normas referentes ao regime fundacional, estabelecendo um regime jurídico único para as instituições públicas¹¹³. Neste contexto, e com vista ao reforço do carácter público do sistema, é igualmente proposto o fim da possibilidade de as IES criarem, fazerem parte ou incorporarem entidades subsidiárias de direito privado¹¹⁴, assim como da possibilidade de se criarem “consórcios público-privados”¹¹⁵. Da mesma forma, propõe que as referências na lei à necessidade de “racionalização do sistema” sejam substituídas pela referência a uma rede de instituições adequada às necessidades regionais e nacionais¹¹⁶, tal como eliminam do diploma as referências à existência de propinas no ensino superior e submetem a gestão de recursos humanos ao critério das “necessidades permanentes das instituições” e não dos princípios da “boa gestão” e das “disponibilidades orçamentais”¹¹⁷. Ainda sobre a organização do sistema, o PCP não sugere o fim da

112 Ver PSD (2019, p. 24).

113 Designadamente a revogação do Capítulo VI – artigos 129º a 137º – do RJIES.

114 Proposta de revogação do artigo 15º do RJIES.

115 Proposta de revogação do artigo 17º do RJIES.

116 Proposta de alteração ao artigo 54º do RJIES.

117 Proposta de alteração do artigo 125º do RJIES.

natureza binária do sistema de ensino, embora proponha a atribuição do grau de doutoramento nos institutos politécnicos.

Outra área onde o PCP apresenta diversas alterações diz respeito às questões da governação e da composição dos órgãos de gestão. A principal proposta, e com mais consequências, é a substituição do atual Conselho Geral por um Senado¹¹⁸, que apesar de manter o número de membros previstos para o Conselho Geral, passa a ser composto apenas por docentes, estudantes e funcionários, eliminando a presença de membros externos¹¹⁹. Na sequência desta mudança, é proposta uma reformulação na representação dos diferentes corpos eleitorais, devendo os professores passar a representar 40% dos membros do Senado, os estudantes outros 40%, e os funcionários 20%¹²⁰. Paralelamente, o partido propõe que as instituições possam prever a existência de um conselho consultivo com membros da sociedade civil, com o objetivo de assegurar “uma relação permanente com a comunidade”¹²¹. Em relação ao Conselho de Gestão, este órgão passa a incluir um vice-reitor ou vice-presidente, o administrador e um representante dos estudantes¹²².

Quanto aos órgãos de governo das unidades orgânicas, na proposta do PCP estes passam a ser geridos pelo Conselho Diretivo, o Conselho Científico ou Técnico-científico e o Conselho Pedagógico, sendo criado um novo órgão: a “Assembleia de Representantes”¹²³. Este órgão deve ser eleito, ter entre 15 e 35 membros, tendo a mesma representação do Senado e sendo sua responsabilidade a eleição do presidente, do Conselho Diretivo¹²⁴, do Administrador/Secretário, bem como a aprovação e alterações aos estatutos da unidade orgânica, a aprovação do calendário, elaboração do Orçamento e Plano de Atividades. A existência de um órgão unipessoal, como a de diretor/presidente da unidade orgânica, deixa de ser um requisito legal, remetendo-se essa possibilidade para os estatutos da instituição¹²⁵. É igualmente proposto o fim da regulamentação das competências dos diretores ou presidentes das unidades orgânicas¹²⁶, bem como a limitação de mandatos de presidentes de politécnicos e dos reitores¹²⁷.

Para além da mudança na composição dos órgãos de governo, o PCP igualmente propõe alterações quanto às suas competências específicas, sugerindo que os estatutos das instituições sejam aprovados pelo Senado e não pela tutela¹²⁸, e que estes possam ser revistos em qualquer momento por dois terços daquele órgão¹²⁹. O Senado passa a eleger

118 Proposta de alteração ao artigo 77º do RJIES.

119 Proposta de alteração do artigo 81º do RJIES.

120 Proposta de alteração do artigo 81º do RJIES.

121 Proposta de alteração do artigo 77º do RJIES.

122 Proposta de alteração do artigo 94º do RJIES.

123 Proposta de alteração dos artigos 80º e 97º do RJIES.

124 É ainda criado um novo número referente ao conselho diretivo que deve ter no máximo cinco membros, em proporção idêntica à Assembleia de Representantes, sendo um órgão de caráter executivo.

125 Proposta de alteração ao artigo 97º do RJIES.

126 Proposta de alteração ao artigo 100º do RJIES.

127 Proposta de alteração dos artigos 87º e 101º do RJIES.

128 Proposta de alteração do artigo 38º do RJIES.

129 Proposta de alteração do artigo 68º do RJIES.

o reitor/presidente e a ter a competência de criação, transformação, cisão e extinção de unidades orgânicas. Paralelamente, os presidentes de politécnicos, vice- -reitores e vice-presidentes deixam de poder ser externos à instituição¹³⁰.

Finalmente, o PCP sugere que deixem de existir limitações quantitativas para a admissão de estudantes em cada ciclo de estudos, a qual terá em consideração critérios como o “desenvolvimento a nível regional e nacional nas respetivas áreas de ensino e formação”, “as legítimas expectativas e aspirações dos seus estudantes” e a “abolição das barreiras de acesso ao ensino superior”¹³¹.

BE: da reforma democrática à paridade de género nos órgãos de gestão

Tal como o PCP, também o BE faz uma avaliação crítica do RJIES, que considera ter sido responsável pela introdução de uma lógica mercantil “onde a precariedade se tornou a regra porque a fiscalização democrática diminuiu drasticamente” (2019, p. 1). No entanto, e apesar de desenvolverem balanços próximos, os dois partidos apresentam algumas diferenças quanto às propostas de alteração à lei.

No que diz respeito à organização do sistema de Ensino Superior, o ponto comum entre os dois partidos é a revogação do regime fundacional, que o BE considera ter sido “um presente envenenado, pois trazia consigo o esvaziamento da responsabilidade estatal no Ensino Superior Público”, “atirando muitas das IES para uma situação financeira débil” (BE 2019, p. 1). No entanto, o BE não propõe alterações ao atual enquadramento legal relativo à possibilidade de as IES, com recursos próprios, poderem fazer parte ou incorporar entidades subsidiárias de direito privado, bem como à possibilidade de se criarem consórcios com instituições privadas de investigação e desenvolvimento.

Ao nível das questões de governo e dos órgãos de gestão, o BE propõe uma reformulação organizacional assente em três propostas principais. Primeiro, sugere que aos atuais órgãos de gestão, se acrescente a obrigatoriedade de existência de um Senado¹³², que deve ser composto por uma representação proporcional de todas as unidades orgânicas, o reitor e vice-reitores ou presidente e vice-presidentes, os presidentes ou diretores das unidades orgânicas, os presidentes dos órgãos científicos da instituição ou das unidades orgânicas, representantes de cada Associação de Estudantes, representantes dos docentes e investigadores, dos estudantes e dos funcionários não-docentes e não-investigadores na proporção igual à do Conselho Geral, eleitos diretamente por cada corpo¹³³. Este deve ser um órgão de consulta obrigatória do reitor/presidente, nas matérias referidas na lei e nos estatutos de cada instituição.

Um segundo aspeto proposto é a reformulação da atual composição do Conselho Geral. Na perspetiva do BE, é necessário que o número de membros deste órgão deixe

¹³⁰ Proposta de alteração dos artigos 86º e 88º do RJIES.

¹³¹ Proposta de reformulação do artigo 64º do RJIES.

¹³² Proposta de alteração do artigo 77º do RJIES.

¹³³ Proposta de aditamento ao artigo 80º do RJIES.

de ter um limite máximo e mínimo, sendo a sua composição definida pelos estatutos da instituição. Conjuntamente, o partido propõe uma mudança na representação dos diferentes corpos eleitorais, recuperando o princípio da paridade, com os docentes e estudantes a representarem cada um 30% do órgão, e os funcionários e membros externos cada um 15%¹³⁴. Os restantes 10% de membros do Conselho Geral seriam distribuídos pelos representantes internos segundo os estatutos de cada instituição¹³⁵.

Para além da mudança proporcional, que assenta num reforço da representação de estudantes e funcionários, o BE propõe ainda alterações ao nível da composição das listas. Partindo da constatação, também já abordada neste relatório, de que existe uma forte desigualdade de género na composição dos órgãos de gestão, o BE propõe a instituição do princípio da paridade na composição das listas candidatas ao Conselho Geral e ao Senado, nos termos do que a lei define, isto é, um mínimo de 33,3% de cada um dos géneros¹³⁶.

Para além da redefinição dos órgãos, o BE propõe outras mudanças relevantes no que diz respeito às suas competências. A principal passa pela mudança do método de eleição do reitor/presidente, que deve deixar de ser uma competência do Conselho Geral, passando a ser eleito através de um colégio eleitoral próprio e definido pelos estatutos da instituição, não se explicitando, no entanto, como este deve ser constituído e qual a sua composição¹³⁷. Para além disso, deixando o Conselho Geral de eleger o reitor/presidente, propõe-se que este possa participar nas reuniões do Conselho Geral com direito a voto. Finalmente, é sugerida a criação de um Gabinete de Apoio Técnico e Jurídico do Conselho Geral para o apoio aos membros eleitos.

II: da promoção da concorrência à governação empresarial

Contrariamente às perspetivas anteriormente mencionadas, a Iniciativa Liberal apresenta uma reforma com um sentido ideológico distinto da generalidade dos partidos. Um dos pontos diferenciadores assenta na proposta de que no RJIES sejam eliminadas as normas referentes ao modelo de governo das Instituições de Ensino Superior, sugerindo que a lei confira liberdade para que cada instituição defina o modelo de governo que considera mais adequado aos seus fins e objetivos. Desta forma, a IL procura “promover a concorrência entre a IES”, garantindo o reforço da flexibilidade organizativa e uma maior profissionalização da gestão das instituições académicas. No entanto, apesar de propor que cada instituição defina o seu modelo de governo, a Iniciativa Liberal (2022, p. 344) propõe, paradoxalmente, que “os conselhos gerais das IES Estatais devem ser total, ou maioritariamente, constituídos por membros externos”,

¹³⁴ Proposta de alteração do artigo 81º do RJIES.

¹³⁵ Num sentido próximo ao BE, embora de forma não precisa, também o Livre (2022) propõe alterações de forma “a garantir a democracia plena na eleição dos órgãos”, designadamente aumentando a representatividade de estudantes, trabalhadores e docentes face a individualidades externas às instituições

¹³⁶ Proposta de alteração do artigo 81º do RJIES.

