



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A precariedade está em toda a parte

Estudo de caso num centro de investigação no domínio das ciências sociais

Helena Gabriela Lopes Demba

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Luísa Veloso, Professora Associada

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

iscte

SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

A precariedade está em toda a parte

Estudo de caso num centro de investigação no domínio das ciências sociais

Helena Gabriela Lopes Demba

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Luísa Veloso, Professora Associada

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

*I will open rivers in high places,
and fountains in the midst of the valleys:
I will make the wilderness a pool of water,
and the dry land springs of water.*

Isaiah 41:18

AGRADECIMENTOS

À Professora Doutora Luísa Veloso, pelo acompanhamento, pela orientação e pelo encorajamento em todo o processo.

Ao CIES-Iscte, na figura da Doutora Neide Jorge, por se ter sempre disponibilizado a prestar as informações necessárias para a realização do presente estudo.

À Doutora Ana Ferreira, investigadora no CICS.NOVA, pela sua disposição em conversar e partilhar sobre o tema da precariedade na ciência em Portugal.

À minha família e amigos, pela paciência e apoio durante todo o processo.

A todos os investigadores que entrevistei, este trabalho não teria sido possível sem eles. Também aos investigadores que, apesar de não ter sido possível concretizar as entrevistas, mostraram da mesma forma uma imensa vontade em contribuir para o estudo. A solidariedade, a compreensão e a vontade de conversar que encontrei foram essenciais para a finalização desta dissertação.

Obrigada.

RESUMO

A presente dissertação tem como objetivo principal compreender as perspectivas dos investigadores face à sua situação profissional através de três indicadores explicativos: o género, a idade e o tipo de vínculo contratual. Para isso, começou-se por apresentar a tese de Standing relativamente ao *precariado*, tendo o entendimento do autor sido interpretado como uma precariedade objetiva. Foram também analisados alguns autores que defendem a existência de uma precariedade subjetiva. A investigação empírica baseou-se numa metodologia qualitativa e para a recolha de dados realizaram-se entrevistas semiestruturadas a investigadores de um centro de investigação no domínio das ciências sociais. Os resultados da investigação demonstraram que, se por um lado os investigadores estão satisfeitos com a atividade que realizam, por ser aquilo que gostam e/ou aquilo a que se propuseram durante a sua formação e que corresponde às suas qualificações, por outro existe a ideia assente de que a forma como o trabalho científico está organizado não permite que haja uma satisfação com o contexto em que o trabalho é desenvolvido. A principal dimensão onde a idade é um fator importante, é relativamente à preocupação com a carreira contributiva. O género parece influenciar a conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar, onde as mulheres apontam mais desafios. Os investigadores com contratos CEEC são aqueles que manifestam menos desassossego com o vínculo contratual.

Palavras-chave: precariedade; investigadores; vínculo contratual; idade; género.

ABSTRACT

The main objective of this dissertation is to understand the perspectives of researchers towards their professional situation through three explanatory indicators: gender, age and type of contractual tie. First, Standing's thesis regarding precariousness was presented, and the author's understanding was interpreted as an objective precariousness. Some authors who defend the existence of subjective precariousness were also analyzed. The empirical research was based on a qualitative methodology and for data collection semi-structured interviews were conducted with researchers from a social science research centre. The results of the research showed that, if on the one hand researchers are satisfied with the activity they perform, as it is what they like and/or what they set out to do during their training and which corresponds to their qualifications, on the other hand, there is an underlying idea that the way scientific work is organized does not allow for satisfaction with the context in which the work is developed. The main dimension where age is an important factor is in relation to the concern with the contributory career. Gender seems to influence the reconciliation between professional life and private and family life, where women point out more challenges. Researchers with CEEC contracts are those who express less concerns with the contractual tie.

Key-words: precariousness; researchers; contractual relationship; age; gender.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	v
RESUMO.....	vii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
1. Guy Standing e a noção de <i>preariado</i>	3
2. A <i>precariedade</i> enquanto conceito.....	5
3. A precariedade tem idade?.....	6
3.1. Temporário e precário: dimensões da precarização do emprego jovem.....	7
3.2. Qualificação académica e segurança no emprego	8
3.3. Precariedade: efeitos para trabalhadores na meia-idade	9
4. Desigualdades de género e precariedade: efeitos na conciliação entre o trabalho e vida privada/familiar.	11
CAPÍTULO II – AS ESPECIFICIDADES DO EMPREGO CIENTÍFICO.....	15
1. Quadro geral	15
2. O caso português.....	16
3. Disparidades de género no emprego científico.....	18
CAPÍTULO III – PLANO DE INVESTIGAÇÃO E MÉTODOS.....	21
1. Modelo analítico	21
2. Estudo de caso: o CIES-Iscte.....	21
3. A adequação do método qualitativo ao objeto de estudo	22
3.1. A entrevista semiestruturada como procedimento técnico de recolha de informação.....	24
4. Caracterização da população e critérios de seleção dos entrevistados	26
CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	29
1. A carreira de investigação e a convergência entre as motivações pessoais e os benefícios profissionais.....	29
2. As condições da carreira de investigação	31
2.1. Carreiras contributivas e ação sindical	33
3. Organização do trabalho, volume de trabalho e concretização dos objetivos profissionais.....	36
4. Autonomia: a que custo?	39
5. As métricas e a ‘fabricação’ do investigador tipo	41
6. O peso da precariedade na conciliação entre a vida privada, a vida familiar e a vida profissional	

6.1. Manifestações no bem-estar e na saúde	45
7. Realização profissional.....	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
BIBLIOGRAFIA	55
ANEXOS.....	59

INTRODUÇÃO

Num sistema capitalista, baseado na imposição do trabalho como forma de mercadoria e onde a vida é organizada em torno dele e a ele subordinada (Gill and Pratt, 2008), a discussão da precariedade enquanto fenômeno social e económico é sempre relevante.

Na intervenção feita nos Encontros Europeus contra a Precariedade, em dezembro de 1997, Bourdieu afirmava que “*hoje a precariedade está em toda a parte*, no setor privado, no setor público, nas empresas industriais, mas também nas instituições de produção e de difusão cultural, educação, jornalismo, meios de comunicação social” (1998:114).

O que Bourdieu reiterava não era à data um fenómeno recente, podendo ser interpretado em duas dimensões. A primeira, relativa à propagação da precariedade para lá dos “níveis mais baixos de competências e qualificação técnica” (Bourdieu, 1998:115). Antes da década de 80, a segmentação do mercado de trabalho apoiava-se fundamentalmente na tese do “dualismo das qualificações”, onde aos indivíduos com melhores qualificações eram destinados os melhores empregos e aqueles com menos qualificações detinham os empregos precários (Almeida, 2004).

Porém, com o advento da globalização e das políticas neoliberais, a flexibilidade passa a ser um poderoso instrumento de gestão (Bourdieu; 1998) que teve como principal consequência a transferência de riscos e insegurança para os trabalhadores e as suas famílias (Standing, 2011). O trabalho ganha uma nova organização que, se por um lado gira quase exclusivamente em torno da maximização da concorrência e da competitividade das organizações e do seu lucro; por outro, traduz-se na desregulamentação e limitação da interferência do Estado no mercado de trabalho. A institucionalização da precariedade foi um dos efeitos destes processos.

A segunda dimensão concerne ao alcance da precariedade no tempo. Ao dizer que a precariedade *hoje* está em todo o lado, Bourdieu não tencionava delimitar esse fenómeno. Antes, dizia que a precariedade tem essencialmente manifestações análogas à “degradação de toda a relação com o mundo, com o tempo, com o espaço, que se lhe segue” (Bourdieu, 1998:114). Essa fragilidade ultrapassa assim o momento presente, e afeta de forma profunda o futuro daquele de quem sofre – a precariedade perpetua-se no tempo.

Como se pode antever, o trabalho dos investigadores não é alheio a estas mutações. Os efeitos do neoliberalismo na profissão académica têm sido destrutivos (Ivancheva, 2015). A intensificação do trabalho, a flexibilidade salarial e a flexibilidade contratual, as deturpações na capacidade dos académicos de decidir o quê e como investigar, ensinar e comunicar e também no poder de participar e influenciar os processos de decisão institucionais, e a predominância de critérios quantitativos nas avaliações dos investigadores, são alguns dos acontecimentos que não deixam margens de dúvidas relativamente à existência de configurações diversas de precariedade no ensino superior, tanto a nível

da docência como ao nível da investigação. Neste contexto, a precariedade surge como um instrumento para dominar e disciplinar a força de trabalho (Ivancheva, 2015; Ferreira, 2022).

Não obstante o interesse louvável dos académicos na reflexão, existe uma certa relutância em virar o olhar sobre as suas próprias condições, práticas e relações de trabalho. Há um silêncio relativo sobre os académicos enquanto trabalhadores, as suas práticas e relações de trabalho (Gill, 2014; Ferreira, 2022).

Apesar de a discussão da precariedade cingir-se constantemente ao tipo de vínculo contratual enquanto indicador principal, sabemos que existem outros parâmetros que podem influenciar drasticamente a vivência de situações precárias, tais como a idade e o género.

Existem opiniões contraditórias e conclusões inconsistentes sobre a forma como o vínculo contratual, a idade e o género se relacionam com condições de precariedade e, atendendo a isso, definiu-se a seguinte questão de partida:

Quais as perspetivas dos investigadores face à sua situação profissional?

Deste modo, pretende dar-se resposta aos seguintes objetivos:

- Compreender as conceções de precariedade – objetiva e subjetiva – dos investigadores que desenvolvem a sua atividade num centro de investigação integrado numa instituição do ensino superior;
- Compreender se a idade tem influência nas conceções de precariedade dos investigadores;
- Compreender se a idade tem influência na situação profissional dos investigadores;
- Captar as singularidades do processo da construção das perspetivas profissionais dos investigadores;
- Entender de que forma as situações profissionais dos investigadores influenciam na conciliação entre vida profissional, vida privada e vida familiar.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Guy Standing e a noção de *precariado*

A globalização teve efeitos transformativos nas relações de trabalho. Nas décadas de 1970 e 1980 assistimos à propagação e à consolidação da tese neoliberal que defendia que a única forma de conter a desindustrialização seria através da introdução de práticas que visassem a “flexibilização do mercado de trabalho”. Essa flexibilidade teve diversas dimensões, entre elas a flexibilidade dos salários, a flexibilidade no emprego, traduzida na capacidade de mover continuamente funcionários dentro da empresa e modificar estruturas de trabalho com oposição ou custo mínimo, a flexibilidade profissional e a flexibilidade de competências, sendo o objetivo comum o de aumentar sistemicamente a insegurança dos empregados, sob o pretexto de ser esse ‘o preço a pagar’ para se prevenir o desinvestimento e manter os níveis de emprego. As consequências não tardaram e assistimos assim à emergência de uma “estrutura de classes mais fragmentada”, onde os trabalhadores viram os seus direitos drasticamente reduzidos (Standing, 2011).

Com o aumento da flexibilização das relações de trabalho pelos governos e pelas empresas, a insegurança no trabalho multiplicou-se, assim como as desigualdades entre classes sociais. É neste processo que é apresentado o conceito de *precariado* enquanto “grupo socioeconómico distinto” (Standing, 2011:28). O termo é um neologismo construído pelo adjetivo “precário”, e o substantivo “proletariado”, sendo esse o entendimento que Standing atribui ao conceito no seu trabalho.

Na obra de Standing (2011), o *precariado* define-se em seis pontos essenciais. O primeiro, pela ausência do típico contrato social presente no proletariado, onde a este era oferecida segurança (dentro e fora do trabalho) em troca de lealdade e subordinação.

Standing recupera o primeiro sentido dado ao *precariado*, utilizado na década de 80 do século XX por sociólogos franceses para retratar trabalhadores temporários ou sazonais e a partir daqui apresentamos a segunda característica distintiva desta ‘classe’: a falta de identidade segura no trabalho. A seu ver, seria incorreto partir do facto dos trabalhadores serem pobres ou deterem um emprego inseguro para dizer que estes pertenciam ao *precariado*.

Em terceiro lugar, importa mencionar aquilo que Standing apresenta como “formas de segurança no trabalho nos termos da cidadania industrial”, sendo estes: segurança no mercado de trabalho – oportunidades de rendimento adequado numa vertente de comprometimento governamental na prossecução de pleno emprego; segurança no emprego (no vínculo laboral); segurança profissional – diz respeito à cultura organizacional e como o trabalhador vê as oportunidades de ascensão na carreira; segurança no trabalho – proteção social em caso de acidente ou doença; segurança na reprodução e desenvolvimento de competências – oportunidade de desenvolvimento de competências através de, por exemplo, formações; segurança de rendimento – garantia de um rendimento adequado e estável; segurança de representação – direito à participação e ação sindical. Deste modo, para que uma pessoa

seja considerada parte do precariado, estas sete formas de segurança devem estar ausentes. Será por isso que Standing entende inicialmente que o facto de alguém ser pobre ou ter um emprego inseguro não faz com que este pertença automaticamente ao precariado.

O precariado caracteriza-se também por ter um “rendimento precário e um padrão de rendimentos diferente do de todos os outros grupos”, não é apenas “o nível dos salários em dinheiro ou pelos rendimentos do trabalho num qualquer momento particular, mas também pela falta de benefícios dados pelas empresas ou pelo Estado e pela falta de benefícios privados para complementar os ganhos em dinheiro” (Standing, 2011:36-37).

Aliado à insegurança do trabalho e à insegurança relativa ao rendimento social, “falta ao precariado uma ‘identidade’ baseada no trabalho” (Standing; 2011:37) que resulta do vazio que caracteriza os seus trabalhos, como a falta de progressão, a falta de um sentimento de pertença e de solidariedade, a falta de tradições, etc. Estes processos contribuem para a alienação, “o precariado sabe que não há laivos de futuro, porque não há futuro no que estão a fazer” (Standing, 2011:38).

Por fim, Standing argumenta que o precariado é uma ‘classe’ heterogénea, dando como exemplo os jovens que transitam entre empregos temporários, os migrantes que se encontram limitados a formas de trabalho ilegais, a mãe solteira que tem de sustentar os filhos e a casa, ou a pessoa perto da idade da reforma que apenas arranja trabalhos temporários (Standing, 2011).

Na fase do mercado de trabalho flexível verificou-se o aparecimento de diversas formas de trabalho atípicas e o seu crescimento, como são exemplo, o trabalho temporário, o emprego ocasional, o trabalho a tempo parcial e os estágios, apesar destes não serem considerados trabalho de forma plena (Standing, 2011).

Standing descreve também o precariado em termos de processo “da forma através da qual as pessoas são *precarizadas*”, entendendo assim que “ser precarizado é estar sujeito a pressões e experiências que levam a uma existência de precariado, é viver no presente, sem uma identidade segura ou um sentimento de desenvolvimento pessoal alcançados através do trabalho e do estilo de vida” (Standing, 2011:45). Para ilustrar essa situação, dá-nos o exemplo do “salaryman” do Japão, onde este trabalhador do século XX tem um ‘emprego vitalício’ e o cenário de ficar sem ele é extremamente temido. Neste modelo, a empresa é tida como uma família, o empregador ‘adota’ o trabalhador e esse passa a dever-lhe “subserviência, dever filial e décadas de trabalho intenso” (Standing, 2011:45). Desta relação surge para o trabalhador uma ‘dependência precária’.

De outro modo, “o precariado é definido pela visão de curto prazo e, induzido pela baixa probabilidade de progresso pessoal ou de construção de uma carreira” podendo “verificar-se uma evolução massificada no sentido da incapacidade de pensar a longo prazo” (Standing, 2011:48).

Em conclusão, o precariado tem sofrido do que em inglês é chamado de ‘os quatro ás’: *raiva* (*anger*), *anomia*, *ansiedade* e *alienação*. A *raiva* decorre do facto das pessoas ficarem sem acesso às redes de solidariedade, provocando um sentimento de bloqueio da possibilidade de progresso; a

ansiedade advém de uma insegurança crónica associada ao medo constante de cometer o mais pequeno erro e daí perder o que se possui; a *alienação* é o sentimento de não pertença, aquilo que se está a fazer, de alguma forma, não se adequa à pessoa; a *anomia* é o sentimento de derrota total agregado à indiferença (Standing, 2011).

A tese de Standing tem uma relevância extrema naquela que é a discussão dos temas de trabalho e, por isso, é importante que a mesma figure neste estudo. Importa também entender quais são as limitações do conceito de *preariado* e quais as implicações práticas da sua definição no caso em estudo.

2. A precariedade enquanto conceito

Precariedade laboral refere-se a todas as formas de insegurança (Standing, 2011), contingência e trabalho flexível. Características relativamente constantes do trabalho precário são, nomeadamente, a preponderância de trabalhos temporários e intermitentes, jornadas longas e sobrecarga de trabalho, colapso ou apagamento das fronteiras entre trabalho e lazer, salários baixos, elevados níveis de mobilidade, apego afetivo ao trabalho e à sua identidade e experiências profundas de insegurança e ansiedade em encontrar trabalho, ganhar dinheiro suficiente e manter-se a par em campos de rápida mudança (Gill & Pratt, 2008).

Tipicamente o trabalho precário é associado a baixas qualificações e relações atípicas, no entanto, tem-se tornado cada vez mais evidente que a precariedade não se esgota nestes grupos (Blackham, 2020). Há ainda a ter em conta que enquanto alguns indivíduos experienciam parte ou a totalidade dos aspetos referidos por vontade própria, como pode ser o exemplo da pessoa que opta por formas de trabalho atípicas por sua própria vontade e responsabilidade, outros não têm escolha. É esse o fator que nos permite concluir se um trabalhador está a experienciar precariedade laboral (Bourdieu, 1998; Standing, 2011; Blackham, 2020), independente do nível do seu nível de habilitações. A precariedade mostra-se assim como uma consequência de variados fatores que atuam de forma sobreposta (Blackham, 2020).

Uma das consequências do aumento do número de trabalhadores com vínculos flexíveis estende-se aos trabalhadores permanentes, a quem passam a ser exigidas muitas mais responsabilidades, como por exemplo, que assumam encargos administrativos e de liderança, funções que, por norma, não podem ser desempenhadas por trabalhadores temporários ou não permanentes (Blackham, 2020).

Existem segmentos na literatura que estudaram o vínculo contratual enquanto indicador para vivências precárias (Harvey, 1989; Kovács, 2006; Oliveira et al., 2011; Casaca, 2012; Centeno, 2013; Kovács et al., 2015; Matias e Carmo., 2018; Ferreira, 2022). Enquanto o resultado mais óbvio é que aqueles que detêm vínculos atípicos estão mais propensos a trabalhos precários, isto não faz com que vínculos estáveis de trabalho se traduzam na ausência de precariedade (Linhart, 2009).

Outros autores acreditam que de um contrato estável possam resultar situações de precariedade ou a *sensação* de precariedade. Bourdieu (1998), entende que a precariedade tem efeitos indiretos, dizendo que a ‘insegurança objetiva’ está na base de uma ‘insegurança subjetiva generalizada’.