¹³⁷ Proposta de alteração do artigo 86º do RJIES.

que o mandato destes membros deva ser longo e dessincronizado com o mandato do reitor, “garantindo, assim, que há membros no conselho geral que têm experiência direta do que foi o anterior mandato de um reitor que se candidata a reeleição” (*Ibid.* 2022, p. 344).

No que diz respeito ao governo e gestão das unidades orgânicas, o partido propõe que os seus diretores devam ser nomeados pelo reitor/presidente com o objetivo de garantir que a gestão das unidades orgânicas esteja articulada “com o modo como a IES é gerida”. Da mesma forma, sugerem que os diretores das unidades nomeiem os diretores de departamento, e estes os diretores de curso.

A IL propõe ainda mudanças no regime remuneratório dos titulares dos órgãos de governo e de gestão. Em vez de serem fixados por decreto-lei, tal como prevê atualmente o RJIES, na perspetiva do partido os salários de reitores/presidentes devem ser fixados livremente pelos Conselhos Gerais e os de vice-reitores/diretores de unidades devem ser propostos pelo reitor/presidente ao Conselho Geral, que os aprova. O mesmo princípio é aplicado ao nível dos diretores de departamento e de curso.

7.3. O RJIES no debate parlamentar

As últimas duas ocasiões em que o RJIES foi objeto de discussão na Assembleia da República ocorreram a 21 de abril de 2017 e a 27 de março de 2019, no âmbito da apresentação de dois Projetos de Lei, pelo PCP e pelo BE, cujas propostas fundamentais foram mencionadas no ponto anterior. Tal discussão obrigou a que os restantes Grupos Parlamentares se posicionassem face às propostas apresentadas, permitindo-nos aferir a sua maior ou menor abertura para uma eventual reforma do RJIES em sede parlamentar.

A 21 de março de 2017, foram discutidos conjuntamente, na generalidade, o Projeto de Lei nº 419/XIII (2.^a) – “Revoga o regime fundacional e estabelece um modelo de gestão democrática das instituições públicas de ensino superior”, apresentado pelo PCP¹³⁸; e o Projeto de Lei 501/XIII (2.^a) que “Altera o regime jurídico das instituições do ensino superior, introduzindo a paridade, reforçando o funcionamento democrático das universidades e extinguindo o regime fundacional”, pelo BE¹³⁹. Intervieram sobre estes projetos as/os deputadas/os Ana Mesquita (PCP), Luís Monteiro (BE), Nilza de Sena (PSD), Ana Rita Bessa (CDS-PP) e Pedro Delgado Alves (PS).

A Sr.^a Ana Mesquita (PCP): — Sr. Presidente, Sr.^{as} e Srs. Deputados: Há 10 anos, em consequência de um processo de verdadeira imposição legislativa pelo Governo de então decorrido num tempo recorde de 13 dias, surgiu o regime jurídico das instituições de ensino superior, ou RJIES. (...) O RJIES acarretou um

¹³⁸ Diário da Assembleia da República, Reunião Plenária de 21 de Março de 2017, I Série — Número 79 XIII Legislatura, 2.^a Sessão Legislativa (2016-2017).

¹³⁹ Diário da Assembleia da República, Reunião Plenária de 27 de Março de 2019, I Série — Número 67, XIII Legislatura, 4.^a Sessão Legislativa (2018-2019).

rude golpe na autonomia do ensino superior público, porque consubstanciou a visão que elege o mercado como principal fator de desenvolvimento das sociedades, convocando o aparelho escolar a melhor servir a competição económica capitalista, secundarizando o papel estrutural que o ensino superior e a investigação têm para o desenvolvimento do País e para a emancipação individual e coletiva. (...) A transformação das instituições em fundações — entidades públicas de direito privado — promove a desvinculação entre essas instituições e o Estado e a subversão do seu papel, enquanto espaços de criação e difusão livre do conhecimento. Trata-se de mercantilização e de um caminho para a privatização (...) Na ótica da garantia de existência de uma verdadeira autonomia das instituições na sua organização e gestão, defendemos: a eliminação dos constrangimentos à contratação de docentes e não docentes (...); a participação e a gestão democráticas exigidas pela Constituição (...). Além disso, propomos uma perspetiva progressista e democrática para o desenvolvimento do ensino superior, numa visão unitária, com a possibilidade de o ensino superior politécnico conferir o grau de doutor, com o alargamento dos apoios a nível da ação social escolar e a maior proteção dos trabalhadores-estudantes¹⁴⁰.

Na apresentação do seu Projeto de Lei, o Grupo Parlamentar do PCP fez questão de incluir um balanço sobre a aplicação do RJIES, destacando que tal avaliação se deveria traduzir numa reforma global do diploma, sendo necessárias alterações ao nível do modelo de gestão e de governo, das condições de trabalho dos docentes ou das competências do ensino superior politécnico. Da mesma forma, e apesar de o seu projeto de lei não ser tão amplo, também o BE destacou algumas das razões que tornavam urgente a reforma do RJIES:

O Sr. Luís Monteiro (BE): — Sr. Presidente, Sr.^{as} e Srs. Deputados: O RJIES celebra uma década de existência. Foi apresentado, na altura, como um instrumento para reforçar a autonomia das instituições de ensino superior e o regime fundacional era, para o então Governo socialista, o pilar central de um processo de modernização que pretendia aplicar a todas as universidades.

A precariedade laboral proliferou e são as instituições do ensino superior, já em modelo fundacional, as que mais acentuaram estes índices negativos.

A arquitetura institucional que o RJIES e o modelo fundacional impõem é desajustada e antidemocrática. O desenho do conselho geral, onde membros externos detêm mais poder de decisão sobre o dia a dia da instituição do que estudantes e funcionários, significa subjugar o órgão a interesses paralelos. O conselho de curadores, topo desta pirâmide hierarquizante, não responde sequer a nenhum órgão eleito, apenas ao reitor. (...)

O Bloco não vem a este debate apenas com uma reflexão. Apresentamos aqui alterações concretas para resgatar a democracia nas instituições do ensino

¹⁴⁰ Diário da Assembleia da República, Reunião Plenária de 21 de Março de 2017, I Série — Número 79 XIII Legislatura, 2.ª Sessão Legislativa (2016-2017), pp. 33-34.

superior. A saber: garantir órgãos democráticos, nomeadamente o Senado; garantir a paridade nesses órgãos; garantir uma paridade de género, tal qual está na lei; garantir que o reitor passa a ser eleito por um colégio eleitoral, reforçando a participação democrática nesta escolha; e eliminar o regime fundacional¹⁴¹.

Apesar de se concentrar sobretudo nas questões da governação, da composição dos órgãos e no regime fundacional, também o BE salientava que, dez anos depois da aprovação da lei, a mesma deveria ser objeto de uma avaliação com vista à sua reforma. Assim, perante a apresentação dos dois projetos de lei, os restantes grupos parlamentares foram impelidos a pronunciar-se sobre as reformas propostas, todas rejeitadas com argumentos de natureza ideológica e conjuntural.

No caso do PSD, salientou-se com veemência que o PCP e o BE estavam a usar o RJIES como pretexto artificial para se distanciarem do PS, cujo governo suportavam. No entanto, para lá da questão política conjuntural, o partido opôs-se à globalidade dos projetos por razões de discordância ideológica.

A Sr.^a Nilza de Sena (PSD): — De facto, o PCP vem hoje apresentar, em Plenário, uma visão das instituições públicas de ensino superior completamente desfasada da realidade. Num mesmo diploma, coloca em causa o modelo binário, o modelo de gestão, o regime fundacional, o RJIES, as propinas... Ou seja, numa palavra, colocam em causa tudo! (...)

Quanto ao RJIES, sabemos que resultou de uma auscultação feita em 2005 e, depois, de uma publicação em 2007. Temos vivido bem com ele, mas podemos melhorá-lo, é um facto. O RJIES, tal como foi pensado, tem lacunas, merece clarificações em muitas áreas, nomeadamente quanto à questão das universidades-fundação.

O PSD revia-se mais num regime de autonomia reforçada que clarificasse algumas questões levantadas pelo regime fundacional,...

O Sr. Luís Monteiro (BE): — Então por que é que não apresentaram propostas?!

A Sr.^a Nilza de Sena (PSD): — ... mas, Srs. Deputados, nunca pensámos ou, sequer, admitimos a extinção das características deste regime, pois na prática o que importa é dar estabilidade às instituições, é garantir mais autonomia e flexibilidade de gestão. É disto que se trata, Srs. Deputados. Por outro lado, não faz sentido algum extinguir o RJIES ou revogar o regime fundacional sem se fazer uma avaliação séria dos seus resultados.

Tal como se mencionou no ponto anterior, o Projeto de Lei apresentado pelo PCP contemplava mudanças em vários aspetos do Ensino Superior, com as quais o PSD estava em discordância, por entender que tais posições representavam uma visão “completamente desfasada da realidade”. No que ao RJIES diz respeito, apesar de abrir

¹⁴¹ Diário da Assembleia da República, Reunião Plenária de 21 de Março de 2017, I Série — Número 79 XIII Legislatura, 2.ª Sessão Legislativa (2016-2017), p. 34.

a porta a mudanças futuras, o PSD deixou clara a sua oposição à revogação do regime fundacional. Tal posição era, aliás, partilhada com o CDS-PP que, pela voz da deputada Ana Rita Bessa, salientou que as fundações no ensino superior “têm funcionado bem” não percebendo “qual é exatamente o problema que o PCP e o Bloco pretendem resolver”. Admitindo a abertura para uma reforma do RJIES, o partido defendia que o mesmo devia ser avaliado, “no sentido de o melhorar, não para voltar a um passado ineficaz.”¹⁴².

Sendo bastante claras as divergências entre PCP e BE, por um lado, e PSD e CDS, por outro, o debate virou-se para o PS, que foi o autor da lei quando estava no governo, em 2007. A posição do Grupo Parlamentar do PS, expressa pelo deputado Pedro Delgado Alves, apesar de indicar as razões do chumbo dos projetos em causa, abria a porta a uma reforma futura.

O Sr. Pedro Delgado Alves (PS): — Sr. Presidente, Sr.^{as} e Srs. Deputados: Em primeiro lugar, gostava de saudar as duas iniciativas em discussão (...). Quanto a este tema, gostaríamos de sublinhar, muito sinteticamente, alguns aspetos. Em primeiro lugar, achamos que o RJIES tem tido um resultado globalmente positivo: abriu as instituições na sua interação com a sociedade civil, promoveu a internacionalização, deu ferramentas de gestão particularmente relevantes e importantes para que as instituições do ensino superior enfrentem os desafios de uma área global de ensino superior no plano europeu.

Portanto, parece-nos que o seu balanço é globalmente positivo, o que não significa que se feche a porta à disponibilidade e à necessidade de, 10 anos volvidos sobre a sua aprovação, discutir alterações. No entanto, e quanto a esta questão, não acompanhamos — efetivamente, assim é —...

A Sr.^a Ana Rita Bessa (CDS-PP): — Ah, a sério?!...

O Sr. Pedro Delgado Alves (PS): — ... as iniciativas apresentadas pelo PCP e pelo Bloco de Esquerda no que respeita a dois aspetos nucleares, um, relativo ao regime fundacional e outro, relativo à configuração do modelo binário. Não estamos de acordo quanto a estes pontos e, por essa razão, não poderemos votar favoravelmente as duas iniciativas. Não obstante, gostaríamos de sublinhar que há matérias relevantes e particularmente pertinentes naquilo que é submetido a discussão. Aliás, muitas delas foram apresentadas pelo Partido Socialista, até já na legislatura passada, no momento em que entendemos que fazia sentido reforçar o funcionamento democrático dos órgãos de gestão, reforçar a participação das mulheres e garantir a existência de quotas na composição das listas candidatas aos órgãos das instituições de ensino superior. Por isso mesmo, pensamos que há um caminho que está aberto e que continuará a ser trilhado nos meses que se seguirão, com vista a alcançar estes objetivos, que reforçam a transparência, reforçam a participação e reforçam a robustez

¹⁴² Diário da Assembleia da República, Reunião Plenária de 21 de Março de 2017, I Série — Número 79 XIII Legislatura, 2.ª Sessão Legislativa (2016-2017), pp. 36.

democrática das instituições.¹⁴³

O Grupo Parlamentar do PS salientou discordância sobre a revogação do regime fundacional e as mudanças ao sistema binário, mas sinalizou abertura às propostas apresentadas sobre as questões da governação e da representatividade. No entanto, na perspetiva do Grupo Parlamentar do PS, seria precoce avançar com iniciativas legislativas antes de estar concluído o processo de avaliação da OCDE sobre o regime fundacional. Assim, concluía o deputado, “este o momento ainda para proceder a este debate e ao arranque de uma discussão em sede parlamentar. Contudo, esse momento estará para breve, logo que sejam conhecidos os resultados da avaliação, logo que o grupo de trabalho que foi constituído no quadro do conselho consultivo das instituições de ensino superior possa realizar a sua avaliação”¹⁴⁴.

Perante a sinalização de que haveria um “caminho aberto” para a reforma da lei, dois anos depois, o debate voltou à Assembleia da República, a 27 de março de 2019, com os Grupos Parlamentares do PCP e o BE a apresentarem novamente os seus Projetos de Lei. Acontece que, novamente, nenhum outro partido apresentou projetos sobre o tema¹⁴⁵, tendo os dois projetos sido novamente chumbados pelos grupos parlamentares do PS, PSD, CDS-PP, pelo deputado não-inscrito Paulo Trigo Pereira e com abstenção do PAN. No entanto, a diferença substancial entre os dois momentos, relacionou-se com a posição do Grupo Parlamentar do PS, que não parece ter dado continuidade ao compromisso assumido em 2017.

O Sr. Porfírio Silva (PS): — Sr. Presidente, Sr.^a Deputada Ana Mesquita, começo por cumprimentar o PCP pelas iniciativas que traz a debate e a Sr.^a Deputada pela apresentação que fez das mesmas. (...)

O PCP propõe uma extensa revisão do RJIES, mas há um aspeto dessa proposta que merece um debate alargado — e estamos disponíveis para o fazer no futuro e sempre que ele se proponha —, que diz respeito à questão de melhorar o carácter participativo e democrático da gestão das instituições de Ensino Superior.

Pensamos que essa natureza democrática e participativa dos órgãos de gestão é sempre passível de ser melhorada, e não viramos a cara a esse debate, mas essa democratização também passa por uma conceção de relação entre as instituições e a sociedade.

Ora, há alguns indicadores nas propostas do PCP que nos merecem questionamento.

Por exemplo, o PCP propõe a extinção do órgão onde, nas instituições, mais se dá a interação entre os representantes daqueles que estudam e trabalham dentro das instituições e aqueles que vêm de fora das instituições e que fazem

¹⁴³ *Ibid.*, p. 37.

¹⁴⁴ Diário da Assembleia da República, Reunião Plenária de 21 de Março de 2017, I Série — Número 79 XIII Legislatura, 2.ª Sessão Legislativa (2016-2017), p. 37.

¹⁴⁵ Com exceção do CDS que apresentou e viu aprovado um Projeto de Resolução que recomendava que o Governo que procedesse a uma avaliação da implementação do RJIES.

essa ligação entre o ambiente social e económico de fora e o ambiente de dentro: o Conselho Geral.

Por outro lado, o PCP também propõe que se acabe com a possibilidade de estabelecer consórcios, quer entre instituições quer entre essas instituições e outras instituições da sociedade, designadamente as que trabalham na investigação e no desenvolvimento.

Estas indicações, para nós, são negativas, do ponto de vista da inserção do Ensino Superior na sociedade.

É claro que também podemos ver esta questão de outro ponto de vista: o PCP faz propostas que vão direta e frontalmente contra algumas medidas claramente explicitadas no Programa deste Governo.

O Programa deste Governo propugna o reforço do regime fundacional; (...) o Programa deste Governo fala em consagrar a responsabilidade de membros externos às instituições nos seus órgãos de governo; o Programa deste Governo fala em estimular o estabelecimento de consórcios e favorecer formas de colaboração e partilha de recursos entre instituições.

O PCP propõe, para cada um destes itens, exatamente o contrário daquilo que vem no Programa do Governo¹⁴⁶.”

Contrariamente ao debate ocorrido em 2017, onde o PS optou por salientar a sua discordância com o fim do regime fundacional e as mudanças à natureza binária do sistema Ensino Superior, neste debate o partido ampliou as matérias de discordância. Por um lado, afirmando que a proposta do PCP para a substituição do atual Conselho Geral por um Senado significaria uma mitigação da relação entre as instituições e a sociedade civil. Por outro, salientando que as propostas apresentadas iam contra o programa de Governo, inviabilizando o voto favorável do PS, e teriam consequências negativas, como o fim dos laboratórios colaborativos ou o fim do *numerus clausus*.

Na sequência do debate, a deputada do CDS-PP Ana Rita Bessa lembrou o estudo referido no debate de 2017 sobre o regime fundacional, salientando que tais conclusões apontavam “no sentido de relançar o modelo fundacional, corrigindo as suas eventuais falhas”. Neste sentido, a deputada salientou que o partido estava disponível para reabrir o *dossier* do RJES, embora considerasse que antes de se discutirem “alterações avulsas” era necessária “uma avaliação prévia formal e fundamentada que incluía uma ponderação do que há que alterar ou do que simplesmente há que regulamentar”¹⁴⁷. Neste sentido, a proposta do CDS-PP, consubstanciada no Projeto de Resolução n.º 2054/XIII/4.^a, recomendava ao Governo que se procedesse à avaliação do RJES, que deveria ter ocorrido cinco anos após a sua entrada em vigor.

Apesar de haver um consenso generalizado quanto à necessidade de avaliação da lei, a proposta apresentada pelo CDS-PP mereceu a oposição do Grupo Parlamentar do

¹⁴⁶ Diário da Assembleia da República, Reunião Plenária de 27 de Março de 2019, I Série – Número 67, XIII Legislatura, 4.ª Sessão Legislativa (2018-2019), p. 12-13.

¹⁴⁷ Diário da Assembleia da República, Reunião Plenária de 27 de Março de 2019, I Série – Número 67, XIII Legislatura, 4.ª Sessão Legislativa (2018-2019), p. 20.

PS por entender que a responsabilidade da avaliação do RJIES não era do Governo, mas da Assembleia da República. No entanto, apesar dessa posição, o Projeto de Resolução acabou por ser aprovado, com os votos contra do PS e a abstenção do BE, PCP, PEV e do deputado Ivan Gonçalves (PS).

Assim, o projeto deu origem à Resolução da Assembleia da República n.º 59/2019, de 2 de maio, onde se pode ler que “A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, recomendar ao Governo que proceda ao disposto no artigo 185.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, ou seja, que leve a cabo o processo de avaliação da aplicação do RJIES”. Mais de três anos depois da publicação desta resolução, e quinze anos passados da introdução do diploma, tal avaliação continua por concretizar.

Conclusão

O Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, aprovado em 2007, constituiu a mais importante e transversal reforma do Ensino Superior Português das últimas décadas. Procedendo a uma reorganização profunda do modelo de funcionamento, gestão e governo das Instituições de Ensino Superior, este diploma tanto traduziu, como potenciou, um processo de transformação estrutural do Ensino Superior português, cujo alcance só encontra um paralelo histórico nas mudanças ocorridas após o 25 de Abril de 1974 e que haveriam de ser traduzidas no conjunto de legislação que regulamentou a autonomia, a colegialidade e a democratização da gestão das instituições.

Inspirado nos novos paradigmas gestionários, o RJIES nunca foi apenas um instrumento jurídico de regulação e harmonização do sistema de Ensino Superior, representando, sobretudo, uma opção política e ideológica que visou a introdução de um paradigma de gestão que enfatizava a necessidade de aproximação do Ensino Superior público às lógicas de mercado e aos instrumentos de gestão do setor privado. Num contexto de enormes constrangimentos orçamentais e de um défice estrutural de financiamento público, o RJIES promoveu a empresarialização das instituições de ensino, agora dotadas de instrumentos de gestão mais flexíveis, de lideranças fortes e centralizadas e de um modelo de governo supostamente mais eficiente e alternativo às lógicas de gestão colegial representadas como ineficazes, desresponsabilizadoras e ultrapassadas.

Neste contexto, a transformação de várias instituições em fundações de direito privado, o fim da eleição representativa e alargada do reitor/presidente, a centralização dos seus poderes e competências, a redução dos órgãos deliberativos, da colegialidade, e da representação estudantil, por contraposição com o reforço da presença de membros externos cooptados, são alguns dos principais elementos do paradigma gestionário que o RJIES materializou.

Quando foi apresentado, o RJIES foi caracterizado como uma grande oportunidade para que o Ensino Superior Português se adequasse ao “movimento europeu de modernização de universidades e politécnicos para o desenvolvimento de sociedades e economias do conhecimento”, sendo por isso uma reforma “essencial para o desenvolvimento do País”. Desta forma, a abrangência das transformações fixadas na lei, fez com que o diploma previsse um processo de avaliação cinco anos após a sua entrada em vigor. Passados quinze anos, tal avaliação nunca foi realizada pela tutela. Tal inação constitui não apenas um caso de incumprimento do imperativo legal, como também uma péssima prática de gestão das políticas públicas, que só têm a ganhar com a avaliação e a monitorização da sua aplicação e dos seus resultados, desde logo envolvendo os diferentes agentes políticos e da sociedade civil.