Seo (2021), defende que ter relações de emprego standard não garante necessariamente rendimentos seguros, nem tão pouco a percepção de um emprego/trabalho seguro. Aponta ainda que a insegurança subjetiva é um importante indicador que cobre as experiências vivenciadas pelos trabalhadores que são frequentemente negligenciados por medidas objetivas. Uma sensação geral de segurança no emprego pode ser reduzida por circunstâncias tais como a falta de proteção do emprego testemunhadas através do despedimento de colegas e de uma maior flexibilização através da desregulamentação dos trabalhadores atípicos que pode induzir o receio de trabalhadores convencionais perderem o seu emprego. Seo (2021) salienta que as perspetivas futuras são especialmente relevantes na construção do sentimento de segurança do trabalhador.

Trabalhadores com vínculos estáveis sentem-se também constantemente pressionados pelo aumento dos ritmos do trabalho, chegando ao ponto de porem em causa as suas capacidades. Linhart (2009) define esse fenómeno como precariedade *subjetiva*, manifestando-se através da insegurança, falta de crença nas redes de contactos que foram criadas, o medo de não ter nenhuma opção no caso de ficar sem trabalho, o sentimento de não pertença, a falta de confiança no know-how acumulado, a sensação de se estar completamente absorvido pelo constante aumento dos ritmos de trabalho, a pressão em comprometer-se com projetos que surjam ou são sugeridos, com o receio de, no caso contrário, não atingir objetivos, ou de se ficar com a sensação [própria] de que o seu trabalho não está a ser executado corretamente.

A precariedade significa tanto a multiplicação de formas de vidas precárias, instáveis e inseguras como, simultaneamente, novas formas de lutas políticas e de solidariedade que vão além dos modelos tradicionais de partidos políticos e sindicatos (Gill & Pratt, 2008).

3. A precariedade tem idade?

Diversos segmentos da sociedade estão sujeitos a diferentes formas de precariedade. Um destes segmentos analisa a idade dos indivíduos como um indicador para vivências precárias.

Nesta discussão podemos verificar duas correntes: a primeira, e a mais frequente, que tem os jovens, normalmente recém-formados, como o ‘rosto’ da precariedade. Estes são apresentados a um mercado de trabalho que lhes oferece nada mais do que relações pautadas por insegurança, tendo de se submeter muitas vezes a formas de trabalho precárias, com a esperança de que essa será a sua única oportunidade para uma relação de trabalho estável (Bourdieu, 1998; Casaca, 2012; Soeiro, 2012; Matias e Carmo, 2018; Carmo e Matias, 2019).

Por outro lado, estão as pessoas mais velhas, que vivem com o receio de serem substituídas por um dos jovens que entram no mercado por um custo muito mais reduzido, e que são vistos como passíveis

de se adaptarem melhor às mudanças organizacionais e tecnológicas (Casaca e Bould, 2012). É neste grupo onde períodos de desemprego representam um risco maior, obrigando homens e mulheres mais velhos a aceitarem trabalhos inseguros, sob o risco de serem ‘atirados’ definitivamente para fora do mercado de trabalho (Cheng & Chan, 2008; Casaca e Bould, 2012; Donnelly, 2021).

Existe a impressão de que as pessoas mais velhas, que entraram num mercado de trabalho sobre os baluartes dos sindicatos e, portanto, mais seguro, detêm até aos dias de hoje relações de trabalho mais reguladas (Marques, 2019). Por outro lado, acredita-se que as relações de trabalho atípicas recaem com maior incidência sobre os jovens (Marques, 2019). Soma-se também a consciência de que os trabalhadores mais velhos são mais difíceis de ser dispensados (Marques, 2019), pelo que, nesta conceção, as pessoas mais velhas, independente das suas qualificações e capacidades, estão a ‘impedir’ a entrada de pessoas mais jovens no mercado de trabalho.

Estas clivagens geracionais têm vindo a resultar em narrativas que se desenvolvem em torno de “jovens vs mais velhos”. Até que ponto essas crenças são verdadeiras, é o que iremos desenvolver nos pontos seguintes.

3.1. Temporário e precário: dimensões da precarização do emprego jovem

Em contextos de crise, os jovens são um dos grupos mais afetados. Aconteceu assim na Grande Recessão (Hamilton, Antonucci e Robets, 2014; Carmo e Matias, 2019; Marques e Hörisch, 2019) e também na crise Covid-19 (Tavares, Cândido e Carmo, 2021; Tavares e Carmo, 2022).

Na Europa, nas décadas de 1990, a globalização, o crescimento do setor de serviços, a desregulação dos mercados de trabalho, o início do desemprego estrutural e a ‘democratização’ da universidade, foram alguns dos fatores que corroeram a relação entre formação superior e percursos profissionais seguros (Hamilton, Antonucci e Robets, 2014). Os desafios que os jovens enfrentam na transição para a vida adulta são inéditos, estando mais sujeitos à insegurança no mercado, exclusão social e outros riscos.

Os jovens entram através de formas precárias num mercado de trabalho cada vez mais heterogéneo e caracterizado por “situações contraditórias, em que os segmentos mais qualificados podem coexistir na mesma situação profissional com segmentos menos qualificados” (Carmo e Matias, 2019:56). Enquanto esse facto por si não é novo, agrega-se a falta da oferta de uma proposta razoável (Standing, 2011). Não existe uma garantia que ao comprovar as suas competências tal resulte numa posição segura. Ao contrário, por norma, estes transitam entre contratos temporários que se estendem para lá do necessário, para depois serem dispensados e mais tarde substituídos por outros jovens, que dão continuidade a essa tão característica rotatividade (Hamilton, Antonucci e Robets, 2014; Matias e Carmo, 2018; Carmo e Matias, 2019).

Um fenómeno que se pode notar na entrada dos jovens no mercado de trabalho são os estágios (curriculares, profissionais e outras modalidades), onde a ideia de flexibilidade tem sido usada para o recrutamento de estagiários com remuneração insuficiente ou inexistente e poucos ou nenhuns

benefícios (Matias e Carmo, 2018). Sobre a justificação de que é necessário adquirir experiência e novas competências, os estágios são “percecionados como um mal necessário e troca-se a segurança no presente por experiências, associadas à necessidade de começar a construção de um currículo” (Carmo e Matias, 2019:63).

Em alguns casos esses estágios são financiados com dinheiro público, através de políticas ativas de emprego que visam aumentar a rede de contactos dos estagiários e abrir portas para o mercado de trabalho, mas que poucas vezes correm dessa forma, sendo um dos seus efeitos perverso a criação de espirais precárias para estes jovens (Matias e Carmo, 2018).

Quando a possibilidade de realizar um estágio depende em grande medida da capacidade de não se auferir um rendimento, ou auferir baixos rendimentos, durante um período considerável, a questão socioeconómica da família ou da rede de apoio destes jovens é um fator primordial. Como Standing (2011:127) sugere, “a solidariedade familiar alivia a precariedade inicial”, mas para um jovem proveniente de um contexto já em si precário, onde a capacidade financeira é reduzida, a possibilidade de recorrer a esta opção poderá nem sequer ser considerada pela incerteza que daí advém. O tempo é crucial e muitos destes jovens acabam a submeter-se a empregos que não correspondem às suas preferências ou habilitações de forma a poderem contribuir financeiramente no seu agregado familiar e na ânsia de “quererem seguir uma carreira qualquer” (Standing, 2011:127).

Os estágios podem, em diversas situações, constituir uma porta de entrada para o mercado de trabalho, no entanto essa opção não está plenamente acessível a segmentos da sociedade financeiramente carentes.

3.2. Qualificação académica e segurança no emprego

Tendo como ponto de partida os resultados do projeto ‘Trapped or Flexible? Risk Transitions and Missing Policies for Young Highly Skilled Workers in Europe’ financiado pela Comissão Europeia em 2011, Annalisa Murgia e Barbara Poggio (Hamilton, Antonucci e Robets, 2014) olharam para a precariedade que jovens trabalhadores altamente qualificados vivenciam, na Itália, Espanha e Reino Unido.

Os níveis de qualificação sempre tiveram um papel relevante na construção do percurso profissional de um indivíduo. Esperava-se que quanto mais elevado este fosse, maior as chances de uma carreira estável, com proteção social decente e a diminuição dos riscos de desemprego e subemprego, porém, os jovens que entram agora no mercado de trabalho são confrontados com uma situação distinta daquela que seria expectável (Hamilton, Antonucci e Robets, 2014).

Com o aumento da frequência com que jovens mudam de emprego e, conseqüentemente, alternam entre situações de emprego/desemprego e formações/trabalho, o significado atribuído ao trabalho sofreu mutações. Este fenómeno tem vindo a intensificar-se, e a crise financeira apenas gerou mais insegurança para este grupo em particular. Na maioria dos casos, trabalhadores temporários com elevadas

qualificações não estão mais suscetíveis de conseguirem um trabalho permanente do que trabalhadores temporários com níveis de qualificações mais baixos – em muitos países europeus ter educação superior não garante um trabalho permanente (Hamilton, Antonucci e Robets, 2014).

Outro problema que se associa a estas transições, muitas vezes descritas como aleatórias, está relacionado com a sensação de que essas trajetórias não conduzem a ‘sítio algum’, na medida que estas experiências nem sempre contribuem para a construção de um perfil coerente.

Não obstante, existe também a outra face da moeda, onde jovens com elevadas qualificações veem essas transições como oportunidade de explorarem o mercado de trabalho e constroem experiências que acreditam acrescentar valor ao seu currículo, ou ainda como ‘trampolim’ para um emprego estável. Estes jovens provêm geralmente de famílias de classe média-alta e apesar de reconhecerem que os rendimentos auferidos são manifestamente insuficientes quando consideradas as suas qualificações, não vêem isso como um fator desmotivador, na medida que a família provê as suas principais necessidades (Gentile *in* Hamilton, Antonucci e Robets, 2014).

Para os jovens que vêm a instabilidade no emprego como um desafio ou mesmo como uma ‘armadilha’, existe um sentimento de desmotivação e o receio de perda de competências. Ainda, a forma como o trabalho temporário está estruturado, faz com que estes jovens não o percebam como trabalho ‘real’, mas meramente como experiências que não ofereceram uma oportunidade de crescimento ou de aprendizagem, nem favoreceram um sentimento de pertença a um grupo de trabalho (Murgia & Poggio *in* Hamilton, Antonucci & Robets, 2014). Esse sentimento de não pertença advém da falta de integração total no trabalho e do facto de, por norma, estes trabalhadores temporários não serem consultados para os projetos, nem terem voto nas discussões (Carmo e Matias, 2019).

A situação descrita é então encarada em duas vertentes, a primeira como um período de preparação e de experimentação, e a segunda como um período de espera e risco (Guerreiro e Abrantes, 2007). Porém, independente do carácter voluntário ou involuntário que conduz estes jovens altamente qualificados a empregos precários, uma das motivações transversais é o facto de se perceber esse emprego como uma oportunidade para se obter um emprego que corresponda às suas qualificações no futuro (Murgia & Poggio *in* Hamilton, Antonucci & Robets, 2014; Carmo e Matias, 2019).

As dinâmicas até aqui descritas conduzem-nos a um outro desafio, onde estes jovens quando encontram empregos que correspondem às suas qualificações, acabam por relativizar a sua natureza precária pelo prazer de estarem a fazer aquilo a que se propuseram na sua formação e/ou aquilo que gostam – ‘trapped by passion’ (Murgia & Poggio *in* Hamilton, Antonucci & Robets, 2014; Carmo e Matias, 2019).

3.3. Precariedade: efeitos para trabalhadores na meia-idade

No mercado de trabalho, a idade aparece como um importante elemento, principalmente naquela que é a capacidade de mobilidade dos indivíduos. Quanto mais velho for o trabalhador, mais difícil será para

si concretizar com sucesso uma rotação de empregos (Cheng & Chan, 2008; Casaca e Bould, 2012). Assim, quando falamos dos efeitos da precariedade em trabalhadores mais velhos, existem outros fatores a considerar e um dos conceitos que deve ser apresentado desde logo remete à ‘dependência’ relativa ao trabalho, que pode ser percebida em duas vertentes.

Primeiramente, pessoas mais velhas, por norma, têm carreiras mais consolidadas do que a sua contraparte e são tipicamente mais comprometidas com as suas organizações, identificando-se e investindo mais nos seus trabalhos (Cheng & Chan, 2008). Tal pode resultar numa maior dependência ao trabalho que desenvolvem e a possibilidade de perderem o seu emprego causa assim sofrimento, angústia, queda da autoestima (Cheng & Chan, 2008; Donnelly, 2021) e faz com que estes reajam mais fortemente à insegurança no emprego. A dependência ao trabalho associa-se também a perceção que estes trabalhadores têm relativamente à sua mobilidade, isto é, quais as suas chances de encontrar um emprego semelhante noutra organização (Cheng & Chan, 2008).

O segundo ponto desta questão prende-se com insegurança económica que advém de situações precárias. Este grupo encontra-se mais vezes responsável por outros membros da família sendo que as mulheres com mais de 55 anos têm uma “maior probabilidade de terem pessoas idosas ao seu cuidado e, não raras vezes, também os netos e as netas” (Casaca e Bould, 2012:98). As responsabilidades e obrigações familiares que aqui se acentuam tornam este grupo mais vulnerável à insegurança e à precariedade no emprego (Casaca e Bould, 2012; Donnelly, 2021). Assim sendo, o medo de se cair numa situação de insegurança económica acaba muitas vezes por ser um dos maiores perpetuadores de precariedade. Existe o receio que ao perderem o emprego não tenham capacidade de fazer face aos níveis mínimos de subsistência (Cheng & Chan, 2008).

É necessário considerar inclusive que a probabilidade de sentir insegurança no emprego aumenta em idades mais avançadas e que os trabalhadores mais velhos, quando reempregados após perderem um emprego anterior, tendem a submeter-se a empregos mais precários (Donnelly, 2021).

Não obstante, encontramos também na literatura discussões que nos dizem que o impacto da insegurança no trabalho é mais prejudicial nas camadas mais jovens, que têm carreiras mais curtas nas organizações (Hamilton, Antonucci e Robets, 2014; Matias e Carmo, 2018; Carmo e Matias, 2019). Como causa teríamos a existência de mais facilitadores para o término da relação de emprego por parte do empregador e, ainda, o facto de os jovens usarem a saída do emprego como consequência de uma de integração deficiente no local de trabalho, e de todo o *stress* que se lhe segue, acontecimento que não se verificaria com a mesma frequência em trabalhadores mais velhos (Cheng & Chan, 2008). Agrega-se ainda as atitudes perante a perda do emprego, onde o facto de pessoas mais velhas poderem ver esse fenómeno apenas como uma reforma antecipada faria com que o impacto no seu bem-estar geral não fosse tão significativo como seria para trabalhadores mais novos (Cheng & Chan, 2008).

Em síntese, enquanto a relação entre a insegurança no emprego e a rotatividade é mais profunda entre os trabalhadores mais jovens, o efeito da insegurança e da precariedade no trabalho na saúde mental e física abatem-se mais sobre trabalhadores mais velhos (Cheng & Chan, 2008; Donnelly, 2021).

4. Desigualdades de género e precariedade: efeitos na conciliação entre o trabalho e vida privada/familiar.

Os papéis de género sempre tiveram uma função relevante no funcionamento das sociedades. Nas sociedades patriarcais, da mulher espera-se que cuide da casa, dos filhos, do marido e de outros possíveis dependentes, como o caso de parentes idosos. Do homem espera-se que provenha para a família e ocasionalmente, e de acordo com a sua vontade e conveniência, ‘ajude’ a mulher nas suas incumbências. Apesar destas concepções estarem em boa medida ultrapassadas, a verdade é que grande parte do trabalho doméstico e de cuidado continua a pesar sobre a mulher e, como se pode antecipar, estas práticas têm efeitos distintos nas vivências precárias de mulheres e homens (Perista et al., 2016).

Até ao período que antecedeu a revolução industrial, estes costumes eram encarados e aceites com menos resistência. Após este acontecimento, a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho fez com que estas atribuições fossem mais questionadas (Ferreira, 2002). Historicamente, as mulheres têm sido mais propensas do que os homens a trabalhar em empregos menos seguros e menos estáveis (Ferreira, 2002; Casaca, 2012; Donnelly, 2021) e quando o progresso da globalização acelerou a tendência da feminização do trabalho, isto ficou mais claro – consequentemente ou casualmente, assistimos também ao crescimento da precariedade (Standing, 2011; Casaca, 2012).

Com este processo em evolução, cada vez mais mulheres são levadas a praticar as ‘jornadas duplas’ (Guerreiro e Abrantes, 2007; Perista et al., 2016). Espera-se que as mulheres participem do mercado de trabalho, mas sem descurar do trabalho doméstico (cuidado da casa e da família). Pelo facto destas funções terem sido sempre desempenhadas pelas mulheres, este trabalho foi durante muito tempo encarado como “periférico e banal, não valorizado e, como tal, tão pouco remunerado” (Silva, 2016:125); foi não só desprezado pela sociedade, que entende que é esse o papel da mulher, como também nas estatísticas económicas e na política social (Ferreira, 2002; Standing, 2011; Guerreiro e Abrantes, 2012), o que levou a uma discussão um tanto quanto tardia deste assunto.

A desigualdade nas tarefas domésticas e de cuidado entre homens e mulheres tem consequências evidentes na vida profissional (Perista et al., 2016; CIG, 2021), nomeadamente: as mulheres trabalham mais em tempo parcial do que os homens e são a esmagadora maioria que deixa de procurar ativamente trabalho para assegurar trabalho doméstico e prestação de cuidados à família; mais do dobro das mulheres gozam de licença de maternidade comparativamente aos homens, e isso quando conjugado com o ponto anterior resulta em maior absentismo no local do trabalho; as mulheres ganham menos do que os homens e, como seria de esperar, recebem pensões também mais baixas (Casaca e Bould, 2012).

Quando combinados todos estes fatores, as mulheres encontram-se mais sujeitas à pobreza e a formas de vida precárias do que os homens (Casaca e Bould, 2012).

Isto dito, torna-se necessário abordar o conceito de *segregação sexual no trabalho*, que se entende pela concentração de mulheres e homens em diferentes setores de trabalho onde, por norma, predomina um dos géneros. A segregação sexual no local de trabalho não se resume apenas ao confinamento das mulheres a um leque mais limitado de profissões, mas também remunerações inferiores nos setores onde a mão de obra é maioritariamente feminizada – *segregação sexual horizontal*, e mesmo quando as mulheres atuam em setores cuja mão de obra é maioritariamente masculinizada existe uma tendência para que estas ocupem níveis hierárquicos inferiores nas organizações – *segregação sexual vertical* (Comissão Europeia, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, 1998; Guerreiro e Abrantes, 2007; Wall, et al., 2016).