Neste estudo procurámos caracterizar e avaliar algumas das consequências do RJIES ao longo dos quinze anos da sua aplicação, designadamente num conjunto de áreas onde

tem faltado análise e investigação, sobretudo com a dimensão temporal e institucional que aqui se assumiu.

No que diz respeito às questões do governo e da participação democrática, os dados revelam que a concentração e centralização dos poderes e competências nas lideranças executivas, designadamente nos reitores e presidentes de institutos politécnicos, tal como a redução do número de membros nos órgãos de gestão e a quebra da colegialidade, não se traduziram num reforço da participação eleitoral, da responsabilização e da representatividade política. Pelo contrário, tais transformações parecem ter conduzido a um processo de crescente deslegitimação política dos órgãos, caracterizado por taxas de abstenção superiores a 90% entre estudantes, e por taxas de participação de professores, investigadores e pessoal não docente bastante irregulares e com tendência a diminuir.

Na verdade, os Conselhos Gerais são o órgão máximo das instituições, sendo na prática, em muitos casos, um órgão mínimo no que concerne à participação, representação interna e capacidade de influência sobre a gestão quotidiana das instituições. São órgãos com pouca independência e capacidade de escrutínio dos reitores/presidentes, e que se encontram politicamente pouco legitimados, já que, como se demonstrou, para além do défice de participação, mais de um terço dos professores e investigadores com vínculos às Instituições de Ensino Superior encontra-se excluído dos processos de eleição dos seus representantes. Se a estes acrescentarmos os milhares de investigadores que, trabalhando nas instituições públicas, se encontram contratualmente vinculados a instituições privadas sem fins lucrativos constituídas no seu seio, constatamos que há efetivamente um profundo défice de democraticidade e de representatividade no Ensino Superior português. Nas Instituições de Ensino Superior, o reitor/presidente não só não é eleito pelo conjunto da comunidade, como a sua eleição é realizada por um órgão reduzido, pouco legitimado eleitoralmente e cujo processo de eleição exclui uma parte substancial dos docentes e investigadores que trabalham nas instituições.

Paralelamente, e apesar de a abertura das instituições à sociedade ter sido um dos principais argumentos para a inclusão de membros externos nos órgãos de gestão, a análise dos seus perfis sociais, profissionais e de género, revela que, quer nos Conselhos Gerais, quer nos Conselhos de Curadores, a entrada de membros externos não se traduziu na prometida “abertura à vida social, económica e cultural”. Na verdade, a mitigação da gestão democrática ocorreu em simultâneo com o reforço da representação e do poder de membros externos, cujos perfis socioprofissionais indicam uma prevalência de pessoas oriundas do topo de poder político, do mundo empresarial, da Administração Pública e até do campo académico.

Adicionalmente, e apesar de o RJIES definir que a autonomia científica e pedagógica das instituições implicava a existência de um quadro permanente de professores e investigadores, com condições de segurança e estabilidade laboral, quinze anos de aplicação da lei mostram que essa realidade está muito longe de existir. Este estudo revela o contínuo envelhecimento do corpo docente, uma tendência para o aumento de modalidades temporárias e precárias de contratação, uma sobrerrepresentação de

docentes nas categorias iniciais de carreira e, no caso das instituições fundacionais, uma substituição progressiva das contratações de docentes em funções públicas por contratações ao abrigo do direito privado, que podem chegar a representar mais de metade do corpo docente.

Perante estas mudanças, vários agentes têm assumido posições críticas quanto aos impactos da lei, assumindo a necessidade de se proceder a uma ampla avaliação, revisão e reforma do diploma. Apesar de os contributos serem diversos, foi possível salientar que quer o SNESup, quer as Associações Académicas e de Estudantes, vêm reforçando a sua intervenção sobre o RJIES, salientando, em particular, propostas de reforma que visam reforçar a democraticidade do sistema de governo, ampliar a representação dos corpos internos, garantir condições de segurança e estabilidade para os docentes e investigadores e contrariar a mercantilização crescente das instituições. No que diz respeito ao campo político, é igualmente notório que a maioria dos partidos está disponível para abrir o debate sobre a avaliação e reforma da lei, embora as propostas de reforma do diploma apresentadas sejam diversas e contraditórias entre si.

O debate sobre o RJIES é complexo e neste estudo apenas se pôde avaliar o impacto de alguns aspetos da lei. Concentrando-nos nas questões do sistema de governo, da representação democrática, da relação com a sociedade e das condições laborais, este trabalho revela um amplo desfasamento entre a definição abstrata da lei e as suas consequências práticas, assim como salienta que, quinze anos depois da aplicação da lei, é evidente um profundo e crescente défice democrático na vida das instituições. Num tempo em que as democracias vivem sob múltiplos ataques, nunca foi tão urgente realizar uma reforma democrática do Ensino Superior Português.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Mariana Gaio e MAURITTI, Rosário, 2019. Um retrato dos docentes no ensino superior em tempos de implementação do RJIES. *Ensino Superior - Revista do SNESup* no. 64/65, p. 30–39.

AMARAL, Alberto, TAVARES, Orlanda e SANTOS, Cristiana, 2012. Higher education reform in Europe: an historical and comparative perspective of the new legal frameworks in Europe. Em: *European Higher Education at the Crossroads: Between the Bologna Process and National Reforms*. Springer. p. 655–673.

ASSOCIAÇÃO ACADÉMICA DE COIMBRA, 2022. *Garantir o Amanhã - Caderno Reivindicativo da Associação Académica de Coimbra Eleições Legislativas 2022*. Associação Académica de Coimbra.

BARATA, André, 2020. Quando acontece a universidade. *Ensino Superior. Revista do SNESup*. no. 68/69, p. 8–13.

BARRIAS, Pedro, 2013. *A Nova Gestão Pública e as Universidades Fundacionais*. Lisboa: Mediaxxi.

BE, 2019. *Projeto de Lei 1177/XIII/4*.

BE, 2022. *“Razões fortes, compromissos claros: Programa eleitoral 2022–2026”*

BENTO, Jorge Olímpio, 2015. Como anda a Universidade? *Ensino Superior - Revista do SNESup*. no. 52, p. 26–34.

BENTO, Jorge Olímpio, 2016. Hora crepuscular: Necessidade de balanço e reflexão. *Ensino Superior - Revista do SNESup*. no. 55, p. 22–23.

CARDOSO, Celeste, 2019. PARECER - ASSUNTO: Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES). *Ensino Superior. Revista do SNESup*. no. 64/65, p. 48–52.

DIOGO, Sara, 2018. Looking Back In Anger? Uma comparação sobre a formulação e implementação de políticas de ensino superior em Portugal e na Finlândia. *Ensino Superior - Revista do SNESup*. no. 62/63, p. 42–45.

ENCONTRO NACIONAL DE DIREÇÕES ASSOCIATIVAS, 2019a. *ENDA PORTO 2019 - Nota de Imprensa*.

ENCONTRO NACIONAL DE DIREÇÕES ASSOCIATIVAS, 2019b. *ENDA Coimbra 2019 - Nota de Imprensa*.

ENCONTRO NACIONAL DE DIREÇÕES ASSOCIATIVAS, 2019c. *ENDA VISEU 2019 - Nota de imprensa*.

ENCONTRO NACIONAL DE DIREÇÕES ASSOCIATIVAS, 2022. *ENDA Guimarães '22 - Nota de Imprensa*.

FEDERAÇÃO ACADÉMICA DE LISBOA, 2019. *Moção Global: Um Compromisso com o Ensino Superior*. Lisboa: Federação Académica de Lisboa.

FEDERAÇÃO ACADÉMICA DO PORTO, 2019. *MOÇÃO GLOBAL 2019: O PASSO SEGUINTE PARA O ENSINO SUPERIOR*. Porto: Federação Académica do Porto.

FEDERAÇÃO NACIONAL DE ASSOCIAÇÕES DE ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO, 2014. *Parecer sobre a proposta de alteração da Lei n.º 62/2007 Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior*. Federação Nacional de Associações de Estudantes do Ensino Superior Politécnico.

FEDERAÇÃO NACIONAL DE ASSOCIAÇÕES DE ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO, 2019. *Plano de Atividades e Orçamento 2019/20*. Federação Nacional de Associações de Estudantes do Ensino Superior Politécnico.

FEDERAÇÃO NACIONAL DE ASSOCIAÇÕES DE ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO, FEDERAÇÃO ACADÉMICA DO PORTO, e FEDERAÇÃO ACADÉMICA DE LISBOA, 2019. *Moção - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior - ENDA VISEU 2019*.

GOMES, Rui Machado, 2020. Revisitar a agenda escondida do RJIES em tempos de pandemia. *Ensino Superior: Revista do SNESup*. 2020. no. 68/69, p. 14–19.

INICIATIVA LIBERAL, 2022. *Portugal a crescer - Programa Eleitoral Legislativas*.

JUVENTUDE SOCIALISTA, 2020. *"Tempo de Agir! Programa político 2020/22", XXII Congresso Nacional da Juventude Socialista*.

LIMA, Licínio, 2009. A democratização do governo das escolas públicas em Portugal. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*. 2009. vol. 19, no. 227–253.

LIRA, Miguel, GONÇALVES, Miguel e MARQUES, Maria da Conceição da Costa, 2015. Instituições de ensino superior públicas em Portugal: sua administração sob as premissas da new public management e da crise econômica global. *Revista Brasileira de Educação*. vol. 20, no. 60, p. 99–119.

LIVRE, 2022. *"Programa Eleitoral Legislativas 2022"*.

LOURTIE, Pedro, 2019. Entrevista RJIES. *Ensino Superior - Revista do SNESup*. no. 64/85, p. 14–19.

- MAGALHÃES, António M. e AMARAL, Alberto, 2007. Changing Values and Norms in Portuguese Higher Education. *Higher Education Policy*. vol. 20, no. 3, p. 315–338.
- MANO, Margarida e MARQUES, Maria da Conceição da Costa, 2012. Novos modelos de governo na universidade pública em Portugal e competitividade. *Revista de Administração Pública*. vol. 46, no. 3, p. 721–736.
- MINEIRO, João, 2016. O campo universitário português: transformações e disputas entre 1988 e 2015. *Sociologia, Problemas e Práticas*. vol. 2016, no. 82.
- MINEIRO, João, 2019. Ensino Superior: gestão democrática ou governação empresarial? *Ensino Superior – Revista do SNESup*. no. 64/65, p. 28–29.
- OECD, 2007. *Reviews of national policies for education – Tertiary education in Portugal*. OECD Publications. Paris.
- OECD, 2021. 113: *Reducing the precarity of academic research careers*. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers.
- OLIVEIRA, António Cândido, PEIXOTO, Paulo e SILVA, Sílvia, 2014. *O papel dos Conselhos Gerais no Governo das Universidades Públicas Portuguesas: a lei e a prática*. Braga: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- PAN, 2022. “Agir, já! Programa Eleitoral Legislativas de 2022”.
- PARTIDO SOCIALISTA, 2021. “Recuperar Portugal, garantir o Futuro”, *Moção Política de Orientação Nacional, 23º Congresso Nacional do Partido Socialista*.
- PCP, 2019. *Projeto de Lei 1145/XIII/4*. 2019. Projeto de Lei 1145/XIII/4.
- PCP, 2020. *XXI Congresso do PCP: Resolução Política*. PCP.
- PCP, 2022. *Compromisso Eleitoral: Com o PCP soluções para Portugal. Eleições para a Assembleia da República de 30 de Janeiro de 2022*. PCP.
- PEDROSA, Júlio et al., 2012. *Novo Modelo de Governança e Gestão das Instituições de Ensino Superior em Portugal: Análise dos usos do Modelo em Instituições Públicas*. Aveiro.
- PEIXOTO, Paulo, 2007. Autonomia Simplex. *Ensino Superior. Revista do SNESup*. no. 23, p. 4.
- PEIXOTO, Paulo, 2019. O que mudar nos Conselhos Gerais das Instituições de Ensino Superior? *Ensino Superior – Revista do SNESup*. no. 64/65, p. 2–4.
- PROPOSTA DE LEI N.º 148/X – *Aprova o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior*, 2007.
- PSD, 2019. “Ensino Superior. Uma estratégia para a década”, *Conselho Estratégico Nacional*.

- RODRIGUES, João Emanuel C. Rebelo Costa, 2018. *Os desafios da autonomia e gestão universitária: dez anos do regime jurídico das instituições de ensino superior*. Mestrado. Lisboa: ISCTE-IUL.
- SNESUP, 2007a. Inquérito sobre Modelos de Gestão – Apuramento das Respostas. *Ensino Superior. Revista do SNESup*. no. 24, p. 34–42.
- SNESUP, 2007b. A Lei que Salvará o Ensino Superior? *Ensino Superior. Revista do SNESup*. no. 24, p. 32–33.
- SNESUP, 2007c. Decepções e Perspectivas. *Ensino Superior. Revista do SNESup*. no. 24, p. 3.
- SNESUP, 2007d. *PARECER DO SNESUP SOBRE A PROPOSTA DE LEI Nº 148 / X (Regime jurídico das instituições de ensino superior)*.
- SNESUP, 2007e. Requiem pela Gestão Democrática? *Ensino Superior. Revista do SNESup*. no. 25, p. 17–19.
- SNESUP, 2008. *Linhas de acção Junho de 2008 – Junho de 2010*”.
- SNESUP, 2010. *Matriz de programa da Direcção do SNESup, Lista A, Mandato 2010–2012*.
- SNESUP, 2012. *Programa da Direcção do SNESup, Lista A, Mandato 2012–2014*.
- SNESUP, 2014. *Programa da Direcção do SNESup, Lista A, Mandato 2014–2016*.
- SNESUP, 2016. *Programa da Direcção do SNESup, Lista A, Mandato 2016–2018*.
- SNESUP, 2020. *Programa para a Direcção do SNESup Lista A, Mandato 2020–2022*.
- VELHO, Gonçalo Leite, 2019a. Consequências: A Evolução dos Mecanismos de Contratação no Ensino Superior Público Português Pós-RJIES. *Ensino Superior – Revista do SNESup*. no. 66/67, p. 22–29.
- VELHO, Gonçalo Leite, 2019b. Receitas: Evolução Orçamental de 7 universidades portuguesas no período pós-RJIES. *Ensino Superior. Revista do SNESup*. no. 64/65, p. 14–25.

ANEXO 1

RECURSOS HUMANOS E UNIVERSOS ELEITORAIS DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS¹⁴⁸

148 Os quadros deste anexo complicam o conjunto de dados sobre os recursos humanos das instituições de ensino superior nas várias fontes de informação disponíveis. No apuramento total utiliza-se a categoria “Investigadores” quando nos referimos a investigadores de carreira, e “Pessoal da investigação” quando os dados incluem bolsiros de investigação e outras modalidades de contratação de investigadores que não a carreira de investigação científica. Não são incluídos os bolsiros de doutoramento de doutoramento.

QUADRO 1.1

RECURSOS HUMANOS DO ISCTE - INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA (2020)

ISCTE-IUL		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	Relatório Integrado de Atividades e de Gestão 2020	592
Docentes	Relatório Integrado de Atividades e de Gestão 2020	492
Investigadores em exclusividade	Relatório Integrado de Atividades e de Gestão 2020	96
Membros de equipas de Unidades de Investigação	Relatório Integrado de Atividades e de Gestão 2020	1296
Investigadores contratados	Relatório Integrado de Atividades e de Gestão 2020	93
Bolsas individuais de pós-doutoramento FCT	Relatório Integrado de Atividades e de Gestão 2020	4
Bolsas individuais de doutoramento FCT	Relatório Integrado de Atividades e de Gestão 2020	144
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	581
Docentes	Balanço Social 2020	485
Investigadores	Balanço Social 2020	96
Docentes 2019/20	DGEEC	582
Universo Eleitoral Docentes/ Investigadores Conselho Geral 2021	ISCTE-IUL	427

QUADRO 1.2

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE ABERTA (2020)

UNIVERSIDADE ABERTA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades 2020	146
Docentes	Relatório de Atividades 2020	141
Investigadores	Relatório de Atividades 2020	5
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	153
Docentes	Balanço Social 2020	148
Investigadores	Balanço Social 2020	5
Docentes 2019/20	DGEEC	172
Universo Eleitoral Docentes/ Investigadores Conselho Geral 2021	UAb	126

QUADRO 1.3

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR (2020)

UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR

RECURSOS HUMANOS		FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades e Contas Consolidadas 2020		795
Docentes	Relatório de Atividades e Contas Consolidadas 2020		766
Investigadores	Relatório de Atividades e Contas Consolidadas 2020		29
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020		762
Docentes	Balanço Social 2020		762
Investigadores	Balanço Social 2020		0
Docentes 2019/20	DGEEC		759
Universo eleitoral	-		-

QUADRO 1.4

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DA MADEIRA (2020)

UNIVERSIDADE DA MADEIRA

RECURSOS HUMANOS		FONTE	N
Docentes e Investigadores (ETI)	Relatório de Atividades 2020		253
Docentes (ETI)	Relatório de Atividades 2020		253
Investigadores	Relatório de Atividades 2020		0
Bolseiros em atividades de investigação	Relatório de Atividades 2020		29
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020		327
Docentes	Balanço Social 2020		321
Investigadores	Balanço Social 2020		6
Docentes 2019/20	DGEEC		239
Universo Eleitoral Docentes/ Investigadores Conselho Geral 2020	UMa		181

QUADRO 1.5
RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO (2020)

UNIVERSIDADE DE AVEIRO		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Gestão e Contas – Grupo Universidade de Aveiro 2020	1456
Docentes	Relatório de Gestão e Contas – Grupo Universidade de Aveiro 2020	1026
Investigadores	Relatório de Gestão e Contas – Grupo Universidade de Aveiro 2020	430
Docentes e Pessoal de Investigação	UA (2020)	1964
Docentes	UA (2020)	1026
Investigadores	UA (2020)	430
Bolseiros em atividades de investigação ¹⁴⁹	UA (2020)	508
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	1444
Docentes	Balanço Social 2020	1014
Investigadores	Balanço Social 2020	430
Docentes 2019/20	DGEEC	1321
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/Investigadores 2021	UA	1127

¹⁴⁹ Não estão incluídos Bolseiros de Doutoramento.

QUADRO 1.6

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA (2020)

UNIVERSIDADE DE COIMBRA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	Relatório de Gestão e Contas 2020	2580
Docentes	Relatório de Gestão e Contas 2020	1760
Investigadores	Relatório de Gestão e Contas 2020	279
Bolseiros em atividades de investigação ¹⁵⁰	Relatório de Gestão e Contas 2020	541
Docentes e Pessoal de Investigação	UC (2020)	2920
Docentes	UC (2020)	1750
Investigadores	UC (2020)	278
Bolseiros em atividades de investigação	UC (2020)	892
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	2023
Docentes	Balanço Social 2020	1745
Investigadores	Balanço Social 2020	278
Docentes 2019/20	DGEEC	1816
Universo Eleitoral Docentes/Investigadores Conselho Geral 2020	UC	1311

QUADRO 1.7

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DE ÉVORA (2020)

UNIVERSIDADE DE ÉVORA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades e Contas Consolidadas 2020	669
Docentes	Relatório de Atividades e Contas Consolidadas 2020	569
Investigadores	Relatório de Atividades e Contas Consolidadas 2020	100
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	664
Docentes	Balanço Social 2020	564
Investigadores	Balanço Social 2020	100
Docentes 2019/20	DGEEC	601
Universo eleitoral	-	-

¹⁵⁰ Inclui apenas os bolseiros que desempenham funções no âmbito de projetos e unidades de I&D.

QUADRO 1.8

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DE LISBOA (2020)

UNIVERSIDADE DE LISBOA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação ¹⁵¹	Relatório de Gestão e Atividades 2020	4569
Docentes	Relatório de Gestão e Atividades 2020	3669
Investigadores	Relatório de Gestão e Atividades 2020	663
Investigadores Pós-doc	Website institucional	237
Investigadores Integrados (2019)	Relatório de Gestão e Atividades 2020	9281
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	4417
Docentes	Balanço Social 2020	3762
Investigadores	Balanço Social 2020	655
Docentes 2019/20	DGEEC	4066
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/Investigadores 2021	ULisboa	4402

QUADRO 1.9

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO (2020)

UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	UTAD (2020)	799
Docentes	UTAD (2020)	568
Investigadores	UTAD (2020)	23
Bolseiros em atividades de investigação ¹⁵²	UTAD (2020)	208
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	543
Docentes	Balanço Social 2020	521
Investigadores	Balanço Social 2020	22
Docentes 2019/20	DGEEC	588
Universo Eleitoral Docentes/Investigadores Conselho Geral 2020	UTAD	446

151 Inclui docentes e investigadores de carreira identificados no Relatório de Gestão e Atividades de 2020, e o número investigadores em pós-doutoramento assinalado no website da instituição, designadamente no botão "Sobre nós". Optou-se por não se considerar o número de investigadores integrados pela sua abrangência ser muito ampla, contabilizando todos os docentes, investigadores e/ou investigadores de carreira, Pós-Doc, bolseiros e contratados sejam ou não da ULisboa.