Paralelamente surge também o conceito de *gender pay gap*, que se reflete na diferença de remuneração para o mesmo trabalho, entre mulheres e homens, ou seja, as mulheres, para trabalho igual, não recebem remuneração igual aos homens. É possível apontar alguns dos fatores que estão na origem do *gender pay gap*, como é exemplo o nível de escolaridade – sobrescolarização das mulheres em relação aos homens; a afetação assimétrica de mulheres e homens às diferentes profissões e setores de atividade, mostrando-se necessário proceder à dessegregação sexual horizontal do mercado de trabalho; e o enviesamento remuneratório que decorre da segregação sexual vertical (sub-representação de mulheres em níveis superiores que são melhor remunerados).

Se em situações normais as mulheres já se encontram em desvantagem no mercado de trabalho, este cenário não melhora quando falamos em precariedade. Os efeitos negativos da insegurança no emprego fazem-se sentir com maior intensidade nas mulheres trabalhadoras do que nos homens trabalhadores (Guerreiro e Abrantes, 2007; Casaca, 2012; Wall, 2016). De outro modo, é para os homens mais fácil acompanhar possíveis rotações no emprego do que é para as mulheres, o que faz com que a insegurança e a precariedade no emprego sejam mais angustiantes para estas (Cheng & Chan, 2008). Adicionalmente, o facto de o *stress* proveniente da precariedade no trabalho ser muitas vezes acompanhado com o *stress* baseado nas convenções de género, como discriminação no local de trabalho, demandas familiares e conflitos entre a vida profissional e a vida familiar, é causa de consequências mais severas na saúde das mulheres (Donnelly, 2021).

Numa outra perspetiva, os papéis de género não influenciam apenas as vivências das mulheres. A precariedade e a insegurança no emprego teriam efeitos mais negativos no bem-estar dos homens por estes serem vistos como o ‘ganha-pão’ das suas famílias (Wall et al. 2016) as consequências da perda de emprego seriam, à partida, mais graves (Cheng & Chan, 2008).

O facto de se esperar também que os homens sejam os principais provedores das suas famílias faz com estes desempenhem mais frequentemente uma segunda atividade remunerada e, ainda, os homens encontram-se mais vezes privados de grande parte do convívio familiar e do acompanhamento dos filhos

(Wall, et al., 2016). Apesar de já serem garantidos direitos parentais exclusivos, estes acontecem normalmente em períodos mais curtos do que aqueles que são atribuídos a mulheres e o seu gozo é ainda menos aceite socialmente, quando comparativamente a mulheres (Wall et al., 2016).

Porém, o género enquanto indicador para vivências precárias não se restringe apenas a famílias hétero-normativas. Todos os problemas descritos até então intensificam-se no caso de famílias monoparentais ou famílias LGBTQI+ (Dúran, 2013).

A organização do tempo de trabalho ultrapassa o ‘patamar laboral em que os trabalhadores se movem’, isto é, a interferência do tempo do trabalho condiciona vezes demais o tempo de não-trabalho, deixando o último de ser sinónimo de tempo livre (Cruz, 2003). A falta de estipulação de horários de trabalho claramente definidos, aliado à ‘intensificação’ e ‘densificação’ dos mesmos, faz com que tanto mulheres como homens tenham pouco ou nenhum tempo fora das suas vidas profissionais (Murgia & Poggio em Hamilton, Antonucci & Robets, 2014).

CAPÍTULO II – AS ESPECIFICIDADES DO EMPREGO CIENTÍFICO

1. Quadro geral

As universidades são distintas pelas suas diferenças internas, moldadas por culturas disciplinares e outros fatores (Dusi & Huisman, 2020). As práticas em matéria de pessoal dependem em grande medida da disponibilidade de recursos financeiros (Dusi & Huisman, 2020). As faculdades e departamentos das universidades recebem um orçamento de pessoal que lhes permite financiar as principais atividades de ensino e investigação, estando este dependente dos desempenhos em matéria de educação e investigação (Dusi & Huisman, 2020). Para a educação são usados como indicadores importantes uma série de pontos de créditos obtidos pelos estudantes e o número de licenciaturas; para a investigação, uma série de publicações, citações e número de doutoramentos são de primordial importância (Dusi & Huisman, 2020).

Quando falamos do tipo de vínculos contratuais, o emprego científico tornou-se mais incerto: os indivíduos são mais frequentemente empregados com contratos atípicos, estando assim sujeitos a relações de emprego precárias e casuais. Muitos académicos são agora contratados para posições a tempo inteiro, sem que estas ofertas sejam acompanhadas pela certeza de uma carreira na sua universidade (Altbach, Reisberg & Rumbley, 2010).

Além disso, a competição por bolsas de investigação entre investigadores está a aumentar, juntamente com a intensificação e extensão do trabalho (Ivancheva, 2015; Dusí & Huisman, 2020; Ferreira, 2022). Soma-se também a proliferação de novos e distintos regimes de auditoria, fiscalização e qualificação/cálculo e a degradação da remuneração e das condições de trabalho dos académicos (Gill, 2014), o que condiciona a autonomia destes profissionais (Altbach, Reisberg & Rumbley, 2010). Citando Jorge Calado (2014:115), “com a mania da objetividade, reduziu-se tudo a números (...); limitou-se a ciência. (...) Quantificaram-se resultados: quantos artigos, comunicações e patentes? Mais: exige-se, à partida, a definição de metas (onde se irá chegar e quando)”.

O ensino superior tornou-se uma instituição mais competitiva (Calado, 2018): os académicos competem por empregos e trabalham mais para manter o seu emprego num ambiente de maiores expectativas e maior responsabilização (Altbach, Reisberg & Rumbley, 2010). Além disto, a burocratização das universidades está também relacionada com o aumento dos compromissos perante as autoridades externas (Altbach, Reisberg & Rumbley, 2010).

A forma como é feita a gestão da investigação sofreu assim claras mutações, “a todos os níveis – financiamento, dimensão das equipas de investigação, burocracia – a escala aumentou” (Calado, 2014:117). Particularmente quando se trata de gerir grupos de investigação, os responsáveis aderem em grande parte à lógica do mercado: as práticas de emprego dependem da disponibilidade de recursos financeiros e em muitos aspetos os líderes de investigação são ‘capitalistas académicos’, que importam técnicas de gestão empresarial (Gill, 2014; Teixeira, 2015; Dusí & Huisman, 2020). Tal caminho parece

inevitável se pensarmos nas dinâmicas que se têm verificado nos centros de investigação, como o declínio de ofertas de posições permanentes, o contexto de financiamento cada vez mais volátil e internacionalizado, a dependência de fundos de bolsa, a diminuição da rotatividade do pessoal académico sénior, o desejo de reduzir os custos de emprego na investigação e a pressão que existe sobre as publicações segundo o lema de ‘publicar ou perecer’ (Ivancheva, 2015). A necessidade de produzir rapidamente e constantemente não apenas contribui para o aumento da competição, mas também para o estímulo de fraude e para a “perda de alguma originalidade e muita liberdade” (Calado, 2014:118).

A academia passou a representar um excelente exemplo da neoliberalização no local de trabalho e que os académicos são, em muitos aspetos, sujeitos modelos neoliberais, com a sua infinita automonitorização, flexibilidade, criatividade e internalização de novas formas de auditoria e cálculo (Gill, 2016). O neoliberalismo encontrou terreno fértil em académicos cujas predisposições para ‘trabalhar arduamente’ e ‘fazer bem’ se mesclam perfeitamente com as suas exigências de sujeitos autónomos, automotivados e responsáveis (Gill, 2016). A pressão sobre a avaliação da produtividade de académicos é substancial, embora muito do trabalho desenvolvido seja bastante difícil ou impossível de medir com precisão (Brew, Lucas, & ProQuest (Firm), 2009; Altbach, Reisberg & Rumbley, 2010).

Tudo isto “compartimenta a experiência da investigação” (Ivancheva, 2015:44), tornando extremamente difícil descrever a profissão como um todo (Altbach, Reisberg & Rumbley, 2010). Hoje a precariedade substituiu-se à segurança, e é uma das experiências estruturantes da vida académica; uma sensação de crise pessoal e social é agora endémica entre muitos académicos, mesmo aqueles para quem a precariedade não assume as formas mais óbvias (Gill, 2014).

2. O caso português

Até à revolução de Abril de 1974, a ciência em Portugal caracterizava-se por um atraso considerável, com instituições pouco inovadoras, pouco produtivas, isoladas, muito dependentes e rígidas (Gago, 1990; cit. Ávila, 1998). Depois disso verificou-se uma mudança considerável, que foi acelerada pela adesão de Portugal à CEE em 1986 (Heitor, 2015). Assim, nas últimas décadas do século XX, um sistema mais democrático foi institucionalizado no ensino superior e nas organizações científicas (Ferreira, 2022).

A Lei 108/88 (Autonomia das Universidades) e a Lei 54/90 (Estatuto e Autonomia dos Estabelecimentos de Ensino Superior Politécnico) atribuíram autonomia institucional às organizações do ensino superior e do sector científico e concederam liberdade para ensinar, aprender e investigar, conferindo também poderes para a implementação de políticas públicas e soberania na sua gestão (Ferreira, 2022). Estas transformações legislativas contribuíram para a mudança de um modelo de ensino superior e organizações científicas controlado pelo Estado para um modelo de supervisão estatal e de autonomia institucional (Ferreira, 2022).

Contudo, nas palavras de Ana Ferreira (2022:82), o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (Lei 62/2007) foi o “passo crítico para a neoliberalização da academia portuguesa” na medida que este levou a cabo a “redução dos conselhos de administração, concentração do poder, e integração dos intervenientes externos nos órgãos de decisão das organizações académicas, reduzindo ao mesmo tempo o acesso de estudantes e académicos às mesmas estruturas organizacionais”. Apesar de se ter mantido os avanços trazidos pela Lei 108/88 e a Lei 54/90, o RJIES instituiu “novas formas de responsabilização através de mecanismos de financiamento, bem como de avaliação e avaliação individual e institucional” (Ferreira, 2022:82).

Foram muitos os benefícios individuais e sociais associados à democratização e à expansão do ensino superior português, no entanto, tal fenómeno fez-se acompanhar pelo aumento significativo das necessidades financeiras das instituições (Teixeira, 2015). Como consequência, houve uma pressão para que o sistema de ensino superior “diversificasse as suas fontes de financiamento e utilizasse dum modo mais eficiente os recursos disponíveis” (Teixeira, 2015:859). Esse fenómeno intensificou-se com a crise financeira e os seus efeitos foram expressivos no ensino superior e na ciência, onde o crescimento continuado foi acompanhado pela fragmentação e a precarização do setor, e a diferenciação de atividades como a gestão da ciência, a transferência de conhecimentos e tecnologia, e a comunicação científica (Ferreira, 2022). Passa a existir uma separação cada vez mais vincada entre “atividades de gestão propriamente ditas, desenvolvidas em plano operacional, e as de orientação, coordenação e gestão científica” o que contribuiu fortemente para a “divisão social do trabalho científico” (Ávila, 1998:103).

No que concerne à crescente diferenciação de funções dentro da academia, Ana Ferreira (2022) argumenta que o principal problema não reside em si nessa ‘fragmentação’, mas antes no tipo de vínculo contratual que detêm os investigadores que realizam tais funções que era, na sua maioria vínculos precários, como são exemplo os diferentes tipos de contratos de bolsas, que excluem estes profissionais da maioria dos direitos laborais e correspondente proteção social, como é exemplo o acesso a subsídios de desemprego ou de doença (Ferreira, 2022). Neste contexto, a integração de investigadores em posições permanentes tem sido residual, o que se resume em dois pontos: as relações precárias superaram progressivamente os contratos permanentes e, em Portugal, mais de 95% de todas as atividades de investigação são desenvolvidas em condições de trabalho precário (Ferreira, 2022).

Antes, Patrícia Ávila (1998:102-103) notava que “a dedicação às tarefas diretamente relacionadas com a investigação – nomeadamente a realização de experiências e os procedimentos relacionados com a recolha de dados” são sobretudo destinadas aos cientistas mais jovens e que ocupavam “posições mais baixas no campo científico”; pelo contrário, quanto “maior o volume de capital científico” – associado ao ‘prestígio’ pessoal ou reconhecimento junto aos seus pares ou nas comunidades científicas – e a idade, “menor o tempo que os cientistas dedicam à investigação e maior o que despendem com outras atividades, como é o caso das tarefas administrativas e de gestão”.

Em Portugal, uma medida importante para a fazer face à instabilidade das relações laborais na ciência foi o “Programa de Estímulo ao Emprego Científico” (Lei 57/2016 e Lei 57/2017), onde o pressuposto foi o de substituir progressivamente bolsas de pós-doutoramento por contratos a prazo, concedendo direitos laborais aos investigadores (Ferreira, 2022). Também o “Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública” (PREVPAP, Lei 112/2017) teve na sua conceção a missão de reduzir progressivamente o trabalho precário no setor público português e, como tal, incluindo as instituições do setor do ensino superior e da ciência (Ferreira, 2022). No entanto, esses programas não tiveram os resultados esperados, o primeiro pela limitação da sua abrangência e o segundo pela resistência dos decisores institucionais – objetivamente não combateram a precariedade no setor (Ferreira, 2022).

A precariedade continua a ser vista pelos atores sociais (decisores governamentais e institucionais) como um ‘mal necessário’ para o cumprimento da missão da ciência e intrínseco à liberdade académica (Ivancheva, 2016; Ferreira, 2022).

3. Disparidades de género no emprego científico

No contexto europeu, Portugal representa uma situação atípica, em que a taxa de mulheres na ciência é superior à dos restantes países (Delicado e Alves, 2013). No entanto, este facto não distancia as mulheres cientistas portuguesas dos problemas observados pelas investigadoras de outros países, continuamos a assistir a “dificuldades de progressão na carreira e o abandono da atividade científica em maior número que os seus colegas homens” (Delicado e Alves, 2013:8).

As ‘fugas na canalização’ (*leaky pipeline*), termo usado para definir o fenómeno de diminuição de mulheres ao longo da carreira académica, tem como causas não apenas “diferenças biológicas e preparação académica”, mas também fatores sociais que incluem “aspetos culturais e normas sociais informais que reforçam o estereótipo da ciência e da investigação como empregos mais adequados aos homens” (Santos, Horta e Amâncio, 2021:627).

Os fatores expostos até aqui poderão justificar a falta de uma correspondência positiva entre a participação elevada das mulheres na ciência em Portugal e uma situação de paridade de género – as mulheres ainda ocupam uma minoria dos postos hierarquicamente superiores e têm um menor acesso a contratos de investigador auxiliar (Delicado e Alves, 2013). A menor progressão da carreira das mulheres face aos homens poderá estar também relacionada com a maneira como os últimos percebem o seu trabalho e o avaliam. Muito por conta das dinâmicas de masculinização das redes no mundo académico (*old boys’ networks*), os homens têm também um maior conhecimento sobre o que é necessário para o sucesso académico, o que cria desvantagens para as mulheres académicas (Santos, Horta e Amâncio, 2021).

Menos trabalho em rede traduz-se numa diminuição de oportunidades, tanto de colaboração como para obtenção de financiamento o que condiciona a progressão na carreira (*glass ceiling*); e mesmo

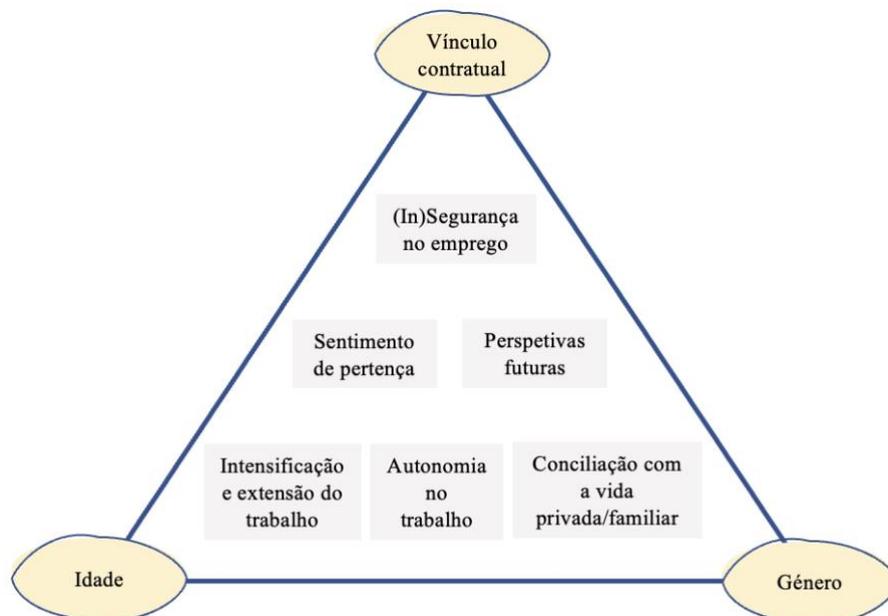
quando em posições hierarquicamente superiores, as mulheres reportam o sentimento de “falta de confiança, isolamento e visibilidade e falta de respeito” (Santos, Horta e Amâncio, 2021:628).

As desigualdades de género em todos os campos de conhecimento foram estudadas intensivamente e os fatores familiares (como a maternidade) não foram identificados como primários na diferença na produtividade entre mulheres e homens, mas sim as práticas profissionais próprias do processo de investigação, ou seja, a cultura institucional (Santos, Horta e Amâncio, 2021).

As desigualdades de género no emprego científico não são uma exceção àquilo que acontece no mercado de trabalho em geral. Apesar do emprego científico ter uma forte participação feminina, as redes de poder continuam a ser dominadas por homens, o que aqui é designado como *old boys network* mas que corresponde ao conceito de segregação sexual no trabalho (horizontal e vertical) apresentados no capítulo anterior.

CAPÍTULO III – PLANO DE INVESTIGAÇÃO E MÉTODOS

1. Modelo analítico



Pretende-se analisar as dinâmicas que se constroem no emprego científico, a nível da (in)segurança no emprego, sentimento de pertença (ou não pertença) na organização, autonomia (e liberdade) no trabalho, intensificação e extensão dos ritmos de trabalho, perspetivas futuras – profissionais e pessoais, e a conciliação da atividade profissional com a vida privada e a vida familiar. Para delimitar a análise, considerou-se o vínculo contratual, a idade e o género como variáveis explicativas.

2. Estudo de caso: o CIES-Iscte

Fundado em 1985, o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Instituto Universitário de Lisboa (CIES-Iscte), é uma unidade de investigação e desenvolvimento que foca a sua atividade na área das ciências sociais. O centro é acreditado pela FCT, e desenvolve o seu trabalho em 6 domínios, sendo eles sociologia, políticas públicas, ciência política, comunicação, história e serviço social, estudando os problemas sociais contemporâneos a partir de perspetivas multidisciplinares.