152 Não inclui bolseiros de doutoramento.

QUADRO 1.10

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2020)

UNIVERSIDADE DO ALGARVE		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Gestão 2020	903
Docentes	Relatório de Gestão 2020	819
Investigadores	Relatório de Gestão 2020	84
Docentes e Pessoal de Investigação	UAlg (2020)	1326
Docentes	UAlg (2020)	819
Investigadores	UAlg (2020)	84
Bolseiros em atividades de investigação ¹⁵³	UAlg (2020)	423
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	903
Docentes	Balanço Social 2020	819
Investigadores	Balanço Social 2020	84
Docentes 2019/20	DGEEC	856
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	UAlg	658

QUADRO 1.11

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DO MINHO (2020)

UNIVERSIDADE DO MINHO		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	Relatório de Atividades e Contas Separadas 2020	1886
Docentes	Relatório de Atividades e Contas Separadas 2020	1292
Investigadores Contratados	Relatório de Atividades e Contas Separadas 2020	371
Bolseiros de Investigação Contratados	Relatório de Atividades e Contas Separadas 2020	539
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	1662
Docentes	Balanço Social 2020	1291
Investigadores	Balanço Social	371
Docentes 2019/20	DGEEC	1407
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/Investigadores 2021	UM	1271

¹⁵³ Não inclui bolseiros de doutoramento.

QUADRO 1.12

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DO PORTO (2020)

UNIVERSIDADE DO PORTO		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	U.Porto (2020)	3 550
Docentes	U.Porto (2020)	2 789
Investigadores	U.Porto (2020)	346
Bolseiros em atividades de investigação	U.Porto (2020)	415
Docentes e Investigadores	Relatório Recursos Humanos da Universidade do Porto 2020 / Gabinete de Avaliação e Qualidade	3135
Docentes e Investigadores / Grupo U. Porto (ETI)	Relatório de Gestão e Contas Consolidadas 2020	3932,3
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	3135
Docentes	Balanço Social 2020	2789
Investigadores	Balanço Social 2020	346
Docentes 2019/20	DGEEC	3082
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/Investigadores 2021	U.Porto	3245

QUADRO 1.13

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DOS AÇORES (2020)

UNIVERSIDADE DOS AÇORES		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	Relatório de Atividades 2020	263
Docentes	Relatório de Atividades 2020	244
Investigadores	Relatório de Atividades 2020	19
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	266
Docentes	Balanço Social 2020	254
Investigadores	Balanço Social 2020	12
Docentes 2019/20	DGEEC	266
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/Investigadores 2021	UAc	207

QUADRO 1.14

RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA (2020 E 2021)

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	UNL (2021)	2842
Docentes	UNL (2021)	2031
Investigadores	UNL (2021)	515
Bolseiros em atividade de investigação ¹⁵⁴	UNL (2021)	296
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	2438
Docentes	Balanço Social 2020	1960
Investigadores	Balanço Social 2020	478
Docentes (DGEEC 2020/21)	DGEEC 2020/21	2181
Universo Eleitoral Conselho Geral 2022	UNL	1104

QUADRO 1.15

RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE COIMBRA (2020)

ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE COIMBRA

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes (ETI)	Relatório de Atividades e Contas 2020	115,59
Investigadores Integrados e Colaboradores (Relatório de Atividades e Contas 2020)	Relatório de Atividades e Contas 2020	99
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	239
Docentes	Balanço Social 2020	234
Investigadores	Balanço Social 2020	5
Docentes 2019/20	DGEEC	194
Docentes e Investigadores	ESEnFC (2020)	250
Docentes	ESEnFC (2020)	237
Bolseiros	ESEnFC (2020)	8
Investigador Júnior	ESEnFC (2020)	5
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	ESEnFC	93

¹⁵⁴ Inclui todos bolseiros com atividades de investigação e gestão de ciência, com exceção de quem, segundo a instituição, celebrou Bolsas de Doutoramento.

QUADRO 1.16

RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE LISBOA (2020)

ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE LISBOA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Contas e Gestão 2020	185
Docentes	Relatório de Contas e Gestão 2020	185
Investigadores	Relatório de Contas e Gestão 2020	0
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	186
Docentes	Balanço Social 2020	185
Investigadores	Balanço Social 2020	1
Docentes 2019/20	DGEEC	247
Docentes e Investigadores	ESEL (2020)	200
Docentes	ESEL (2020)	198
Bolseiros	ESEL (2020)	1
Estagiários de Investigação	ESEL (2020)	1
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	ESEL	92

QUADRO 1.17

RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO (2020)

ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades 2020	-
Docentes	Relatório de Atividades 2020	-
Investigadores	Relatório de Atividades 2020	-
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	170
Docentes	Balanço Social 2020	170
Investigadores	Balanço Social 2020	0
Docentes	ESEP (2020)	173
Docentes 2019/20	DGEEC	129
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	ESEP	77

QUADRO 1.18

RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA SUPERIOR DE HOTELARIA E TURISMO DO ESTORIL (2020)

ESCOLA SUPERIOR DE HOTELARIA E TURISMO DO ESTORIL		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades 2020	132
Docentes	Relatório de Atividades 2020	132
Investigadores	Relatório de Atividades 2020	0
Docentes	ISHTe (2020)	152
Investigadores	ISHTe (2020)	0
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	129
Docentes	Balanço Social 2020	129
Investigadores	Balanço Social 2020	0
Docentes 2019/20	DGEEC	135
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	ESHTe	57

QUADRO 1.19

RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA SUPERIOR NÁUTICA INFANTE D. HENRIQUE (2020)

ESCOLA SUPERIOR NÁUTICA INFANTE D. HENRIQUE		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades 2020	81
Docentes	Relatório de Atividades 2020	81
Investigadores	Relatório de Atividades 2020	0
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	74
Docentes	Balanço Social 2020	74
Investigadores	Balanço Social 2020	0
Docentes 2019/20	DGEEC	72
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2020	ENIDH	-

QUADRO 1.20

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DA GUARDA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DA GUARDA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	IPG (2020)	261
Docentes	IPG (2020)	249
Investigadores	IPG (2020)	1
Bolseiros em atividades de investigação ¹⁵⁵	IPG (2020)	11
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	241
Docentes	Balanço Social 2020	240
Investigadores	Balanço Social 2020	1
Docentes 2019/20	DGEEC	239
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2020	IPG	147

QUADRO 1.21

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Gestão 2020	273
Docentes	Relatório de Gestão 2020	273
Investigadores	Relatório de Gestão 2020	0
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	267
Docentes	Balanço Social 2020	267
Investigadores	Balanço Social 2020	0
Docentes 2019/20	DGEEC	289
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2020	IPBeja	123

¹⁵⁵ Não inclui bolseiros de doutoramento.

QUADRO 1.22

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	IPB (2020)	716
Docentes	IPB (2020)	623
Investigadores	IPB (2020)	24
Bolseiros em atividades de investigação	IPB (2020)	69
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	647
Docentes	Balanço Social 2020	623
Investigadores	Balanço Social 2020	24
Docentes 2019/20	DGEEC	628
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	IPB	316

QUADRO 1.23

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO		
RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	Relatório de Atividades e Contas 2020	413
Docentes	Relatório de Atividades e Contas 2020	410
Investigadores	Relatório de Atividades e Contas 2020	0
Bolseiros em atividades de investigação	Relatório de Atividades e Contas 2020	3
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	410
Docentes	Balanço Social 2020	410
Investigadores	Balanço Social 2020	0
Docentes 2019/20	DGEEC	445
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	IPCB	225

QUADRO 1.24

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores (em ETI)	Relatório de Atividades 2020	599,9
Docentes (em ETI)	Relatório de Atividades 2020	597,9
Investigadores (em ETI)	Relatório de Atividades 2020	2
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	797
Docentes	Balanço Social 2020	795
Investigadores	Balanço Social 2020	2
Docentes 2019/20	DGEEC	775
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2020	IPC	-

QUADRO 1.25

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades 2020	1074
Docentes	Relatório de Atividades 2020	1057
Investigadores	Relatório de Atividades 2020	17
Docentes e Pessoal de Investigação	IPLeia (2020)	1286
Docentes	IPLeia (2020)	1047
Investigadores	IPLeia (2020)	17
Bolseiros	IPLeia (2020)	222
Docentes/investigadores (Balanços sociais 2020)	Balanço Social 2020	1057
Docentes (Balanços sociais 2020)	Balanço Social 2020	1041
Investigadores (Balanços sociais 2020)	Balanço Social 2020	16
Docentes 2019/20	DGEEC	1050
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	IPLeia	474

QUADRO 1.26

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades 2019	1234
Investigadores Internos e Externos	Relatório de Atividades 2019	233
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	1237
Docentes	Balanço Social 2020	1237
Investigadores	Balanço Social 2020	0
Docentes 2019/20	DGEEC	1296
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/Investigadores 2019	IPL	1259

QUADRO 1.27

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE PORTALEGRE (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE PORTALEGRE

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	IPPortalegre (2020)	299
Docentes	IPPortalegre (2020)	284
Investigadores	IPPortalegre (2020)	1
Bolseiros em atividades de investigação ¹⁵⁶	IPPortalegre (2020)	14
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	225
Docentes	Balanço Social 2020	225
Investigadores	Balanço Social 2020	0
Docentes 2019/20	DGEEC	247
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/Investigadores 2020	IPPortalegre	120

QUADRO 1.28

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades e Contas 2020	332

¹⁵⁶ Não inclui bolseiros de doutoramento.