Entre investigadores (as atividades de investigação são a principal atividade), investigadores-professores (as atividades de investigação têm um espaço relevante nas suas atividades profissionais) e professores-investigadores (as atividades de docência têm um espaço relevante nas suas atividades profissionais), em 2020 o CIES empregava um total de 335 trabalhadores, de 19 nacionalidades

diferentes, distribuídos por uma diversidade de funções (investigadores integrados, investigadores associados, assistentes de investigação, bolsiros de doutoramento e investigadores visitantes).

Considerando que o CIES acompanha as tendências genéricas dos centros de investigação em Portugal, a nossa intenção na sua escolha não é a de obter uma amostra representativa, mas antes captar a heterogeneidade característica do setor científico.

Assim, a análise será desenvolvida com base em três indicadores centrais: o vínculo contratual, a idade, onde se tenta fazer o corte entre trabalhadores jovens e trabalhadores mais velhos, e o género.

A escolha do CIES para a realização do estudo de caso tem na sua base o facto de permitir a construção de uma análise profunda do fenómeno da precariedade na ciência. Então, como referido anteriormente, o objetivo de um estudo de caso não é encontrar uma porção que mostre a qualidade do todo, mas antes olhar para as relações, processos e singularidades, oferecendo um quadro rico com perspetivas distintas provenientes de diferentes ângulos, de diferentes tipos de informações, embora com as suas limitações (Thomas, 2016).

Com apenas um caso, não podemos assumir que, se o estudo fosse repetido por pessoas diferentes num momento diferente, resultariam conclusões semelhantes (Simons, 2009; Thomas, 2016). No estudo de caso, o objetivo não é a generalização, na medida que o ‘método’ é frequentemente considerado ‘deficiente’ nesse departamento (Gomm, Hammersley & Foster, 2000; Thomas, 2016). A nossa intenção é estudar e ficar a conhecer o ‘porquê’ e o ‘como’ do sujeito de diversas perspetivas numa tentativa de nos ‘aproximarmos da realidade’ (Simons, 2009; Thomas, 2016).

A forma como se pretende abordar a precariedade no caso concreto – priorizando a compreensão em profundidade das experiências dos indivíduos – faz com que o estudo de caso seja um método adequado, independentemente da ausência de produção de conclusões que possam ser extrapoladas. Adicionalmente, entendemos que ao levar a cabo este estudo estaremos a contribuir para a compreensão do fenómeno, gerando conhecimento que beneficia diversos públicos, desde a população em geral, estruturas de administração e de recursos humanos, até aos próprios investigadores cujas vivências constituem o nosso objeto de estudo.

3. A adequação do método qualitativo ao objeto de estudo

Os estudos qualitativos consideram que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenómenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa, que não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas (Vilelas, 2009).

O método qualitativo é útil e necessário para identificar e explorar os significados dos fenómenos estudados e as interações que estabelecem, possibilitando assim estimular o desenvolvimento de novas compreensões sobre a variedade e a profundidade dos fenómenos sociais (Bartunek e Seo, 2002; cit. Vilelas, 2009).

A investigação qualitativa é uma forma de estudo da sociedade que se centra no modo como as pessoas interpretam e dão sentido às suas experiências e ao mundo em que elas vivem. Existem diferentes abordagens que se consideram no âmbito deste tipo de investigação, mas a maioria tem o mesmo objetivo: compreender a realidade social das pessoas, grupos e culturas. Os investigadores usam as abordagens qualitativas para, a partir de observações e de análises abertas, descobrir as tendências e os processos que explicam o como e o porquê das coisas, e explorar o comportamento, as perspetivas e as experiências das pessoas que elas estudam (Vilelas, 2009).

Deste modo, a investigação qualitativa vai-se firmando no campo das Ciências Sociais e dispõe hoje de uma grande variedade de métodos, cada um dos quais parte de premissas diferentes e prossegue diferentes objetivos (Flick, 2002), centrando-se, de forma genérica, no modo como os seres humanos interpretam e atribuem sentido à sua realidade subjetiva (Vilelas, 2009).

A expressão *investigação qualitativa* refere-se a uma multiplicidade de métodos e desenhos de investigação. No entanto, podem encontrar-se vários elementos comuns nessas diferentes abordagens. De acordo com Boyd (1993; cit. Vilelas, 2009) estes elementos são: 1) uma abordagem holística às questões – um reconhecimento de que as realidades humanas são complexas; 2) o *focus* está dentro da experiência humana; 3) as estratégias de investigação usadas mantêm geralmente um contacto com as pessoas nos contextos onde essas pessoas geralmente se encontram; 4) existe tipicamente um alto nível de envolvimento do investigador com os sujeitos; 5) os dados produzidos fornecem uma descrição, usualmente narrativa, das pessoas que vivem através de acontecimentos em situação.

Por outro lado, as pesquisas que utilizam o método qualitativo trabalham com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões. Não têm qualquer utilidade na mensuração dos fenómenos em grandes grupos, sendo basicamente úteis para quem necessita entender o contexto onde algum fenómeno ocorre. Em vez da medição, o seu objetivo é conseguir um entendimento mais profundo e, nesse cenário, subjetivo do objeto de estudo, sem se preocupar com as medidas numéricas e análises estatísticas (Vilelas, 2009).

No paradigma qualitativo, a realidade é construída a partir do quadro referencial dos próprios sujeitos do estudo, e cabe ao pesquisador decifrar o significado da ação humana, e não apenas descrever os comportamentos. O axioma da investigação dos “objetos” sociais é que os seres humanos respondem a estímulos externos de maneira seletiva. Tal seleção é influenciada pela maneira através da qual eles definem e interpretam situações e acontecimentos (Vilelas, 2009).

Na pesquisa qualitativa, fazemos habitualmente apelo a descrições narrativas e às comparações contínuas para compreender as populações ou situações estudadas (Vilelas, 2009). A investigação qualitativa é particularmente importante para o estudo das relações sociais, dada a pluralidade dos universos de vida (Flick, 2005).

Ao contrário da investigação quantitativa, os métodos qualitativos encaram a interação do investigador com o campo e os seus membros como parte explícita da produção do saber, em lugar de a

excluírem a todo o custo, como variável interveniente. A subjetividade do investigador e dos sujeitos estudados faz parte do processo de investigação (Flick, 2005).

A investigação qualitativa está vocacionada para a análise de casos concretos, nas suas particularidades de tempo e de espaço, partindo das manifestações e atividades das pessoas nos seus contextos próprios (Flick, 2009).

Ponderando tudo o que até agora foi exposto, conseguimos justificar o porquê de termos optado por um método qualitativo no nosso estudo. Atendendo à subjetividade já *per si* inerente ao tema em estudo – *as perspetivas dos investigadores face à sua situação profissional* – o método mais adequado deve permitir que a vivência do sujeito seja o âmago da nossa tese.

Não queremos com isso dizer que as perceções do indivíduo constituam verdades universais, porque não o são. Porém, a realidade do estudo será construída a partir do *quadro referencial de cada sujeito*, e só a partir da interpretação dessas perceções será possível formular tendências e processos que expliquem o porquê dos indivíduos não terem visões semelhantes face à sua situação profissional. Traduzir esses resultados em números, ou seja, analisá-los pelo método quantitativo, não seria fiel e desvalorizaria a complexidade do objeto de estudo. A metodologia qualitativa celebra a riqueza, a profundidade, a nuance, o contexto, a multidimensionalidade e a complexidade e tem um papel essencial na compreensão de como as coisas funcionam em contextos particulares (Mason, 2002).

Em síntese, a pesquisa qualitativa pode ser caracterizada em três pontos: preocupa-se com a forma como a “palavra social” é interpretada, compreendida, experimentada, produzida ou constituída; é flexível e sensível ao contexto social em que os dados são produzidos (em vez de rigidamente estandardizados ou estruturados, ou totalmente abstraídos do contexto da "vida real"); e, por fim, através de métodos de análise, explicação e construção de argumentos que envolvem a compreensão da complexidade, detalhe e contexto, a investigação qualitativa visa produzir entendimentos arredondados e contextuais com base em dados ricos, variados e detalhados (Mason, 2002).

3.1. A entrevista semiestruturada como procedimento técnico de recolha de informação

As entrevistas são fundamentais quando se pretende “mapear práticas, crenças, valores e sistemas classificatórios de universos sociais específicos, mais ou menos bem delimitados, em que os conflitos e contradições não estejam claramente explicitados” (Duarte, 2004:215). Sendo bem executadas, as entrevistas permitem ao pesquisador “fazer uma espécie de mergulho em profundidade” (Duarte, 2004:215), ou seja, concedem ao pesquisador indicadores relativos à forma que cada um daqueles sujeitos perspetiva/caracteriza a sua realidade. Permite assim a recolha de informações consistentes que validam a descrição e compreensão das dinâmicas que se estabelecem no interior daquele grupo (Duarte, 2004).

A entrevista caracteriza-se ainda por ser “uma forma de interação social, uma forma de diálogo assimétrico, onde o pesquisador busca coletar os dados e o pesquisado se apresenta como fonte de

informações. Como forma de interação social a entrevista valoriza o uso da palavra, símbolo e signo privilegiados das relações humanas, por meio da qual os atores sociais constroem e procuram dar sentido à realidade que os cerca” (Gil, 2008; Flick, 2002; Haguette, 1997; cit. Batista, Matos e Nascimento, 2017:6). A proximidade que se estabelece entre o investigador e o entrevistado e a sua realidade é, em geral, mais difícil de se alcançar com outros instrumentos de recolha de informação (Packer, 2018).

A entrevista de investigação qualitativa tenta compreender o mundo do ponto de vista dos sujeitos, desdobrar o significado das suas experiências, descobrir o seu mundo vivido antes das explicações científicas (Kvale & Brinkmann, 2009), permitindo uma proximidade da história de vida do indivíduo e concede acesso a factos particulares e a dados/acontecimentos importantes.

No entanto, as entrevistas têm também os seus desafios e limitações. Desde logo, importa não assumir os testemunhos como fonte de investigação, ou seja, como verdades estruturantes. É importante extrair daquilo que é subjetivo e pessoal o que permite pensar na dimensão coletiva e que, conseqüentemente, “nos permite compreender a lógica das relações que se estabelecem (estabeleceram) no interior dos grupos sociais dos quais o entrevistado participa (participou), em um determinado tempo e lugar” (Duarte, 2004:219). Por outro lado, a entrevista poderá não se adequar a contextos em que “o anonimato dos interlocutores” precisa ser resguardo e estes pertencem a “uma comunidade onde a sua fala e a sua história podem facilmente ser reconhecidas pelos demais”, devendo-se, nesses casos, buscar outros meios para levantamento de material empírico (Batista, Matos e Nascimento, 2017:14).

Normalmente a entrevista de investigação qualitativa é "semiestruturada", existindo, no entanto, outras possibilidades: entrevistas em grupo, entrevistas que são completamente não estruturadas, histórias de vida, entre outros (Packer, 2018).

A entrevista semiestruturada é caracterizada por um estilo relativamente informal. É pouco provável que o investigador tenha um guião completo e sequenciado de perguntas, e a maioria das entrevistas qualitativas são concebidas para ter uma estrutura fluída e flexível, e para permitir que o investigador e os entrevistados desenvolvam temas inesperados (Mason, 2002). O investigador tem um plano geral para o tema a ser discutido e o objetivo é encorajar a pessoa a falar ‘com as suas próprias palavras’ para obter um relato na primeira pessoa (Packer, 2018).

O acesso à subjetividade de uma pessoa, ao significado pessoal de algum evento e fenómeno, que é necessário na abordagem da investigação qualitativa, será proporcionado através de entrevistas semiestruturadas (Packer, 2018).

Sumariamente, optamos pela entrevista semiestruturada por entendermos que os conhecimentos, opiniões, compreensões, interpretações, experiências e interações das pessoas são propriedades significativas da realidade social que a pergunta de investigação pretende explorar. O interesse está assim nas perceções dos indivíduos e isso requer uma compreensão da profundidade e da complexidade dos seus relatos e experiências, como forma de se gerar uma representação mais justa e completa da perspectiva dos entrevistados.

Nas entrevistas realizadas recorreu-se a um guião com questões orientadoras¹, onde foram abordados temas como a trajetória académica e profissional, a motivação pessoal para a prossecução da carreira e os benefícios pessoais da mesma, as maiores dificuldades enfrentadas no percurso profissional, a (in)segurança na carreira e a proteção social, a perceção do papel da ação sindical no setor, a conciliação da vida privada, da vida familiar e da vida profissional, assim como o impacto do trabalho desenvolvido na sensação de bem estar e na saúde física e mental e, por fim, a realização proporcionada pelo trabalho.

A informação recolhida foi tratada seguindo uma análise de conteúdo de cariz categorial², onde se confrontou o quadro de referência definido à priori e o material empírico recolhido. O objetivo foi descrever aquilo que foi narrado nas entrevistas, de modo a dar conta da saturação das entrevistas e facilitar a comparação/o confronto das mesmas.

4. Caracterização da população e critérios de seleção dos entrevistados

De modo a proceder à escolha dos entrevistados, o CIES disponibilizou uma tabela Excel com o nome, sexo e tipo de vínculo contratual dos seus investigadores. Num momento inicial, foram excluídos 4 investigadores, por desempenharem funções de gestão no Iscte e, por essa razão, terem menos dedicação ao trabalho de investigação. Também a Professora Doutora Luísa Veloso foi excluída, por ser a orientadora do presente estudo.

Assim, foram apresentados 88 investigadores e, nesta fase, foi excluído mais um/a investigador/a pela insuficiência de informações a seu respeito no perfil ciência Iscte e no ciência vitae e, também pela ausência de produções científicas de qualquer tipo.

Dos 87 investigadores restantes, 47 são do sexo feminino e 40 do sexo masculino. Das mulheres, 19 dedicam-se de forma exclusiva à carreira de investigação e 28 são professoras-investigadoras, ou seja, desenvolvem as duas atividades profissionais, tendo as atividades de docência um espaço relevante nas suas atividades profissionais. Dos homens, 14 dedicam-se em exclusividade à investigação, 26 são professores-investigadores. Do total dos investigadores, 54 tem como atividade principal a docência. Dos 33 investigadores que exercem a atividade de forma exclusiva 11 foram contratados ao abrigo dos Concursos de Estímulo ao Emprego Científico Individual; 16 foram contratados ao abrigo da norma transitória (DL 57/2016 e Lei 57/2017) na categoria de investigador júnior; 4 foram contratados através de outro tipo de contratos; 2 investigadoras estão em posições permanentes na instituição, com contrato por tempo indeterminado.

Num momento inicial, pretendeu-se entrevistar na mesma proporção professores-investigadores e investigadores, no entanto, devido a diversos constrangimentos, optou-se por restringir o alcance do estudo aos profissionais que têm a investigação como atividade principal. Na escolha dos entrevistados

¹ Ver Guião de Entrevista no Anexo A.

² Ver Análise de Conteúdo no Anexo B.

(na construção da amostra) atenderam-se a três variáveis: o género, a idade e o tipo de vínculo contratual. Através da consulta dos perfis do ciência Iscte e do ciência vitae, fez-se uma aproximação às idades dos investigadores com base na data de conclusão da licenciatura. Para garantir a heterogeneidade da amostra, seguiram-se dois critérios:

- a. Selecionaram-se investigadores com vínculos laborais distintos, de forma a compreender a existência, ou não, de um impacto do vínculo contratual na situação profissional dos investigadores;
- b. Nacionalidade – com o propósito de não negligenciar aquela que é a realidade do CIES, selecionaram-se investigadores de nacionalidades distintas; no entanto, esta escolha foi feita apenas nos casos em que as variáveis explicativas (idade, género e vínculo contratual) não foram comprometidas.

CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O nosso estudo empírico tenta compreender as implicações do vínculo contratual, do género e da idade nas perspetivas profissionais dos investigadores e, nomeadamente, gerar um entendimento dos conceitos de precariedade objetiva e de precariedade subjetiva no caso concreto. Para tal, foram entrevistados 4 investigadores e 3 investigadoras, com idades compreendidas entre os 37 e os 52 anos. De forma a manter o anonimato dos entrevistados, estes serão sempre apresentados como E1, E2, E3, E4, E5, E6 e E7.

Investigador/a	Género	Idade	Vínculo contratual
E1	Masculino	51	Contrato CEEC – Principal
E2	Masculino	37	Contrato CEEC – Júnior
E3	Masculino	37	Contrato DL57 – Júnior
E4	Feminino	47	Contrato DL57 – Júnior
E5	Feminino	52	Contrato (outro) – tempo parcial
E6	Masculino	52	Contrato DL57 – Júnior
E7	Feminino	41	Contrato DL57 – Júnior

Tabela 1: Características dos entrevistados

1. A carreira de investigação e a convergência entre as motivações pessoais e os benefícios profissionais

Quando questionados acerca das razões que levaram à prossecução da carreira de investigação, de um modo geral, os entrevistados apontam como principais causas a liberdade na profissão, a internacionalização, a valorização das competências pessoais e a crença na ciência e o gosto por fazer ciência.

“Tive aí uma ambição para viajar, trabalhar ao nível internacional, ao nível europeu, foi uma oportunidade de fazer isto. Tenho uma liberdade... é um emprego onde posso usar a minha inteligência.” (E1: M, 51 anos, Contrato CEEC – Principal)

“É uma coisa que sempre me interessou, a ciência sempre me interessou, aprender, conhecer mais sempre me interessou. [...] Foi importante ter encontrado uma área de investigação que me interessasse, ter encontrado pessoas com quem eu gostei de trabalhar no início, portanto, os meus primeiros projetos de investigação correram bastante bem, as minhas primeiras experiências correram bem, gostei da área em que estava a trabalhar, gostei das pessoas com quem estava a trabalhar.” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Não é um trabalho que escolhi pelo que eu chamaria o capital económico ou simbólico que ele dá, mas sim pela curiosidade, pelo facto de sentir-me viva quando faço pesquisa, acredito muito no trabalho de pesquisa. [...] É atrativa principalmente pelo tipo de trabalho desenvolvido, por acreditar na ciência, de eu ser uma pessoa curiosa, eu sinto-me viva quando faço pesquisa.” (E4, 47 anos)

Por outro lado, a carreira de investigação não surge sempre como uma escolha pensada, mas antes como resposta a uma oportunidade de trabalho ou de um convite para trabalhar em certo projeto e, a partir daí, a carreira desenvolveu-se.

“Tive a oportunidade para participar num projeto de investigação, passado uns tempos de já estar desempregado, e acabei por gostar daquilo e acabei por ficar.” (E2: M, 37 anos, contrato CEEC – Júnior)

“Eu não escolhi a carreira, eu sinceramente nunca me lembro de ter escolhido a carreira. O que acontece é que eu tive esse convite ainda não tinha terminado a licenciatura, tive esse convite para fazer um pequeno trabalho num projeto e a partir daí a coisa foi se desenrolando, foi acontecendo. Eu não planeei a minha a minha carreira.” (E5: F, 52 anos, contrato (outro) – tempo parcial)

“Pareceu-me um projeto promissor porque também estava próximo do terreno, no terreno de investigação.” (E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior)

Relativamente aos benefícios pessoais encontrados na carreira, estes tendem a convergir com as motivações para a prossecução da carreira, acrescentando-se aqui o sentimento de pertença, o incentivo ao *networking*, o reconhecimento externo que advém do trabalho, a inspiração e o estímulo intelectual característicos do trabalho académico e o impacto desse trabalho na sociedade.