Docentes	Relatório de Atividades e Contas 2020	332
Investigadores	Relatório de Atividades e Contas 2020	0
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	330
Docentes	Balanço Social 2020	330
Investigadores	Balanço Social 2020	0
Docentes 2019/20	DGEEC	366
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	IPSantarém	180

QUADRO 1.29

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades 2020	648
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	660
Docentes	Balanço Social 2020	659
Investigadores	Balanço Social 2020	1
Docentes 2019/20	DGEEC	695
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	IPS	268

QUADRO 1.30

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades e Contas 2020	163
Docentes	Relatório de Atividades e Contas 2020	163
Investigadores	Relatório de Atividades e Contas 2020	0
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	163
Docentes	Balanço Social 2020	163
Investigadores	Balanço Social 2020	0
Docentes 2019/20	DGEEC	229
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2022	IPT	141

QUADRO 1.31

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	Relatório de Atividades 2020	492
Docentes 2019/20	Relatório de Atividades 2020	441
Investigadores	Relatório de Atividades 2020	0
Bolsiros de Investigação	Relatório de Atividades 2021	51
Docentes	Mapa de Pessoal 2020	369
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	377
Docentes	Balanço Social 2020	375
Investigadores	Balanço Social 2020	2
Docentes 2019/20	DGEEC	386
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	IPVC	222

QUADRO 1.32

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE VISEU (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE VISEU

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	IPV (2020)	470
Docentes	IPV (2020)	455
Bolsiros em atividades de investigação	IPV (2020)	15
Docentes 2020 (em ETI)	Plano de Atividades 2021	354,97
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	492
Docentes	Balanço Social 2020	492
Investigadores	Balanço Social 2020	0
Docentes 2019/20	DGEEC	471
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	IPV	264

QUADRO 1.33

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DO CÁVADO E DO AVE (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DO CÁVADO E DO AVE

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Investigadores	Relatório de Atividades e Contas 2018	327
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2018	320
Docentes	Balanço Social 2018	320
Investigadores	Balanço Social 2018	0
Docentes e pessoal de investigação	IPCA (2018)	347
Docentes	IPCA (2018)	327
Bolseiros em atividades de investigação	IPCA (2018)	20
Docentes 2017/18	DGEEC 2017/18	315
Universo Eleitoral Conselho Geral 2018	IPCA	78

QUADRO 1.34

RECURSOS HUMANOS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

RECURSOS HUMANOS	FONTE	N
Docentes e Pessoal de Investigação	Relatório e Contas Consolidadas 2020	1967
Docentes	Relatório e Contas Consolidadas 2020	1644
Investigadores	Relatório e Contas Consolidadas 2020	14
Investigadores em Centros/Grupos do IPorto não-docentes	Relatório e Contas Consolidadas 2020	309
Docentes e Investigadores	IPP (2020)	1759
Docentes	IPP (2020)	1641
Investigadores	IPP (2020)	24
Bolseiros em atividades de investigação	IPP (2020)	94
Docentes e Investigadores	Balanço Social 2020	1670
Docentes	Balanço Social 2020	1646
Investigadores	Balanço Social 2020	24
Docentes 2019/20	DGEEC	1672
Universo Eleitoral Conselho Geral Docentes/ Investigadores 2021	IPP	1056

ANEXO 2

**INVESTIGADORES
DOUTORADOS
NAS INSTITUIÇÕES
PRIVADAS SEM FINS
LUCRATIVOS**

QUADRO 2.1

INVESTIGADORES DOUTORADOS INTEGRADOS NAS INSTITUIÇÕES PRIVADAS SEM FINS LUCRATIVOS LIGADAS ÀS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICO

UNIDADE DE I&D	INSTITUIÇÃO DE GESTÃO PRINCIPAL	INVESTIGADORES DOUTORADOS INTEGRADOS
Centro de Estatística e Aplicações (CEAUL)	FCiências.ID – Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (Fciências.ID)	43
Instituto de Sistemas e Robótica – ISR – COIMBRA (ISR-UC)	Instituto de Sistemas e Robótica (ISR)	42
Centro de Física e Investigação Tecnológica	NOVA.ID.FCT – Associação para a Inovação e Desenvolvimento da FCT (NOVA.ID.FCT/FCTUNL/UNL)	17
Centro de Estudos de Gestão do Instituto Superior Técnico	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	35
Centro de Astrofísica e Gravitação	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	33
Centro de Química Estrutural (CQE)	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	179
Centro de Engenharia e Tecnologia Naval e Oceânica (CENTEC)	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	43
Instituto de Investigação e Tecnologia Agrária e do Ambiente dos Açores (IITAA CITA-A)	Fundação Gaspar Frutuoso, FP (FGF)	17
Grupo de Física-Matemática da Universidade de Lisboa (GFMUL)	FCiências.ID – Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (Fciências.ID)	18
Centro de Estudos de Ciência Animal (CECA)	ICETA – Instituto de Ciências, Tecnologias e Agroambiente da Universidade do Porto (ICETA)	29
Centro Interuniversitário de História das Ciências e da Tecnologia (CIUHCT)	NOVA.ID.FCT – Associação para a Inovação e Desenvolvimento da FCT (NOVA.ID.FCT/FCTUNL/UNL)	39

UNIDADE DE I&D	INSTITUIÇÃO DE GESTÃO PRINCIPAL	INVESTIGADORES DOUTORADOS INTEGRADOS
Centro de Matemática e Aplicações (CMA/FCT/UNL)	NOVA.ID.FCT – Associação para a Inovação e Desenvolvimento da FCT (NOVA.ID.FCT/FCTUNL/UNL)	82
Centro Cardiovascular da Universidade de Lisboa (CCUL)	Associação para a Investigação e Desenvolvimento da Faculdade de Medicina (AIDFM/FM/ULisboa)	32
Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores de Coimbra (INESC Coimbra)	Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores de Coimbra (INESC Coimbra)	55
Centro de Ecologia, Evolução e Alterações Ambientais (cE3c)	FCiências.ID – Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (FCiências.ID)	123
LASIGE – Extreme Computing (LASIGE)	FCiências.ID – Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (FCiências.ID)	30
Centro de Estudos Africanos da Universidade do Porto (CEAUP)	Centro de Estudos Africanos da Universidade do Porto (CEAUP)	11
Centro de Física Teórica e Computacional da Universidade de Lisboa	FCiências.ID – Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (FCiências.ID)	13
Instituto de Biofísica e Engenharia Biomédica	FCiências.ID – Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (FCiências.ID)	15
Unidade de Investigação e Desenvolvimento em Engenharia Mecânica e Industrial (UNIDEMI)	NOVA.ID.FCT – Associação para a Inovação e Desenvolvimento da FCT (NOVA.ID.FCT/FCTUNL/UNL)	42
Centro de Filosofia das Ciências da Universidade de Lisboa (CFCUL)	FCiências.ID – Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (FCiências.ID)	47
Centro de Estudos em Economia Aplicada do Atlântico	Fundação Gaspar Frutuoso, FP (FGF)	23
Unidade de Investigação em Design e Comunicação – UNIDCOM/IADE	Associação para a Investigação em Design, Marketing e Comunicação (EUROPEIA ID)	40
Vidro e Cerâmica para as Artes	NOVA.ID.FCT – Associação para a Inovação e Desenvolvimento da FCT (NOVA.ID.FCT/FCTUNL/UNL)	20
Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior (CIPES)	Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior (CIPES)	20

UNIDADE DE I&D	INSTITUIÇÃO DE GESTÃO PRINCIPAL	INVESTIGADORES DOUTORADOS INTEGRADOS
Centro de Física Teórica de Partículas	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	18
Centro de Recursos Naturais e Ambiente (CERENA)	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	63
Centro em Rede de Investigação em Antropologia (CRIA)	Centro em Rede de Investigação em Antropologia (CRIA)	76
Instituto de Biosistemas & Ciências Integrativas (BioISI)	FCiências.ID – Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (Fciências.ID)	131
Centro de Investigação em Ambiente e Sustentabilidade (CENSE)	NOVA.ID.FCT – Associação para a Inovação e Desenvolvimento da FCT (NOVA.ID.FCT/FCTUNL/UNL)	27
Centro de Investigação em Direito Europeu Económico Financeiro e Fiscal (CIDEFF)	Instituto de Direito Económico Financeiro e Fiscal da Faculdade de Direito de Lisboa (IDEFF)	17
Centro de Investigação em Direito Penal e Ciências Criminais (CIDPCC)	Instituto de Direito Penal e Ciências Criminais (IDPCC)	23
Instituto de Investigação e Inovação em Saúde (i3S)	Universidade do Porto (UP)	431
Instituto de Saúde Ambiental (ISAMB)	Associação para a Investigação e Desenvolvimento da Faculdade de Medicina (AIDFM/FM/ULisboa)	50
Centro de Investigação de Direito Público (CIDP)	Instituto de Ciências Jurídico-Políticas (ICJP)	39
Centro de Ciências do Mar do Algarve (CCMAR)	Centro de Ciências do Mar (CCMar/CIMAR)	120
Centro de Ciências e Tecnologias Nucleares	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	75
Instituto de Astrofísica e Ciências do Espaço	FCiências.ID – Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (Fciências.ID)	61
Centro de Análise Matemática, Geometria e Sistemas Dinâmicos (CAMGSD)	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	65
iNOVA4Health – Programa de Medicina Translacional (iBET, CEDOC/FCM, IPOLFG e ITQB)	Instituto de Biologia Experimental e Tecnológica (IBET)	162

UNIDADE DE I&D	INSTITUIÇÃO DE GESTÃO PRINCIPAL	INVESTIGADORES DOUTORADOS INTEGRADOS
NOVA Laboratory for Computer Science and Informatics (NOVA LINCS)	NOVA.ID.FCT – Associação para a Inovação e Desenvolvimento da FCT (NOVA.ID.FCT/FCTUNL/UNL)	57
Centro de Física e Engenharia de Materiais Avançados	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	46
Centro de Matemática, Aplicações Fundamentais e Investigação Operacional	FCiências.ID – Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (FCiências.ID)	59
Instituto de Bioengenharia e Biociências (IBB)	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	68
Centro de Matemática Computacional e Estocástica (CEMAT)	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	35
Instituto de Investigação e Inovação em Engenharia Civil para a Sustentabilidade (CERIS)	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	83
Centro de Análise Funcional, Estruturas Lineares e Aplicações (CEAFEL)	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	29
Unidade de Investigação em Epidemiologia – Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (EPIUnit)	Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (ISPUP/UP)	70
INESC Microsistemas e Nanotecnologias – Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores para os Microsistemas e as Nanotecnologias (INESC-MN)	Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores – Microsistemas e Nanotecnologias (INESC MN/INESC/IST/ULisboa)	14
Centro para a Inovação em Território, Urbanismo e Arquitetura (CiTUA)	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	24
Instituto de Medicina Molecular (iMM)	Instituto de Medicina Molecular (IMM/FM/ULisboa)	193
Laboratório Associado para a Química Verde – Tecnologias e Processos Limpos (REQUIMTE)	REQUIMTE – Rede de Química e Tecnologia – Associação (REQUIMTE-P)	317
Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas	Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas (LIP)	85

UNIDADE DE I&D	INSTITUIÇÃO DE GESTÃO PRINCIPAL	INVESTIGADORES DOUTORADOS INTEGRADOS
Instituto de Telecomunicações (IT)	Instituto de Telecomunicações (IT)	263
Laboratório de Robótica e Sistemas de Engenharia (LARSyS)	Associação do Instituto Superior Técnico para a Investigação e o Desenvolvimento (IST-ID)	126
Centro de Estudos Sociais (CES)	Centro de Estudos Sociais (CES)	180
INESC TEC – INESC Tecnologia e Ciência (INESC TEC)	Inesc Tec – Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores, Tecnologia e Ciência (INESC TEC)	286
Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores, Investigação e Desenvolvimento em Lisboa (INESC-ID)	Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores, Investigação e Desenvolvimento em Lisboa (INESC ID/ INESC/IST/ULisboa)	91
Laboratório Associado de Energia, Transportes e Aeronáutica (LAETA)	INEGI – Instituto de Ciência e Inovação em Engenharia Mecânica e Engenharia Industrial (INEGI/UP)	281
Instituto de Nanoestruturas, Nanomodelação e Nanofabricação (I3N)	NOVA.ID.FCT – Associação para a Inovação e Desenvolvimento da FCT (NOVA.ID.FCT/FCTUNL/UNL)	95
Rede de Investigação em Biodiversidade e Biologia Evolutiva (InBIO)	ICETA – Instituto de Ciências, Tecnologias e Agroambiente da Universidade do Porto (ICETA)	180
CSG – Investigação em Ciências Sociais e Gestão (CSG)	Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações (SOCIUS/ ISEG/ULisboa)	120
Centro Interdisciplinar de Investigação Marinha e Ambiental (CIIMAR)	Centro Interdisciplinar de Investigação Marinha e Ambiental (CIIMAR/CIMAR)	179

ANEXO 3

**PERFIS PROFISSIONAIS
DOS MEMBROS
EXTERNOS NOS
CONSELHOS GERAIS
DAS INSTITUIÇÕES
DE ENSINO SUPERIOR
PÚBLICAS**

QUADRO 3.1

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE LISBOA (2020)

ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE LISBOA		4
Diretor dos serviços de saúde		1
Médico de especialidades médicas		1
Professor do Ensino Superior		2

QUADRO 3.2

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE COIMBRA (2020)

ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE COIMBRA		7
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		1
Dirigente de organizações de interesse especial		3
Farmacêutico		1
Médico de especialidades médicas		1
Professor do Ensino Superior		1

QUADRO 3.3

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO (2020)

ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO		5
Diretor dos serviços de saúde		1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		1
Professor do Ensino Superior		2
Sem informação		1

QUADRO 3.4

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA ESCOLA SUPERIOR DE HOTELARIA E TURISMO DO ESTORIL (2020)

ESCOLA SUPERIOR DE HOTELARIA E TURISMO DO ESTORIL	5
Dirigente de organizações de interesse especial	2
Professor do Ensino Superior	2
Sem informação	1

QUADRO 3.5

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA ESCOLA SUPERIOR NÁUTICA INFANTE D. HENRIQUE (2020)

ESCOLA SUPERIOR NÁUTICA INFANTE D. HENRIQUE	4
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	1
Dirigente de organizações de interesse especial	1
Dirigente superior da Administração Pública	1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	1

QUADRO 3.6

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DA GUARDA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DA GUARDA	10
Advogado	1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	3
Dirigente superior da Administração Pública	2
Físico	1
Inspetor de alfândega e de fronteira	1
Outros técnicos de nível intermédio das atividades culturais e artísticas, n.e.	1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	1

QUADRO 3.7

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA		6
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		1
Dirigente de organizações de interesse especial		1
Dirigente superior da Administração Pública		2
Historiador		1
Professor do Ensino Superior		1

QUADRO 3.8

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA		7
Compositor		1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		1
Jornalista		1
Professor do Ensino Superior		3
Sem informação		1

QUADRO 3.9

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO		7
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		2
Dirigente de organizações de interesse especial		2
Professor do Ensino Superior		2
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos		1

QUADRO 3.10

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA		10
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		2
Dirigente de organizações de interesse especial		1
Dirigente superior da Administração Pública		1
Jornalista		1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos		4
Sem informação		1

QUADRO 3.11

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA		8
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		4
Dirigente superior da Administração Pública		1
Professor do Ensino Superior		2
(em branco)		1

QUADRO 3.12

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA		9
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		1
Dirigente de organizações de interesse especial		4
Dirigente superior da Administração Pública		1
Especialista em políticas da administração		1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos		1
(em branco)		1

QUADRO 3.13

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE PORTALEGRE (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE PORTALEGRE		6
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		2
Dirigente de organizações de interesse especial		1
Professor do Ensino Superior		2
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos		1

QUADRO 3.14

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM		5
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		1
Professor do Ensino Superior		2
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos		1
(em branco)		1

QUADRO 3.15

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL		8
Diretor de relações públicas		1
Diretor dos serviços de educação		1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		5
Dirigente de organizações de interesse especial		1

QUADRO 3.16

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR	6
Consultor financeiro e de investimentos	1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	3
Professor do Ensino Superior	1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	1

QUADRO 3.17

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO	8
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	1
Dirigente de organizações de interesse especial	2
Professor dos ensinos básico (2º e 3º ciclos) e secundário	1
Professor do Ensino Superior	1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	3

QUADRO 3.18

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE VISEU (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE VISEU	8
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	3
Dirigente de organizações de interesse especial	2
Historiador	1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	2

QUADRO 3.19

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DO CÁVADO E DO AVE (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DO CÁVADO E DO AVE	7
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	2
Dirigente de organizações de interesse especial	1
Dirigente superior da Administração Pública	1
Professor dos ensinos básico (2º e 3º ciclos) e secundário	1
Professor do Ensino Superior	1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	1

QUADRO 3.20

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO (2020)

INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO	10
Dirigente de organizações de interesse especial	1
Dirigente superior da Administração Pública	1
Professor do Ensino Superior	7
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	1

QUADRO 3.21

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DO ISCTE - INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA (2020)

ISCTE - INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA	10
Coreógrafo	1
Diretor de recursos humanos	1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	2
Dirigente superior da Administração Pública	1
Economista	1
Especialista em políticas da administração	1
Jornalista	1
Professor do Ensino Superior	1
Urbanista de cidade e tráfego	1

QUADRO 3.22

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE ABERTA (2020)

UNIVERSIDADE ABERTA	5
Dirigente de organizações de interesse especial	2
Músico	1
Outros diretores de serviços de negócios e de administração	1
Professor do Ensino Superior	1

QUADRO 3.23

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR (2020)

UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR	8
Diretor dos serviços de saúde	1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	4
Dirigente de organizações de interesse especial	1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	2

QUADRO 3.24

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE DA MADEIRA (2020)

UNIVERSIDADE DA MADEIRA	5
Advogado	1
<i>Designer</i> de interiores, espaços ou de ambientes	1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	2
Professor do Ensino Superior	1

QUADRO 3.25

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO (2020)

UNIVERSIDADE DE AVEIRO	5
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	1
Dirigente de organizações de interesse especial	2
Professor do Ensino Superior	1
Psicólogo	1

QUADRO 3.26

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA (2020)

UNIVERSIDADE DE COIMBRA		10
Arqueólogo		1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		3
Dirigente de organizações de interesse especial		1
Dirigente superior da Administração Pública		2
Matemático		1
Professor do Ensino Superior		1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos		1

QUADRO 3.27

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE DE ÉVORA (2020)

UNIVERSIDADE DE ÉVORA		7
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		2
Dirigente de organizações de interesse especial		1
Jornalista		1
Professor do Ensino Superior		2
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos		1

QUADRO 3.28

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE DE LISBOA (2020)

UNIVERSIDADE DE LISBOA		9
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		1
Dirigente superior da Administração Pública		1
Jornalista		1
Professor do Ensino Superior		3
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos		1
Sem informação		2

QUADRO 3.29

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO (2020)

UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO	6
Analista financeiro	1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	3
Dirigente superior da Administração Pública	1
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	1

QUADRO 3.30

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2020)

UNIVERSIDADE DO ALGARVE	10
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	6
Dirigente de organizações de interesse especial	2
Dirigente superior da Administração Pública	1
Professor do Ensino Superior	1

QUADRO 3.31

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE DO MINHO (2020)

UNIVERSIDADE DO MINHO	6
Curador de museus	1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	2
Dirigente de organizações de interesse especial	1
Magistrado (Judicial e do Ministério Público)	1
Professor do Ensino Superior	1

QUADRO 3.32

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE DO PORTO (2020)

UNIVERSIDADE DO PORTO		6
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		1
Dirigente de organizações de interesse especial		2
Economista		1
Magistrado (Judicial e do Ministério Público)		2

QUADRO 3.33

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE DOS AÇORES (2020)

UNIVERSIDADE DOS AÇORES		4
Advogado		1
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		2
Médico de especialidades médicas		1

QUADRO 3.34

PROFISSÕES DOS MEMBROS EXTERNOS COOPTADOS NO CONSELHO GERAL DA UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA (2020)

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA		7
Diretor geral e gestor executivo, de empresas		3
Dirigente de organizações de interesse especial		1
Dirigente superior da Administração Pública		2
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos		1

QUADRO 3.35

MEMBROS EXTERNOS POR GÉNERO E INSTITUIÇÃO (2020)

	H	M	TOTAL
Escola Superior de Enfermagem de Lisboa	1	3	4
Escola Superior de Enfermagem de Coimbra	1	6	7
Escola Superior de Enfermagem do Porto	1	4	5
Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril	3	2	5
Escola Superior Náutica Infante D. Henrique	4	0	4
Instituto Politécnico da Guarda	10	0	10
Instituto Politécnico de Beja	3	3	6
Instituto Politécnico de Bragança	5	2	7
Instituto Politécnico de Castelo Branco	5	2	7
Instituto Politécnico de Coimbra	5	5	10
Instituto Politécnico de Leiria	6	2	8
Instituto Politécnico de Lisboa	6	3	9
Instituto Politécnico de Portalegre	5	1	6
Instituto Politécnico de Santarém	3	2	5
Instituto Politécnico de Setúbal	3	5	8
Instituto Politécnico de Tomar	5	1	6
Instituto Politécnico de Viana do Castelo	7	1	8
Instituto Politécnico de Viseu	7	1	8
Instituto Politécnico do Cávado e do Ave	4	3	7
Instituto Politécnico do Porto	9	1	10
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa	6	4	10
Universidade Aberta	2	3	5
Universidade da Beira Interior	7	1	8
Universidade da Madeira	3	2	5
Universidade de Aveiro	4	1	5
Universidade de Coimbra	6	4	10
Universidade de Évora	5	2	7
Universidade de Lisboa	4	5	9
Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro	4	2	6
Universidade do Algarve	7	3	10
Universidade do Minho	3	3	6
Universidade do Porto	5	1	6
Universidade dos Açores	3	1	4
Universidade Nova de Lisboa	3	4	7
TOTAL GERAL	155	83	238



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**