“É bom ter esta ideia, que tenho um emprego onde posso utilizar a minha inteligência. [...] Tenho vários amigos, não só em Portugal, mas em todo o lado, todo o mundo. Gosto muito desta conexão. [...] É importante sentir parte de uma cultura. Recebo vários alertas do Google Scholar de que alguma pessoa desconhecida tenha usado o meu trabalho. É uma coisa estúpida, sim, mas eu gosto desse tipo de coisas. É egotismo, mas é um tipo de visibilidade. Uma confirmação de que eu existo. De que o meu trabalho existe.” (E1: M, 51 anos, contrato CEEC – Principal)

“Tenho a oportunidade de conhecer imensas pessoas. Aliás, a profissão incentiva mesmo o *networking*, faz mesmo parte para encontrar co-autores para os *papers*, pessoas para discutir ideias, pessoas de vários países na realidade. E depois oportunidades para viajar também, que são absolutamente incríveis, as conferências normalmente são internacionais, eu literalmente já dei a volta ao mundo em trabalho.” (E2: M, 37 anos, contrato CEEC – Júnior)

“A capacidade de aprender, acumulamos um corpo de conhecimento [...] há também um conjunto de outras competências transversais que se vão apanhando neste trabalho de investigador.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior).

“Supõe-se que a pesquisa possa ter um impacto dentro da sociedade, o que sem dúvida dá um sentido naquilo que a gente faz” (E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior)

Apenas a entrevistada 7 declarou não ver nenhuns benefícios em termos da carreira.

2. As condições da carreira de investigação

Como indicado por Altbach, Reisberg e Rumbley (2010), os contratos atípicos proliferam na academia, o que conduz a relações de emprego precárias e casuais; acrescenta-se ainda o facto de que muitos académicos são contratados para posições a tempo inteiro, sem que isso se traduza na certeza de uma carreira na sua universidade. Isto ficou claro no caso concreto, onde dos maiores problemas que os entrevistados enfrentam na carreira, a instabilidade foi o tópico referido de forma mais recorrente, independente da idade ou do vínculo de trabalho. A instabilidade aparece aqui não apenas na figura dos vínculos atípicos e, portanto, que não oferecem segurança a médio e longo prazo, mas mesmo quando essa segurança se verifica a médio prazo, as prestações de trabalho surgem muito cortadas no tempo. Também a instabilidade nos rendimentos é um fator de preocupação.

“O contato mais longo que eu tive até agora foi o de doutoramento, que foi um contrato de 4 anos. Este foi o mais longo, todos os outros contratos foram inferiores a isso, alguns de 2 anos, outros de alguns meses apenas, 6/5 meses.” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Quando não tinha projetos, não trabalhava, quando tinha projetos trabalhava. Quando havia muitos projetos trabalhava em mais que um. Quase sempre a recibos verdes. Depois também passei por quase todos os tipos de bolsa, tive uma bolsa de iniciação à investigação, depois tive uma bolsa de doutoramento, e finalmente tive uma bolsa de pós-doutoramento, aquilo que eu nunca tive neste tempo todo que trabalhei no CIES, que é praticamente agora a primeira vez que está a acontecer, foi um contrato. [...] Eu ia conseguindo ter na maior parte das vezes um rendimento decente, não é? Às vezes ganhava menos, às vezes ganhava mais e a coisa ia compensando” (E5: F, 52 anos, contrato (outro) – tempo parcial)

“O que é a dificuldade e que levanta nuvens no horizonte é a incerteza a prazo. Portanto, eu, entretanto já passei os 50 anos, não sei bem a idade de reforma. [...] O horizonte que eu ainda tenho à frente de vida ativa ainda é longo e não está de maneira nenhuma definida em termos de segurança de trabalho, e isso é bastante ameaçador. [...] O problema da precariedade, desta incerteza dos vínculos, põe-se de maneiras

diferentes consoante a fase de carreira em que cada pessoa está. E os problemas são diferentes, mas existem mesmo para carreiras muito longas. Entretanto, já faço este trabalho há bastante tempo, eu e os meus colegas, e damos por nós tipo celebrar bodas de prata da profissão quase na mesma” (E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior)

Outros desafios mencionados referem-se às dificuldades no desenvolvimento de competências consideradas essenciais para se fazer investigação, sendo elas a dificuldade na escrita, na organização do tempo e a difícil adaptação ao trabalho em projetos consecutivos e, às vezes, simultâneos.

“A dificuldade da escrita foi um grande desafio. Depois a dificuldade de trabalhar numa sequência de projetos, não é? Agora estamos a trabalhar num projeto, que pode ser de 1 ano, de 2, de 3... e a seguir temos de pensar que vai haver outros projetos, ou ter de estar a trabalhar em diferentes projetos ao mesmo tempo.” (E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Há um conjunto de competências transversais novas, que tem a ver com a organização do nosso próprio trabalho e da nossa capacidade de trabalhar autonomamente, que têm de ser ganhas e não é muito difícil, como aconteceu a mim, chegar a meio do doutoramento e se calhar achar que essas competências não estavam tão bem estabelecidas como eu esperaria e de repente ter de ir à procura no fundo dessas competências para continuar a avançar.” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

A entrevistada E7, ainda que se debata também com a instabilidade na carreira, considera que a sua maior dificuldade até agora tem sido abandonar a carreira académica, na sequência de diversos momentos de insucesso quando essas tentativas existiram. O entrevistado E1 encontra-se numa situação semelhante, apesar de a mudança de setor estar ainda apenas em consideração, e não algo que tenha sido de facto tentado.

“Eu tive os desafios para sair da academia [...] Eu não fiquei nenhum momento da minha carreira académica, desde que eu comecei o mestrado, sem bolsa. Então eu terminei o mestrado, já com bolsa de doutorado, terminei o doutorado, já com bolsa de pós-doutorado, eu terminei o pós-doutorado já com o meu contrato da norma transitória. O que eu não consegui foi sair para o mercado de trabalho, que era uma coisa que eu queria muito ter feito, ter saído para o mercado de trabalho não académico.” (E7: F, 41 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Tenho essa conversa interna sobre o próximo emprego, por causa da impossibilidade de cumprir todos os... a impossibilidade de fazer todo o trabalho planeado. Tenho essa dúvida, como obter outro emprego quando este emprego não for um ponto de sucesso. Tenho de pensar em coisas que não são do mundo académico... eu não sei, eu não sei... eu não tenho uma ideia...” (E1: M, 51 anos, contrato CEEC – Principal)

2.1. Carreiras contributivas e ação sindical

A instabilidade descrita anteriormente tem efeitos principalmente naquilo que é a carreira contributiva. É possível fazer um corte entre aquela que é a proteção social que a carreira oferece numa fase inicial, na fase de bolsheiro, e a proteção social que nasce com os contratos de trabalho. É na fase dos ‘contratos’ de bolsa que este problema é particularmente crítico, sendo que o alcance desta condição está fortemente dependente da existência de contratos, que trazem uma proteção social regular.

Para a nossa entrevistada E5 existe uma preocupação acrescida com a sua carreira contributiva, na medida que o primeiro contrato com “todos os direitos” surgiu aos 50 anos.

“Bolsas já não há mais porque já tive a bolsa de pós-doc, as bolsas dos projetos e não é sinceramente uma coisa... acho que chegou, ainda foi até aos 50 anos, acho que chega bem. Porque as bolsas têm de facto essa questão, não são um contrato de trabalho, têm a questão da segurança social e tenho mesmo que começar a me preocupar com isso, a sério. Já não vou nada a tempo. É o meu desafio principal [...] Conseguir um rendimento e preferencialmente com um vínculo que pelo menos em termos da segurança social permita descontar para a segurança social proporcionalmente, é um desafio que coloniza os outros todos. Não pode haver nenhum outro que coexista com este, porque este sobrepõe-se a tudo.” (E5: F, 52 anos, contrato (outro) – tempo parcial)

Também o entrevistado E6 demonstra alguma preocupação com a sua carreira contributiva e com o controlo que tem da mesma, pois não sabe até que ponto dependeria de si prolongar ou não a ADSE quando se der o término do contrato que tem agora.

“Pois, é a tal coisa, havendo um contrato de trabalho enquanto assalariado uma das coisas importantes é mesmo a proteção social, sem dúvida. Problema é ela não existir fora dos regimes de contratação, é mesmo esse o problema. Eu sei que, por exemplo, agora até tenho direito à ADSE em função de uma adesão voluntária, mas nem sei se vou poder... é uma ambiguidade que eu não sei como vou poder resolver, à partida está condicionada há existência de um vínculo público, de contrato de trabalho público, mas não sei se quer se posso prolongar. No caso de terminar o contrato, não sei sequer se está nas minhas mãos prolongar algum sistema de proteção social, portanto aí é o contraste total, é evidente que essa é uma das dificuldades maiores.” (E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior)

Por outro lado, a entrevistada E7 teve sempre a família como a única certeza de ‘proteção social’ em caso de qualquer sucedido. Neste caso, a preocupação em manter rendimentos que permitissem fazer face ao custo de vida foram de tal modo dominantes ao longo do percurso profissional que a proteção social nunca foi um tópico em consideração.

“Eu nunca pensei em proteção social na verdade, a minha proteção social sempre foi a minha família. [...] Era como se fosse assim, dos males, o menor, pelo menos eu tenho um trabalho. Eu comecei a fazer o meu doutorado no ano da austeridade, ali mais ou menos no final de 2012, que é quando eu termino o doutorado, consigo a minha bolsa de pós-doutoramento. Então é assim, pelo menos eu tenho como pagar as minhas contas.” (E7: F, 41 anos, contrato DL57 – Júnior)

No que concerne ao papel dos sindicatos e da ação sindical na carreira de investigação, a maior parte dos entrevistados considera que os sindicatos não se conseguiram ainda adaptar às características específicas do setor, destinando-se mais para trabalhadores com relações de trabalho mais estáveis, como é o caso dos professores.

“Na realidade o problema fundamental é esse problema de contratos com termo incerto. Na minha opinião os sindicatos têm uma orientação para pessoas com empregos mais regulares, como professores. Na minha opinião não tem uma narrativa, uma representação de problemas como pessoas como investigadores sem nenhum tempo de *tenure*.” (E1: M, 51 anos, contrato CEEC – Principal)

“Como sempre, quando estamos a falar de pessoas que têm um estatuto não bem definido, uma situação de precariedade, etc., é difícil a proteção sindical, ou seja, é mesmo um desafio. Um bolsheiro que proteção sindical pode ter? Nenhuma. É capaz de ser um pouco diferente com o tipo de contratação que referi [mais estável], mas não me parece ser uma prioridade em termos das preocupações dos sindicatos, pelo menos não de todos.” (E2: M, 37 anos, contrato CEEC – Júnior)

Os entrevistados E5 e E6, por sua vez, identificam benefícios na ação sindical, nomeadamente na definição do estatuto de investigador e na melhoria de aspetos gerais da relação de trabalho. A entrevistada E5, apesar disso, não deixa de reconhecer que existe ainda um caminho a ser feito pelos sindicatos de forma que estes concretizem de forma mais eficiente os seus objetivos.

“O papel dos sindicatos é fundamental e foi fundamental nestas transformações que existiram a respeito dos contratos e mesmo da definição da figura do investigador. Os contratos, dos movimentos, da reivindicação coletiva dos investigadores, de diferentes centros de investigação e de diferentes áreas disciplinares, em particular quando estava ainda muito em aberto e se desenhava. Acho que o papel dos sindicatos é fundamental e também em articulação com a ação coletiva dos investigadores, não é? Em causa própria. E também na ligação que os sindicatos podem fazer ao sistema legislativo através dos partidos ou dos partidos que estiverem dispostos a acolher as reivindicações e levá-las à alteração legislativa, que é fundamental, e que aconteceu no caso investigadores.” (E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Eu acho que houve um caminho feito recentemente, porque há bem pouco tempo os sindicatos do ensino superior eram dirigidos apenas a docentes do estado, a professores e professoras do ensino superior com contrato de carreira. Mas, e provavelmente porque a realidade mudou tanto, porque em muitas instituições há efetivamente se calhar já mais pessoas precárias do que pessoas não precárias, os sindicatos também tiveram que atender a essas situações e, portanto, têm feito um percurso, e posso falar mais especificamente do meu, um percurso de tentar também integrar as causas da ciência e, nesse sentido, também ajudar esta precariedade na Ciência, para além da precariedade no ensino superior.” (E5, 52 anos)

A Associação dos Bolseiros de Investigação Científica (ABIC) é mencionada por 3 dos entrevistados (E2, E3 e E7) como o mais próximo de ação sindical que se pode ter durante o percurso profissional. Para estes entrevistados, de uma forma objetiva, a ação sindical no setor é quase inexistente, mas a ABIC tenta, na medida do possível, colmatar esse ‘buraco’, apesar de se encontrar extremamente limitada pela falta de estatuto de sindicato. Depois da fase de bolseiro e quando se passa aos contratos, os sindicatos, nomeadamente a SNESUP e a FENPROF, não mostraram ainda capacidade de adaptação à realidade do setor académico.

“Eu não conheço quase ninguém que esteja sindicalizado. Essencialmente a ABIC, que funciona mais para os bolseiros. A nível de sindicato que é o Sindicato Nacional do Ensino Superior, acho que é o mais próximo que está disto, mas não vejo grande atividade feita por eles. Portanto, eu diria que têm uma força muito reduzida, para não dizer inexistente.” (E2: M, 37 anos, contrato CEEC – Júnior)

“A representação dos bolseiros fica um pouco a cargo da ABIC, que é uma associação que não tem estatuto sindical [...]. Isto também é um fator de desproteção, aqueles que são os mais precários entre os investigadores, nem sequer têm acesso a ter um sindicato próprio, têm de dar a volta tendo associações que os tenta defender de alguma forma.” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Só agora é que eu fui começar a ter esses contratos, então essa ideia do sindicado, de saber como o sindicato funcionava e etc. era muito distante para mim. Eu me via mesmo na ABIC. Eu nunca me senti representada pelos sindicatos, eu sempre me senti representada pela ABIC.” (E7: F, 41 anos, contrato DL57 – Júnior).

A instabilidade que os entrevistados aqui relatam pode ser desdobrada em cinco das sete “formas de segurança nos termos da cidadania industrial” apresentadas por Standing (2011): segurança no emprego (no vínculo laboral), segurança profissional (referente à cultura organizacional e às possibilidades de progressão na carreira), segurança no trabalho (diretamente relacionada com a proteção social), segurança de representação (direito à participação e ação sindical) e segurança de rendimento (garantia de um rendimento adequado e estável). O facto de os investigadores não experienciarem estas formas de segurança (na sua totalidade ou de forma parcial) faz com que se

verifique nestes uma visão de curto prazo e a incapacidade de pensar para lá daquele que é o ‘prazo de vida’ do contrato, o que limita a possibilidade de se projetar a construção de uma carreira.

3. Organização do trabalho, volume de trabalho e concretização dos objetivos profissionais

A organização do trabalho dos investigadores entrevistados consiste principalmente em responder as demandas conforme elas vão surgindo – a agenda de trabalho é uma agenda dinâmica.

“É um bocado à base de responder às necessidades que vão aparecendo, é extremamente dinâmico.” (E2: M, 37 anos, contrato CEEC – Júnior)

“É uma questão de deixar aquilo que pode ser feito a qualquer momento para situações em que não há outros trabalhos para fazer. É uma coisa de muitos altos e baixos.” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Então a agenda de trabalho não é uma agenda constante, no sentido que não é sempre igual, depende muito das atividades que em concreto caracterizam uma certa época, ou uma certa semana, vamos dizer.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior)

Nessa organização são consideradas uma diversidade de funções que se têm como essenciais, como é exemplo as atividades diretamente relacionadas com a pesquisa – a pesquisa empírica, que é depois subdividida, no trabalho de campo, na análise de dados, na escrita dos artigos e na sua publicação, e na disseminação e publicitação da investigação. Surgem também as funções relacionadas com o ensino e a colaboração com terceiros.

“A pesquisa é a minha preocupação principal. [...] pesquisa empírica, o trabalho de campo [...], portanto, análise de dados, escrita, escrita de artigos, escrita de publicações, tudo isso.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Agora estou a trabalhar com um bolsheiro do laboratório do CIES, portanto, obviamente garantir que ele está a aprender é uma prioridade [...] Depois acabo por dar prioridade a colaborações, portanto, aquele trabalho que não é só meu.” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

Para a entrevistada E7 todas as funções são desempenhadas com igual empenho e dedicação. O entrevistado E6, quando questionado sobre as atividades que considera de maior relevância no seu trabalho, demonstrou uma indefinição entre as atividades que relevam em termos de avaliação [própria] e aquelas que são as atividades de investigação com impacto social.

“Do ponto de vista dos resultados, o que é essencial é relevar aquilo que dá *um* score em termos de avaliação nos processos de avaliação das instituições. O que é preciso é a publicação, e a publicação em revistas credenciadas. [...] Do ponto de vista do ideal que me está a perguntar, o que me parece que devia ser valorizado é ter essa intervenção, é ter um impacto fora do próprio trabalho académico.” (E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior)

Ainda, 4 dos entrevistados indicam que o trabalho consome grande parte do dia-a-dia.

“Tenho fim-se-semana, à noite, tudo ocupado, sempre... A loja está sempre aberta, 24h por dia, 7 dias por semana, sem feriados, sem folgas.” (E1: M, 51 anos, contrato CEEC – Principal)

“Não somos obrigados a entrar no trabalho às 7h e a sair às 17h, mas isso transforma-se de facto numa sobrecarga de trabalho em que o dia começa às 7h e termina à meia-noite e muitas vezes não há distinção entre semana de trabalho e fim-de-semana.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Eu imensas vezes saio daqui às 20h, às vezes saio às 21h [...], durante pelo menos 2 meses passei aqui todos os fins de semana” (E5: F, 52 anos, contrato (outro) – tempo parcial)

“Eu trabalho 10/11h por dia [...], trabalho o fim-de-semana inteiro” (E7: F, 41 anos, contrato DL57 – Júnior)

No entendimento de Gill & Pratt (2008), as jornadas longas e a sobrecarga de trabalho seriam características do trabalho precário, que se refletem naquelas que são as fronteiras entre trabalho e lazer.

As entrevistadas E4 e E7 referiram que a sua opção por trabalhar a partir de casa deve-se principalmente à falta de condições de trabalho no instituto, contrariamente aos restantes dos entrevistados, que quando trabalham a partir de casa é mais por comodidade e escolha própria.

“O gabinete não brinda as condições para eu desenvolver as atividades que desenvolvo normalmente em casa. É um gabinete que tem 45° durante verão e muito frio durante o inverno. É um gabinete muito pequenino, portanto, para eu não ficar sem ar devo abrir a janela, é um espaço que está num local de passagem, portanto barulhento, não dá para trabalhar com tranquilidade. É muito difícil desenvolver as atividades no gabinete.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Eu tenho um gabinete com 8 pessoas virado ali para aquele pátio, é um barulho insuportável, uma porta que fecha e abre a todo o tempo, eu não consigo me concentrar, então eu trabalho principalmente de casa.” (E7: F, 41 anos, contrato DL57 – Júnior)

Outra questão que surgiu neste aspecto, prende-se com a forma como muitas vezes a atividade de pesquisa, considerada essencial para a investigação, acaba por ser secundarizada. As funções administrativas e as funções de docência são aquelas que surgem com mais frequência e que requerem uma afetação de tempo maior, ao ponto de se sobrepor à atividade principal de investigação, ou às vezes suspendê-la por um determinado período. A entrevistada E4, usando como exemplo a semana que se seguia, descreveu essa dinâmica:

“Na próxima semana, além das atividades de lecionação em que sou normalmente envolvida, estou também convidada por colegas para lecionar para os estudantes, uma atividade, portanto, não regular, é um convite para dar uma aula dentro de uma universidade que não é a minha. Mas ao mesmo tempo tenho um convite para um evento, um seminário, e uma atividade de divulgação de resultados; mas ao mesmo tempo tenho também entrevistas marcadas há algum tempo, que felizmente consegui marcar, mas que coincidem com a mesma semana que tenho eventos e várias aulas, e ao mesmo tempo, neste momento estou a fechar um livro com uma editora internacional e na próxima semana, teoricamente, eu deveria conseguir reenviar o rascunho desse livro com as correções feitas, mas acima disso, na próxima semana tenho também de rever um artigo que voltou da revisão, portanto, tenho o parecer dos pares, que avaliaram o artigo e dentro da próxima semana, entre as várias coisas, tenho também de reenviar esse artigo para a revista.”

A rotina que a investigadora E4 descreve reflete aquela que tem sido a intensificação e a extensão do trabalho académico que alguns dos autores citados no capítulo I referem nos seus estudos (Ivancheva, 2015; Dusi & Huisman, 2020; Ferreira, 2020).

O investigador E3, por sua vez, aponta também a importância que atribui à lecionação e como isso, por vezes, o ‘desvia’ daqueles que são os seus interesses mais pessoais:

“Obviamente, as aulas são uma prioridade. A avaliação dos alunos é uma prioridade. [...] Por exemplo, quando penso nas avaliações, durante o período de avaliações em que há trabalhos e testes para corrigir não tenho tanto tempo para a minha investigação e, portanto, infelizmente, muitos daqueles que são os interesses mais pessoais acabam por ficar de lado.” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

Quanto à sensação de cumprimento dos objetivos profissionais, foi possível destacar quatro entendimentos: os objetivos são cumpridos com frequência, os objetivos não são cumpridos com frequência, os objetivos não são cumpridos com frequência, mas por razões externas à profissão e, por fim, a sensação de objetivo cumprido vem com o momento da publicação do artigo, da submissão do projeto, da aceitação do financiamento, etc.

“Temos logo o feedback imediato, o *paper* ficou publicado, o financiamento entrou, a apresentação ficou feita, temos o certificado, tudo isto marca logo imediatamente que o trabalho foi executado com sucesso.” (E2: M, 37 anos, contrato CEEC – Júnior)

“O momento da publicação do trabalho é, sem dúvida, um momento que valorizo, principalmente quando tudo isso acontece com certos interlocutores, que considero relevantes.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior)

4. Autonomia: a que custo?

Com relação a percepção da autonomia no trabalho os entrevistados E1 (E1: M, 51 anos, contrato CEEC – Principal) e E5 (E5: F, 52 anos, contrato (outro) – tempo parcial) entendem ter um nível absoluto e elevado, respetivamente. Os restantes entrevistados, apesar de admitirem ter uma autonomia muito elevada, não deixam de identificar de forma muito clara que essa autonomia é condicionada, seja pelas “tarefas invisíveis” que vão surgindo, como, e principalmente, pela cultura de subjugação às métricas que existe no setor.

“Quando eu comecei a trabalhar, trabalhava com muito menos autonomia do que aquela que tenho agora. Agora tenho mais capacidade de decidir como é que eu faço as coisas e que coisas faço, do que tinha quando comecei. Agora, obviamente, essa autonomia não é ilimitada, não é? No fundo porque há que satisfazer as necessidades dentro da instituição. Também é preciso ter uma ideia do que é que a comunidade científica está interessada porque no fundo é fulcral para avançar na carreira ser capaz de publicar os trabalhos, ou ganhar projetos, etc. [...] Eu tenho de estar muito preocupado com isso muito por causa desta condição de precariedade. Eu não saber se ao fim destes 3 anos em que tenho este contrato vou ter outro contrato ou não, e sei que quando chegar ao fim, há de abrir uma posição, ou algumas posições, e eu vou estar a competir com não sei quantas pessoas iguais a mim, por um conjunto de lugares que sei que são limitados. Portanto, sem dúvida que a autonomia que eu tenho é muito constrangida pela situação de precariedade em que estou. (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

“É possível ser autónoma por si, não sei se essa autonomia não se pague. É uma autonomia que de qualquer forma penso que pode entrar em jogo, pode ter um impacto no que é o desenvolvimento da carreira.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Pronto, não é total [a autonomia], porque tenho de cumprir essas métricas, nomeadamente, portanto quando digo total é um efeito retórico, porque há esses objetivos, mesmo que estejam implícitos, e não sejam exercidos, não tenho, digamos, a figura de um patrão ou dum chefe que me esteja a orientar quotidianamente o trabalho. Posso organizar a minha investigação, os meus protocolos de trabalho, de acordo com o que eu acho que é mais pertinente. E os mecanismos de dar conta disso são bastante flexíveis.” (E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Eu tenho autonomia para escrever os artigos, posso escrever um artigo sobre o que eu quiser, mas eu tenho que publicar naquela revista Q1 e Q2, porque se eu não publicar nessas revistas não vai contar para mim. Então é uma autonomia muito limitada.” (E7: F, 41 anos, contrato DL57 – Júnior)

Assim, a autonomia surge neste contexto como algo que tem um custo, nomeadamente na limitação da liberdade dos temas em que se escolhe escrever.

Outra questão em que a autonomia dos investigadores é posta em causa é no que concerne à lecionação, onde aceitar os convites para dar aulas acaba por ser quase uma exigência para o avanço na carreira.

“É importante para pessoas na minha situação que deem aulas, porque um dia quando me for candidatar a um lugar como docente, é importante para mim dizer, ‘Ok, eu já tenho experiência letiva, não só tenho experiência como investigador, mas tenho também experiência letiva’. Eu tenho alguns colegas doutras áreas, pronto são amigos de longa data, pessoas que andaram comigo no secundário, amigos da faculdade, que também são investigadores e que têm tido alguns problemas em conseguir candidatar-se a posições de docente porque tiveram pouca experiência enquanto estavam a fazer pós-doc, ou enquanto estavam com contratos de investigação. Quando aparecem estas oportunidades para pessoas como eu para dar aulas, o ideal é aproveitar sempre, ou seja, sou quase obrigado a dizer que sim, porque não dizer que sim é basicamente estar a dar um tiro no pé. Corro o risco de ficar nessa situação desses amigos meus, são pessoas mais ou menos na mesma posição que eu, já acabaram o doutoramento há alguns anos, estão agora a tentar concorrer a posições permanentes, que são na maioria dos casos como docente e acabam por levar um bocado o pé para trás porque não adquiriram muita experiência de docente ao longo destes anos.” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

O discurso do investigador E6 acaba, de certa forma, por dar seguimento àquilo que foi relatado pelo investigador E3:

“Em termos objetivos como passei um período largo da minha carreira mais dedicada à investigação, neste momento o acesso à contratação é mais por via da docência, eu tenho falta de recursos necessários, porque não tenho experiência de dar as aulas ao longo destes anos que têm colegas meus que concorrem aos mesmos concursos. Portanto, a carreira de investigação penso que está secundarizada.” (E6, 52 anos)

Por fim, o investigador E2 relata também a forma como a sua autonomia acaba por estar condicionada por funções mais burocráticas e administrativas, e também por funções “invisíveis”:

“Eu gostaria que a minha função principal fossem só os *papers*. O que acontece é que a partir de determinada altura da carreira, nós começamos a ser saturados com outro tipo de tarefas, nomeadamente administrativas, burocráticas, comités, serviço, e coisas do género. Eu noto agora, desde que consegui o

estímulo científico, eu não mudei de faixa salarial, não mudei de posição na carreira, só que como aquilo a taxa de sucesso é de 6%, eu apercebi-me que aquilo tem o efeito de sinalizar as pessoas, chamar a atenção. E chamar atenção neste caso é muito mau. [...] O problema é estas tarefas invisíveis que vão aparecendo e que acabam por roubar tempo para aquilo que eu realmente sou autónomo. E atenção, que muitas destas coisas eu não sou obrigado a fazer, eu sou convidado a fazer, mas é aqueles convites que têm uma carga em que é aconselhável a aceitar. É daquelas coisas que eu sei que recusar com muita frequência, vai ser mau. Portanto, há ali um acordo quase tácito institucionalmente que este tipo de coisas faz parte. Como aquela coisa de ser convidado para rever um *paper*, eu posso recusar, mas se eu recusar muito, vai ser mal visto pelos meus colegas, ou fazer trabalho editorial, também posso recusar, mas se começar a recusar com frequência também vai ser mal visto pelos meus colegas, portanto há ali uma *peer pressure* para aceitar este tipo de serviço.” (E2: M, 37 anos, contrato CEEC – Júnior)

Esta pressão em aceitar projetos/atividades que surjam ou que sejam sugeridos surge, na conceção de Linhart (2009), da apreensão de não se atingir objetivos ou de se ficar com a sensação [própria] de que o trabalho não está a ser bem executado. Linhart (2009) destaca que estas dinâmicas ocorrem inclusive em trabalhadores com vínculos estáveis e, por isso, introduz o fenómeno como um possível indicador de uma precariedade subjetiva. De certa forma, é possível verificar isso mesmo – tanto o investigador E3, como o investigador E2, estão sujeitos às mesmas pressões em aceitar atividades extras, apesar do vínculo do último oferecer mais segurança que o vínculo do primeiro.

5. As métricas e a ‘fabricação’ do investigador tipo

Como mencionado anteriormente, a maioria dos investigadores quando questionados sobre a autonomia que têm na realização do trabalho fazem uma distinção clara entre aquela que é a autonomia na organização da sua rotina, na definição dos seus protocolos e na escolha de com quem colaborar, com a autonomia que têm na escolha dos tópicos a investigar ou no tipo de atividades que gostariam de realizar.

Nesta última dimensão em que os investigadores indicam ter a sua autonomia mais limitada, as métricas surgem como principal fundamento. Existe a necessidade de se atender aos ‘*hot topics*’ da comunidade científica de forma a aumentar a probabilidade de o artigo ser bem recibo/aceite e esses artigos devem ser publicados em revistas de quartil 1 ou de quartil 2, sob o risco do trabalho não terem valor.

As métricas, de forma geral, são vistas negativamente e como limitativas daquilo que se podia fazer e, nesse sentido, reduzem os investigadores a um único tipo, o investigador que publica em revistas de quartil 1 ou quartil 2.

“É contraproducente fazê-lo porque, em termos de avanço profissional, faria melhor usar esse tempo [tempo extracurricular de apoio aos alunos, definido contratualmente] para estar a publicar mais qualquer

coisa, para escrever, estar a preparar mais uma candidatura a um projeto qualquer. Fico na mesma a nível profissional se ajudar alunos, ou se não ajudar alunos” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Ao longo dos últimos anos, na minha experiência subjetiva, o que tem feito o sistema de avaliação atual, é fazer com que muitas escolhas sejam feitas, ou não feitas, com base nesse sistema. [...] Atividades que afinal são importantes, que envolvem, por exemplo, a divulgação de resultados, são atividades que já racionalizo, já desenvolvo com um certo cuidado, porque são atividades às vezes desgastantes do ponto de vista do tempo e do empenho, mas que não têm grande reconhecimento.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior)

“As métricas que me avaliam, sobretudo naquilo a que me podia dar acesso a uma contratação mais estável, acho que se reduzem às publicações em revistas internacionais de primeiro quartil e nesse sentido eu acho que são completamente limitadoras. Não considero que o perfil de investigador ou de investigadora que dão primazia à publicação nesse tipo de revistas seja o único perfil possível e válido na investigação. [...] Nós somos avaliadas de uma maneira que eu acho que é quase humilhante, que é ter uma plataforma em que se vai pondo aquilo que fez e aquilo vai dando pontos, até porque aquele é o nosso valor no mercado, a nossa cotação de mercado é aquela, sendo que se tiver um artigo de uma revista de Q1, pronto, os pontos ficam logo aumentados, e para se ter o mesmo número de pontos que dá a publicação numa revista Q1 tem de se fazer não sei quantas dezenas de coisas de outro tipo.” (E5: F, 52 anos, contrato (outro) – tempo parcial)

Existe também uma limitação daquela que é a ‘missão da ciência’ e que os entrevistados se referiram como a “terceira via da Universidade”. Não existe um incentivo para a realização de projetos que não tragam visibilidade para a instituição, existe antes, de facto, um desincentivo a práticas deste tipo, visto que essas não têm tradução nas métricas. Parece haver um desestímulo para projetos que teriam um impacto mais local.

“Há um impacto que se calhar nós enquanto investigadores poderíamos ter na sociedade e que não temos. No fundo temos de escolher se vamos ter esse impacto, que não é tão vistoso, não é tão bom para as métricas, não é tão bom para a universidade pôr todos os anos na lista das coisas que foram feitas, mas é muito importante. [...] Eu só posso ir perder muito tempo a apoiar uma determinada causa, ou uma determinada instituição, se isso puder resultar de um projeto ou de um *paper*. A condição que está sempre subjacente é, eu não posso dedicar muito tempo a uma coisa a nível profissional a não ser que ela me traga um *output* que eu possa mostrar e que possa contribuir para as tais métricas.” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

O entrevistado E6 acrescenta, ainda, que devia existir um esforço maior para se ‘devolver’ às comunidades aquilo que é do seu interesse, o que passaria pela produção científica em português. Isto

acaba por ser condicionado quando o objetivo da pesquisa se prende com a divulgação em revistas internacionais.

“O retorno da informação que andamos a recolher para os interessados e para os participantes. Não apenas a tradução em artigos escritos em inglês, que provavelmente só vão ser lidos a nível mundial/global pela meia dúzia de pessoas que estão a estudar naquele momento um tema muito parecido.” (E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior)

A cultura da publicação que se intensificou na academia (*publish or perish*) (Ivancheva, 2015) levanta problemas também a nível dos assuntos que são discutidos. A pressão para publicar, na visão de Calado (2014), para além de contribuir para um aumento da competição, conduz também à “perda de alguma originalidade e de muita liberdade”. O investigador E2 nota precisamente isso:

“Há um problema subjacente à cultura de publicação [...], somos obrigados a publicar para não minar a carreira. [...] Nós temos carreiras precárias e dizem-nos, ‘vocês têm de publicar, ou vão saltar fora’, então nós vamos publicar a qualquer custo. Isto está a fazer com que os temas científicos comecem a ser banais, ou seja, vamos explicar coisas fáceis, não vamos querer fazer coisas complicadas porque isso aí está a meter a nossa carreira em risco.” (E2: M, 37 anos, contrato CEEC – Júnior).

Portanto, como sublinhou Brew, Lucas & ProQuest (Firm) (2019), as pressões que têm surgido sobre a avaliação da produtividade de académicos são notórias, embora, como indicam os entrevistados, muito do trabalho seja bastante difícil de ser traduzido nas métricas que regem o trabalho científico.

6. O peso da precariedade na conciliação entre a vida privada, a vida familiar e a vida profissional

Para entendermos como se desenvolve a conciliação da vida privada, da vida familiar e da vida profissional, começamos por procurar saber que funções os entrevistados tinham à sua responsabilidade na sua esfera privada e familiar. Os investigadores E1, E3 e E4, desempenham todas as tarefas domésticas. O investigador E2, apesar de desempenhar grande parte das tarefas domésticas, adotou estratégias que lhe permitem poupar algum tempo, como subcontratar um serviço de lavandaria e comprar um *rumba* para aspirar a casa.

A investigadora E5 (vive em união de facto) e a investigadora E7 (casada), assinalam uma divisão das tarefas de casa justa com os seus parceiros. Além disso, relatam também a existência de solidariedade em situações excecionais, como é o caso de terem de trabalhar ao fim-de-semana, por exemplo. Ao contrário do que foi discutido no quadro teórico, no caso específico o género, à partida, não parece ter um papel relevante naquela que é a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Quando passamos para a compreensão de como aconteciam os momentos de lazer ou de descanso, surgiram novamente questões relacionadas à sobrecarga de trabalho. Para as investigadoras E4 e E7 e para o investigador E1 existe uma relevância elevada atribuída à vida profissional, o que tem como consequência direta a secundarização da vida privada e a redução de momentos de socialização.

A consequência principal dessa secundarização da vida privada para os investigados E1 e E4 é, principalmente, a falta de construção de relacionamentos amorosos ou de amizade.

“Eu de facto não sou casado, é uma consequência. Este tipo de trabalho intermitente, não é bom para relacionamentos.” (E1: M, 51 anos, contrato CEEC – Principal)

“Não é uma coisa que acontece sempre, mas eu sinto sempre que no meu caso, sem dúvida, a precariedade, a incerteza, tem um peso muito grande, portanto, isso faz com que o dia-a-dia seja preenchido especialmente de trabalho, e é difícil entrar em relacionamentos com outras pessoas dentro de um contexto de instabilidade e de incerteza. Não é que toda a gente encara a coisa dessa forma, no meu caso, sem dúvida, há um impacto nas minhas escolhas pessoais. [...]. Há uma secundarização da esfera privada em relação à esfera laboral, isso sim é verdade. Não posso negar, é a verdade, um pouco tóxico.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior)

Nos casos dos investigadores E2, E3 e E5 o horário flexível permite uma boa gestão entre a vida privada e a vida familiar, sublinhando-se a capacidade de poder fazer coisas em horários que para outros trabalhadores mais ‘convencionais’ poderia causar um certo transtorno.

Por outro lado, os investigadores E7 e E5 estão conscientes de que os momentos de lazer ou descanso, ou simplesmente ‘fora do trabalho’, implicam uma sobrecarga de trabalho ainda maior noutras alturas e o desregulamento total da jornada de trabalho, não havendo bem uma hora definida para o seu início e término.

“Os meus momentos de lazer eles implicam em mais trabalho, porque é a única forma que eu tenho [...] Eu quase não deixo de fazer nada por conta do trabalho, mas porque eu sobrecarrego outros dias.” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

“O horário é muito flexível. Se precisar de fazer alguma coisa em termos da minha vida privada e familiar, eu posso fazê-lo em horários que se calhar outras pessoas não poderiam fazer. [...] A desvantagem é o desregramento total que é cada vez mais, e agora com a pandemia ainda se acentuou mais, de não haver horas para terminar a jornada de trabalho.” (E5: F, 52 anos, contrato (outro) – tempo parcial)

Para os investigadores E3 e E6 houve uma mudança de hábitos e existe agora uma procura ativa no sentido de um equilíbrio maior para a conciliação. Apesar destas opções serem feitas de forma consciente, estes investigadores mencionaram diversas vezes o “custo” de tal posicionamento,

resumindo-se esse custo particularmente à diminuição de opções no futuro, tanto de trabalho, como de vínculos mais estáveis.

“Eu tento manter o mais possível fronteiras e defender acerrimamente o meu direito a ter fins-de-semana, por exemplo, o meu direito a não ter de trabalhar depois da hora de jantar. Se isso pode vir a ter consequências mais tarde? Sem dúvida. Eu tenho consciência que se eu trabalhar aos fins-de-semana as minhas hipóteses de voltar a ter um contrato depois deste serão maiores, sem dúvida. Se eu puser mais acabo por ter mais oportunidade de ter outro contrato, de poder continuar a trabalhar na investigação. Eu tenho consciência disso, mas decidi que não o posso fazer. Acho que a minha consciência não permite que eu abdique, por mim, porque é importante para mim ter uma vida social ativa e ter contato com a minha família, com os amigos, mas também é importante para essas pessoas que eu faça parte da vida delas e, portanto, não é só para mim, mas também por eles. [...] Eu escolho neste momento não deixar que ela consuma tudo e deixar de ter uma vida social e familiar saudável” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Eu por força das circunstâncias, dos fatores externos que me aconteceram fiquei a pensar, particularmente depois das operações que fiz, fiquei a pensar, ‘não, o trabalho é bom, é bonito, realiza-me, foi o que eu escolhi, é tudo maravilhoso e tal, mas não pode ocupar tudo’ [...] Agora também sei, porque tenho passado muito tempo a pensar sobre isto e a discutir sobre isto com os outros, também sei que depois há custos ao nível de produtividade num campo profissional que é muito, muito competitivo. Mas pronto, eu acho que tem de haver uma conciliação de algum modo.” (E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior)

Aos investigadores E5 e E6 foi questionado de como geriram as suas responsabilidades da maternidade e da paternidade, respetivamente. A investigadora E5, pela altura que estava grávida, encontrava-se a frequentar o doutoramento, com uma bolsa, motivo que aponta como facilitador neste contexto. Para si as dificuldades começaram quando terminou o doutoramento, ou seja, quando a bolsa cessou. O investigador E6, na altura em que os seus filhos eram pequenos e exigiam mais atenção, estava a usufruir de uma situação profissional mais estável, neste caso fora do setor académico.

6.1. Manifestações no bem-estar e na saúde

No que diz respeito ao impacto do trabalho desenvolvido no bem-estar e na saúde, a investigadora E7 admite ter sentimentos constantes de ansiedade, frustração, insatisfação e tristeza.

O investigador E6 reconhece que o trabalho de investigação coexiste com sentimentos de ansiedade, frustração, insatisfação e angústia constantes, mas procura gerir esses sentimentos de forma dinâmica, tendo como principal motivação complicações de saúde prévias, que se podem agravar com o trabalho. No entanto, é consciente que a sua situação particular lhe permite fazer essa escolha.

“Não estou disposto a correr riscos de saúde por situações de trabalho que acarretam em si mesmo uma sensação de stress, ou de ansiedade, e angústia permanente. Agora, para já estou numa circunstância em que me é possível fazer esta equação, portanto, tenho apesar de tudo um enquadramento e rendimentos que me permitem ganhar alguma distância. Mas se eu chegasse aos 50 anos, como colegas meus podem chegar, numa situação muito próxima do bolseiro, ou seja, é muito difícil simplesmente gerir esse stress.” (E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior)

O investigador E2 foi diagnosticado por um médico com insónias e perturbação de sono com atraso de fase, condições que admite terem como principal origem o trabalho que desenvolve. Também revelou já ter estado medicado para lidar com a pressão do trabalho e, recentemente, ter entrado em *burnout*, muito por causa do aumento significativo dos ritmos de trabalho durante a pandemia COVID-19.

“Eu sofro de insónias e grande parte por causa do trabalho [...] estava mesmo já com efeitos de privação de sono ao ponto que tive de ir ao médico e diagnosticaram-me para além de insónias com perturbação de sono com atraso de fase. [...] A maioria dos meus colegas está medicado para lidar com a pressão do trabalho, eu próprio já estive. Nem assim há tanto tempo, no ano passado, no final do ano, entrei em *burnout*. [...] Durante o COVID estávamos todos a trabalhar muito mais, muito mais, apesar de ser a partir de casa, mas o volume de trabalho, aumentou e aí houve imensa gente que entrou em *burnout* também, e eu fui apenas mais um entre vários.” (E2: M, 37 anos, contrato CEEC – Júnior)

De modo geral, os investigadores E1, E2, E3 e E4 admitem ter constantemente sentimentos de ansiedade, que relacionam de forma direta ao trabalho que desenvolvem.

“Frustração, não, porque de qualquer forma, tenho a sorte de fazer coisas que gosto, sejam elas relacionadas com a lecionação, ou sejam elas relacionadas com a pesquisa. O que sim, claro, pode haver são momentos mais ou menos fortes de ansiedade, não se estar numa rotina boa, ou mais tranquila e de cuidado tanto de si, quanto do que é a vida social, familiar, etc., portanto é mais isso.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior)

Casaca e Bould (2012) e Donnelly (2021) notavam que as responsabilidades familiares se faziam acompanhar de uma dependência maior ao trabalho, devido à insegurança económica que pode advir de uma situação de desemprego. O caso mais flagrante dessa realidade é a investigadora E5, que demonstra uma particular vulnerabilidade à insegurança no emprego e à precariedade, revelando para além dos sentimentos de ansiedade comuns na carreira, uma certa frustração com o seu caso em concreto.

“O absoluto ou quase absoluto não reconhecimento também é muito frustrante, também é muito mau para a autoestima, na verdade as mensagens que nós recebemos do sistema científico nacional é que se nós estamos nesta situação, ou melhor, eu, se eu estou nesta situação a culpa é minha. É porque não fiz o

suficiente, não é? Porque não publiquei em revistas de Q1 suficiente, é porque não fiz uma gestão da minha carreira da melhor maneira, não tive as prioridades certas. [...] Eu costumo dizer que há uns anos para cá eu sinto a precariedade como se fosse uma doença crónica. Há dias em que eu não me lembro disso, e estou melhorzinha e está tudo bem. Mas há dias em que isso pesa, não é? Como eu já disse, eu tenho uma filha, portanto, e mesmo que não tivesse, não é? Tinha obviamente que me sustentar, e realmente é muito frustrante pensar que em 25 anos de carreira ainda não, pelos vistos, ainda não fiz o suficiente para ter direito a um contrato de trabalho. Sem dúvida que é muito frustrante.” (E5: F, 52 anos, contrato (outro) – tempo parcial)

A este facto, no caso da investigadora E5 a dependência ao trabalho associa-se de igual modo à perceção que tem de que talvez não seria bem-sucedida numa tentativa de mudança de trabalho (“também não sei se na função pública nós somos assim tão bem recebidas, as pessoas assim qualificadas e com esse tipo de percurso, há também essa questão”), indo isto ao encontro da tese de Cheng e Chan (2008) de que no caso de trabalhadores mais velhos, a perceção que estes têm relativamente à sua mobilidade, se reflete no nível de dependência ao trabalho.

7. Realização profissional

Quando questionados sobre o facto de se considerarem trabalhadores precários ou não, 6 dos 7 investigadores responderam que sim. Parece, no entanto, haver uma separação muito clara entre a realização com o trabalho desenvolvido e as condições em que esse trabalho é desenvolvido, o que leva a maior parte dos investigadores a sentirem-se realizados e satisfeitos com o trabalho que desenvolvem, apesar da grande insatisfação com o contexto. Inclusive no caso do investigador E2, único que não se considera precário, surgem questões semelhantes.

“Há sempre aquele sentimento de sentir pressão ou de alguma ansiedade de não saber bem, ‘Ok, então eu estou aqui a investir o meu trabalho nisto, será que agora esse contrato vai acabar e eu vou ter de ir à procura de um emprego noutra sítio? Fora da ciência... será que vou conseguir continuar ou não?’. Há sempre uma ansiedade associada a este estatuto de precariedade. Isso condiciona muito. Por muito que eu goste da área em que estou a trabalhar, que me sinta bem e acolhido dentro do Iscte pelas pessoas com quem trabalho diretamente, acaba sempre por haver esses fatores estruturais que estão por trás, que acabam por condicionar a minha satisfação profissional, e a precariedade, sem dúvida é o fator mais importante que acaba por condicionar tudo aquilo que nós fazemos.” (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Estou satisfeita com a possibilidade de poder fazer pesquisa, acredito muito na possibilidade de fazer pesquisa, portanto, estou satisfeita em relação às atividades principais que desenvolvo. Acredito muito no ensino, no facto da Universidade poder ser um espaço de formação, de desenvolvimento, um espaço que cria possibilidades para as pessoas, um espaço aparentemente de democratização das vidas das

peçoas. É um pouco mais complicado e penso eu, que pode alguma forma intervir ou comprometer as expectativas é o facto de estar dentro de carreiras caracterizadas por uma forte precariedade.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Tenho muitas amizades, se calhar, uma das razões pelos quais também não tenho tido ao longo da minha vida uma maior proatividade em sair daqui, daqui do CIES e do Iscte, são as amizades que eu tenho. Destes 25 anos eu tenho colegas que prezo muito, mas também tenho das minhas melhores amizades aqui, das amizades da minha vida, portanto, e isso também conta. [...] Não sou mais feliz aqui porque sou precária. [...] Por isso também dá tanto jeito que haja tanta gente precária, as pessoas estão sempre a lutar para deixar de ser precárias, portanto, há pessoas que fazem, sei lá, nem sei como é que conseguem fazer tantas coisas, publicar tanto, fazer tanta coisa ao mesmo tempo, nesta tentativa de deixarem de ser precárias e de finalmente conseguirem transitar para uma outra situação mais estável.” (E5: F, 52 anos, contrato (outro) – tempo parcial)

A investigadora E7, por sua vez, indica não se sentir realizada “por nada”. A falta de estabilidade e a ansiedade que isso gera são tão predominantes nas suas vivências profissionais e pessoais que culminou num estado de descontentamento total. Pesa também o facto de esta investigadora se sentir ‘presa’ ao trabalho científico, a falta de identificação pessoal àquilo que se está a fazer, e de existir um sentimento de não pertença na instituição, manifestado na falta de acesso a decisões/discussões.

“É tão difícil, porque eu nem sei se a minha frustração é porque eu não gosto da academia, digamos assim, não é? Ou se é a precariedade que impede que eu possa gostar da carreira académica. [...] Eu estou numa situação de que a maioria das coisas que eu faço eu digo, ‘isso vai servir para quê mesmo?’. Toda a vez que eu submeto um artigo para publicação, pensando que um artigo demora 1 ano e meio para ser publicado numa revista de Q1, eu digo ‘Meu Deus, quando esse artigo for publicado eu vou a estar a receber a minha carta de demissão’. Quando o artigo for finalmente publicado, eu não faço a menor ideia do que vai acontecer com a minha carreira académica. [...] Tanto a vulnerabilidade económica, do meu salário ser baixo, de eu não saber o que vai acontecer daqui a 2 anos, mas também dessa precariedade, dessa vulnerabilidade emocional que eu também sinto. [...] Os últimos anos me fizeram uma pessoa muito mais triste do que eu era, me fizeram muito mais descreditada, com muito mais medo do que vai acontecer, com muito menos esperança. A probabilidade de eu ser contratada é 50% e a probabilidade de não ser contratada é também de 50%. A possibilidade é essa. Mas racionalmente eu não consigo ver desse jeito. Racionalmente para mim, é o fim da minha carreira académica daqui a 2 anos, pronto. Eu já disse que se não for contratada ao final desse contrato eu largo a academia e não vou mais voltar. Chega de precariedade na minha vida. É a última chance que eu estou a dar, e estou a dar mesmo com tudo o que eu posso, mas se não for, acabou. Uma carreira de não sei quantos anos, mas chega, eu não tenho condições de continuar a ser precária. Para mim o que mais me custa nessa coisa toda da precariedade, é que eu não consigo nem aproveitar as coisas boas da academia. Eu não consigo mais, mesmo quando uma coisa boa me acontece, eu digo, ‘mas não vai durar’.” (E7: F, 41 anos, contrato DL57 – Júnior)

Nas vivências desta investigadora é possível identificar os “os quatro às” que Standing (2011) usa para caracterizar os sentimentos que o *precariado* tem estado sujeito: raiva (*anger*), anomia, ansiedade e alienação.

Existe também uma satisfação com os rendimentos quando considerada a média de rendimentos a nível nacional. Quando se considera o nível de rendimentos para o mesmo tipo de trabalho no contexto internacional, a remuneração surge como desadequada. No entanto, as investigadoras E5 e E7 notam ainda que, quando tido em conta o trabalho efetivamente realizado, não existe uma correspondência da remuneração.

“Não é um trabalho que escolhi pelo que eu chamaria o capital económico ou simbólico que ele dá. [...] se considerar apenas o número de horas de trabalho diárias, provavelmente não há uma correspondência muito forte entre a quantidade de trabalho desenvolvida e o que é o reconhecimento em termos económicos.” (E4: F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior)

“Para a quantidade de horas que eu trabalho, para a quantidade de trabalho que eu faço, o meu salário é mais baixo ainda.” (E7: F, 41 anos, contrato DL57 – Júnior)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a globalização surgiram transformações profundas no mercado de trabalho e a flexibilização das relações laborais foi um dos traços mais expressivos nesse processo – os direitos dos trabalhadores foram sucessivamente comprimidos e postos em causa.

O trabalho precário, comumente associado a baixas qualificações, começou a expandir-se para setores caracterizados por uma mão-de-obra qualificada e altamente qualificada e a insegurança multiplicou-se, juntamente com diversas formas de precariedade, que afetam não apenas as vidas profissionais dos trabalhadores, mas também as suas vidas privadas e familiares. Assim, a precariedade toma manifestações diversas, dependendo do contexto em que o indivíduo se insere e da sua própria subjetividade. Os estudos sobre a precariedade abordam segmentos diversos, sendo comum encontrar como ponto de partida para essas discussões o vínculo contratual, a idade e o género.

Está segmentado na literatura que a idade tem um impacto nas vivências de situações precárias, principalmente quando se atende à fase que as pessoas ingressam no mercado de trabalho. É daqui que parte a teoria de que os jovens, que entram num mercado de trabalho já flexível, estão mais sujeitos a formas de trabalho precárias, na medida que em grande parte dos casos estes jovens são contratados através de vínculos atípicos, que não oferecem segurança ou perspectivas futuras. A motivação para esses jovens continuarem, resume-se essencialmente ao facto de estarem a fazer aquilo que gostam, ou aquilo que aspiravam e para o qual direcionaram os seus percursos académicos.

Relativamente aos trabalhadores mais velhos, a idade tem maior peso naquela que é a capacidade de rotação de empregos percebida. Numa fase avançada da vida profissional, a mudança de atividade profissional acarreta mais motivos de preocupação. O facto deste grupo se encontrar mais correntemente dependente de terceiros, faz também com que exista uma forte dependência económica ao trabalho.

Outro dos fatores que referimos como tendo impacto direto nas vivências de situações de precariedade é o género. Os papéis de género continuam a ter uma função relevante no funcionamento da sociedade. O género pode condicionar não apenas a vida privada, conforme aquilo que se espera que sejam as responsabilidades de homens e de mulheres no seio familiar, como também no mercado de trabalho, onde o género pode desenhar percursos diferentes para homens e mulheres. A forma como essas dinâmicas se manifestam condiciona a conciliação que é feita entre a vida privada e/ou familiar e a vida profissional.

Posto isto, existiu todo um interesse ao longo do estudo empírico em verificar se essas dinâmicas se verificavam de alguma forma no caso em estudo, de modo a dar resposta à pergunta de partida que está na base desta dissertação – *Quais as perspetivas dos investigadores face à sua situação profissional?* – e aos objetivos definidos.

Antes de se fazer qualquer consideração sobre os resultados, importa reforçar novamente que o estudo de caso não pretende ‘falar’ por um coletivo, mas antes entender com pormenor um nicho,

claramente delimitado e definido, que no caso foram os 7 investigadores entrevistados. A dimensão da amostra propiciou de facto esse entendimento, tendo sido possível compreender de forma profunda as vivências profissionais, privadas e familiares dos entrevistados. Não se pretende, portanto, que as experiências relatadas sejam tidas como uma imagem do CIES, e tão pouco do setor científico em si.

Isto posto, importa então fazer um comentário aos resultados obtidos. De um modo geral, nota-se que não existe uma influência do género nos percursos profissionais dos entrevistados. Apesar de haver uma perceção por parte da maioria dos entrevistados de que mulheres e homens enfrentam desafios distintos, e que as mulheres estão mais suscetíveis de saírem penalizadas pelo fator género, na análise dos discursos não foi possível perceber tal processo. No nosso estudo, homens e mulheres enfrentam desafios semelhantes.

Desses desafios, o mais recorrente foi a insegurança dos vínculos. Todos os entrevistados, de certa forma, atribuem a falta de um vínculo estável como o elemento principal para a vivência de situações de ansiedade, angústia e frustração, apesar destes se verificarem com intensidades diferentes entre os entrevistados. Os tipos de vínculo contratual – contrato CEEC (principal em um caso e júnior noutra), Contrato DL57 (júnior nos 4 casos) e um contrato de outro tipo a tempo parcial – parecem ter relevância nas perspetivas dos investigadores, apesar de pouco significativa. No caso dos dois investigadores com contrato CEEC, o investigador que ocupa uma posição de ‘investigador principal’ demonstrou não ter nenhuma preocupação especial com o seu vínculo, e o ‘investigador júnior’ considera que, atendendo as condições que se encontra hoje, condições essas que se prendem em grande medida com o seu tipo de vínculo, não se pode dizer considerar precário. No entanto, à semelhança do que acontece nos restantes casos, também estes investigadores demonstram preocupação com a duração dos seus vínculos e com o que virá depois do fim do contrato atual terminar.

A relação entre a idade e a vivência de situações precárias também não pode ser feita de forma direta. É facto de que todos os entrevistados que iniciaram a sua vida profissional na academia relatam terem passado por situações de trabalho bastante constrangedoras no que concerne às condições da relação de trabalho e à duração dos vínculos, nomeadamente com contratos de bolsa de semanas a meses. No caso concreto, e agora considerando a forma como o emprego científico está construído, estas ocorrências parecem dever-se mais a fatores estruturais, do que propriamente à idade, até porque, independentemente desta, todos os investigadores têm como principal fonte de insatisfação a duração dos vínculos ou a forma como a prestação de trabalho se encontra repartida no tempo.

Onde podemos dizer que foi possível observar uma influência da idade, foi no ponto relativo à carreira contributiva. Neste tópico os dois entrevistados com mais idade apresentaram mais preocupações e angústias relativamente à sua carreira contributiva, principalmente no caso da investigadora que apenas teve o seu primeiro contrato aos 50 anos. Neste caso, a preocupação era não apenas conseguir um vínculo estável que proporcionasse uma contribuição proporcional aos rendimentos, como também as contribuições que foram feitas anteriormente, que por força da natureza

do estatuto de bolsa e das definições da FCT, foram sempre com referência ao salário mínimo. Isto não se aplica ao outro investigador em questão por este ter realizado uma boa parte da sua vida profissional numa situação com estabilidade contratual. Essa atenção à carreira contributiva não se verificou nas mesmas proporções nos trabalhadores com menos idade.

Por outro lado, as métricas usadas para avaliar os investigadores enquanto trabalhadores e o seu trabalho são vistas de forma negativa e condicionantes da liberdade de escolha do que fazer, ou seja, existe um desincentivo a atividades que não se podem traduzir nos parâmetros de avaliação e, contrariamente, dá-se protagonismo à publicação em revistas reconhecidas internacionalmente. As métricas levantam desafios não apenas à liberdade do que fazer, mas de igual modo à autonomia, na medida que existe uma preocupação constante com os ‘tópicos de momento’ de forma a garantir que os trabalhos sejam bem recebidos pela instituição e pela comunidade científica. Outro dos efeitos perversos apontados é não apenas a estagnação na ciência que pode advir desta cultura de ‘publicar ou perecer’ que incentiva trabalhos imediatos e com pouca profundidade, mas também a diminuição do papel de intervenção da ciência na sociedade.

No que diz respeito à conciliação da vida profissional com a vida privada e/ou familiar, torna-se evidente as limitações causadas pela sobrecarga de trabalho. A maior parte dos entrevistados nota que o trabalho ocupa grande parte da sua rotina e que não têm, de facto, horários de trabalho definidos. Apesar de 2 dos entrevistados fazerem esforços para que o trabalho não ‘comande’ as suas vidas (E3: M, 37 anos, contrato DL57 – Júnior e E6: M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior), existe também por partes destes a consciência que ao fazerem essa escolha estão a limitar a sua produtividade e a possibilidade de progressão na carreira.

Para 2 das entrevistadas (E5: F, 52 anos, contrato (outro) – tempo parcial e E7: F, 41 anos, contrato DL57 – Júnior) os momentos ‘fora’ do trabalho, sejam eles para lazer ou para a resolução de assuntos privados, acarretam uma maior carga de trabalho noutras alturas. Por outro lado, a investigadora E4 (F, 47 anos, contrato DL57 – Júnior) relata não ter momentos de lazer com frequência. No que se refere aos momentos de lazer, as mulheres relatam mais constrangimentos ligados ao trabalho do que os homens (3 de 3 mulheres e 1 em 4 homens).

Foi também possível observar impactos da situação profissional dos investigadores no seu bem-estar e na sua saúde mental. Para além dos estados de ansiedade, angústia e frustração mencionados anteriormente, existe de igual modo uma falta de ‘cuidado de si’, que pode incidir no não cuidado da saúde mental e da saúde física em certos períodos, mas de igual modo na falta de cuidado com as relações interpessoais, ou com a cultivação das mesmas. Neste ponto, interessa apontar que o investigador E2 (M, 37 anos, contrato CEEC – Júnior) não obstante considerar-se não precário, é o caso onde o trabalho desenvolvido teve/tem mais impactos na saúde em geral. Nenhum dos outros investigadores partilhou qualquer tipo de doença ou condição de saúde que se deva de forma direta ao trabalho que desenvolvem,

apesar do investigador E6 (M, 52 anos, contrato DL57 – Júnior) ter uma condição de saúde pré-existente que se agrava com as características do trabalho que desenvolve.

Apesar de 6 dos 7 investigadores se considerarem precários, independentemente da idade, do vínculo contratual ou do género, observa-se uma alta satisfação relativamente ao trabalho que desenvolvem. Quando se foca no contexto em que o trabalho é desenvolvido, passa a verificar-se uma insatisfação imensa pelas condições contratuais e pelas limitações que estão implicadas no sistema de métricas que rege a carreira científica. Isto permite-nos verificar que os investigadores entrevistados ‘suportam’ a natureza precária em que se encontram por estarem a trabalhar naquilo que gostam e/ou porque esse trabalho corresponde às qualificações que adquiriram ou aquilo a que se propuseram durante a sua formação, desafio que Murgi e Poggio (2014) se referem como ‘trapped by passion’.

A academia é um exemplo claro de como os níveis de qualificação não se traduzem sempre numa carreira estável, com proteção social decente e a diminuição dos riscos de emprego e subemprego e, tal como Hamilton, Antonucci e Robets (2014) concluíram nos seus estudos, ter educação superior não garante um emprego permanente. Os investigadores entrevistados refletem esta realidade.

Para concluir, foi possível entender que a conceção de precariedade no caso concreto está relacionada diretamente com as condições estruturais em que o trabalho se desenvolve e, similarmente, com a duração dos contratos que oferecem, no máximo, uma segurança a médio prazo de 6 anos. Mesmo nos 3 casos em que essa segurança a médio prazo existia, ou seja, contratos que foram celebrados para 6 anos, isto não se traduzia num menor desassossego com o pensamento do emprego seguinte, ou do contrato seguinte.

Se as vivências dos investigadores entrevistados tivessem sido confrontadas exclusivamente com a noção objetiva de *precariedade* definida no trabalho de Standing (2011), nenhum destes trabalhadores poderia ser considerado parte do *preariado*, por não se observarem duas das sete formas de ‘segurança no trabalho nos termos da cidadania industrial’, sendo elas a segurança no mercado de trabalho (oportunidades de rendimento adequado numa vertente de comprometimento governamental na prossecução de pleno emprego) e a segurança na reprodução e desenvolvimento de competências (oportunidade de desenvolvimento de competências). É por isso importante olhar para a precariedade como um fenómeno plural que tem manifestações diversas consoante o meio e a subjetividade dos indivíduos.

O estudo do conceito de *precariedade subjetiva* permitiu enquadrar estes trabalhadores que, em determinadas situações, são marginalizados por conta de terem um vínculo de trabalho que pode garantir uma segurança a médio prazo. A precariedade subjetiva, no caso concreto, relaciona-se então não apenas com as condições objetivas em que os investigadores se encontram, como é exemplo o vínculo contratual e a intensificação e extensão do trabalho, mas também com fatores subjetivos, que concernem, por exemplo, ao sentimento de pertença na organização, às perspetivas futuras e ao próprio processo em que o trabalhador constrói o sentimento de (in)segurança profissional.

BIBLIOGRAFIA

- Almeida, P. (2004). A servicialização do trabalho: Perspectivas e tendências. *Sociologia, Problemas e Práticas*, **44**: 83-107. <http://hdl.handle.net/10071/405>
- Altbach, P. G., Reisberg, L. & Rumbley, L. (2010). *Trends in global higher education: Tracking an academic revolution*. UNESCO Pub.
- Antonucci, L., Hamilton, M. (. F., & Roberts, S. (2014). In Antonucci L., Hamilton M. and Roberts S.(Eds.), *Young people and social policy in Europe: Dealing with risk, inequality and precarity in times of crisis*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137370525>
- Ávila, P. (1998). Práticas científicas: Uma tipologia dos investigadores portugueses. *Sociologia, Problemas e Práticas*. **26**: 85-119.
- Batista, E. Matos, L. Nascimento, A. (2017). *A entrevista como técnica de investigação na pesquisa qualitativa*. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.11, 3, p.23-38, TRI III. ISSN 1980-7031
- Blackham, A. (2020). *Unpacking precarious academic work in legal education*. *Law Teacher*, 54 (3), pp.426-442. <https://doi.org/10.1080/03069400.2020.1714276>
- Bourdieu, P. (1998). Hoje a precariedade está em toda a parte em *Contrafogos*. Celta Editora. Pp 113-121.
- Brew, A., Lucas, L., & ProQuest (Firm). (2009). *Academic research and researchers*. Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Calado, J. (2014). Ciência e capital Em *Limites da Ciência*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Lisboa
- Carmo, R. e Matias, A. (2019). *As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida*, *Revista Crítica de Ciências Sociais [Online]*, 118. <https://doi.org/10.4000/rccs.8502>
- Casaca, S. (2012). Mercado de trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes. Em Casaca, S. (Ed.), *Mudanças Laborais e Relações de Género* (pp. 9-51). Almedina.
- Casaca, S. e Bould, S. (2012). Género, idade e mercado de trabalho. Em Casaca, S. (Ed.), *Mudanças Laborais e Relações de Género* (pp. 87-133). Almedina.
- Centeno, M. (2013). *O trabalho: Uma visão de mercado*. Editora Fundação Francisco Manuel dos Santos. Lisboa.
- Cheng, G.H.-L. and Chan, D.K.-S. (2008), *Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review*. *Applied Psychology*, 57: 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Comissão Europeia, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão. (1998). *A igualdade em 100 palavras: Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens*. Serviço das Publicações.
- Cruz, S. (2003). Uma cartografia do trabalho precário em *Entre a casa e caixa*. Retrato de trabalhadores na grande distribuição. Santa Maria da Feira, Edições Afrontamento.

- Donnelly, R. (2021). *Precarious Work in Midlife: Long-Term Implications for the Health and Mortality of Women and Men*. *Journal of health and social behavior*. Vol. 63(1): 142-158. <https://doi.org/10.1177/002214652111055090>
- Duarte, R. (2004). *Entrevistas em pesquisas qualitativas*. Educar Curitiba, **24**, 213-225. Editora UFPR
- Durán, M. (2013). *O valor do tempo*. Edição CITE. Lisboa.
- Dusi, D. & Huisman, J. (2020). *You can't always get what you want! Desired and undesired impacts of a new career development policy*. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 43. 1-15. 10.1080/1360080X.2020.1853887
- FCT. (2018). *FCT – 20 Anos a Apoiar a Ciência e a Tecnologia em Portugal*, FCT, Lisboa.
- Ferreira, A. (2002). *Desigualdades de Género no Atual Sistema Educativo Português: sua influência no mercado de emprego*. Quarteto. Coimbra.
- Ferreira, A. (2022). *Living on the Edge: Continuous Precarity Undermines Academic Freedom but Not Researchers' Identity in Neoliberal Academia*. In Aslı Vatansver and Aysuda Kölemen (Eds.), *Academic Freedom and Precarity in the Global North* (pp. 79-100). Routledge.
- Flick, U. (2002). *Qualitative research: State of the art*. *Social Science Information*. **41(1)**: 5-24.
- Flick, U. (2005). *Métodos qualitativos na investigação científica*. 1.ª edição, Monitor – Projectos e Edições, Lda. Lisboa.
- Flick, U. (2009). *Managing quality in qualitative research*. 2.ª edição. SAGE. United Kingdom.
- Geertz, C. (1983). *Local knowledge: Further essays in interpretative anthropology*. New York: Basic Books.
- Guerreiro, M. e Abrantes, P. (2007). *Transições Incertas. Os Jovens Perante o Trabalho e a Família*, Lisboa: CITE.
- Gill, R. & Pratt, A. (2008). *Precarity and cultural work in the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work*. <https://doi.org/10.1177%2F0263276408097794>
- Gill, R. (2014) *Academics, Cultural Workers and Critical Labour Studies*. *Journal of Cultural Economy*, 7:1, 12-30, DOI: [10.1080/17530350.2013.861763](https://doi.org/10.1080/17530350.2013.861763)
- Gill, R. (2016) "Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia". *Feministische Studien*, vol. 34-1 pp. 39-55. <https://doi.org/10.1515/fs-2016-0105>
- Gomm, R., Hammersley, M., & Foster, P. (2000). *Case study method: Key issues, key texts*. SAGE.
- Harvey, D. (1989). *The Condition of postmodernity: An enquiry into the origins of cultural change*. 17ª edição, Edições Loyola. São Paulo, Brasil. Pp. 135-176.
- Heitor, M. (2015). *Ciência e conhecimento na modernização de Portugal*. Em: Rodrigues, L e Heitor, M. (org.), *40 anos de políticas de ciência e de ensino superior*. Pp. 81-146. Almedina
- Ivancheva, M. (2015). *The age of precarity and the new challenges to the academic profession*.
- Kovács, I., Casaca, S., Ferreira, J. e Sousa, M. (2006). *Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias*. ISEG – SOCIUS Working papers nº 08/2006

- Kovács, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologia, problemas e práticas*, **52**: 41-65.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Sónia, R., Correia, V., & Rosa, R. (2016.). *Policy Brief III: Homens e Igualdade de Género em Portugal. Principais conclusões e recomendações do Livro Branco*. Lisboa.
- Linhart, D. (2009). *Modernisation et précarisation de la vie au travail*. Papeles del CEIC.
- Marques, P. (2019). A segmentação geracional do mercado de trabalho: causas e soluções. *Dirigir&Formar*, **23**: 46-48.
- Marques, P., Hörisch, F. (2020) Understanding massive youth unemployment during the EU sovereign debt crisis: a configurational study. *Comparative European Politics*, **18**: 233–255. (2020). <https://doi.org/10.1057/s41295-019-00184-3>
- Mason, J. (2002). *Qualitative researching* (2nd ed.). SAGE.
- Matias, A. e Carmo, R. (2018). Precariedade e Desigualdade – Números e considerações sobre uma relação perversa. Em Carmo, R., Sebastião, J., Azevedo, J., Martins, S. e Costa, A., *Desigualdades Sociais: Portugal e Europa* (pp. 81-91). Lisboa: Mundos Sociais.
- OECD (2022), OECD Labour Force Statistics 2021, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/177e93b9-en>
- Oliveira, L. Carvalho, H. Veloso, L. (2011). Formas atípicas de emprego juvenil na União Europeia. *Sociologia, Problemas e Práticas*, **66**: 27-48.
- Packer, M. (2018). *The science of qualitative research* (Second ed.). Cambridge University Press.
- Palier, B. (2019). Work, social protection and the middle classes: What future in the digital age?. *International Social Security Review*, Vol. **72(3)**, pp. 113-133. DOI: [10.1111/issr.12218](https://doi.org/10.1111/issr.12218)
- Perista, H.; Cardoso, A; Brázia, A.; Abrantes, M.; Perista, P.; Quintal, E. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Edição CESIS. Lisboa.
- Seo, H. (2021). 'Dual' labour market? *Patterns of segmentation in European labour markets and the varieties of precariousness*. *European Review of Labour and Research* 27:4, 485-503. <https://doi.org/10.1177/10242589211061070>
- Silva, M. (2016). *Desigualdades de Género: família, educação e trabalho*. Edições Húmus.
- Simons, H. (2009). *Case Study Research in Practice*. London: Sage.
- Santos, J.; Horta, H. & Amâncio, L. (2021) Research agendas of female and male academics: a new perspective on gender disparities in academia, *Gender and Education*, 33:5, 625-643, DOI: [10.1080/09540253.2020.1792844](https://doi.org/10.1080/09540253.2020.1792844)
- Standing, G. (2011). *O precariado: a nova classe perigosa*. Lisboa, Presença.

- Tavares, I. e Carmo, M. (2022), *O Desemprego em Portugal e na Europa: Quão Penalizados Estão a Ser os Jovens?*, Lisboa, Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte. DOI: 10.15847/CIESODDesempregoPortugalEuropa
- Soeiro, J. (2012). *Estou aqui por recear o meu futuro. Juventude, precariedade e protesto. Configurações*. Pp. 103-119. <https://doi.org/10.4000/configuracoes.1140>
- Tavares, I.; Cândido, A. e Carmo, R. (2021), *Desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: Tendências Recentes em Portugal e na Europa*. Lisboa, Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte. DOI: 10.15847/CIESODDesempregoPrecariedadeJovem
- Teixeira, P. (2015). Financiamento do ensino superior: expansão, diversificação e crise. Em: Rodrigues, L e Heitor, M. (org.), *40 anos de políticas de ciência e de ensino superior*. Pp. 843-861. Almedina
- Thomas, G. (2016). *How to do your case study* (2nd ed.). SAGE Publications Ltd
- Veloso, L. (2017). Being a researcher: Professional Stability and Career Trajectories in Science and Technology. In: Cairns, D., Cuzzocrea, V., Briggs, D., Veloso, L. (Orgs.) *The Consequences of Mobility: Reflexivity, Social Inequality and the Reproduction of Precariousness in Highly Qualified Migration*. Pp. 125-152
- Vilelas, J. (2009). *Investigação: o processo de construção do conhecimento*. Edições Sílabo. Lisboa.

ANEXOS

Anexo A – Guião de Entrevista semiestruturada

Anexo A1 – Declaração de consentimento informado

Anexo B – Análise de conteúdo

Guião de Entrevista Semiestruturada

Tema: Ciência e precariedade

Objetivo geral: Compreender as implicações do vínculo contratual, da idade e do género nas perspetivas profissionais dos investigadores e docentes.

Designação dos blocos	Objetivos específicos	Formulação de questões
<p><u>Bloco A:</u> Legitimação da entrevista</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fundamentos e objetivos da entrevista - Explicitar os fundamentos e objetivos da entrevista 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivação do entrevistado - Motivar o entrevistado - Garantir a confidencialidade - Solicitar autorização para o registo de vídeo e áudio da entrevista 	

<p><u>Bloco B:</u> Caracterização dos investigadores e docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perfil - Idade - Género - Estado civil - Constituição do agregado - Vínculo contratual - Tempo de serviço na instituição 	
<p><u>Bloco C:</u> Trajectoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formação académica e profissional - Percurso académico - Percurso profissional 	<ul style="list-style-type: none"> - Qual a sua formação principal e complementar? - Pode descrever a sua trajetória profissional? Que atividades de investigação realizou?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivação para a profissão - Motivação para a prossecução da carreira 	<ul style="list-style-type: none"> - Quais os motivos que o levaram a optar pela carreira? (vocaçao, status da profissão, paixão ou identificação com área, atratividade do setor/da remuneração, influência de terceiros...)

<p><u>Bloco D:</u> Situação profissional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecer as representações dos investigadores face à carreira <ul style="list-style-type: none"> - Importância da investigação científica nos dias de hoje e os seus aspetos mais significativos - Benefícios pessoais da carreira a longo e médio prazo - Maiores desafios na carreira e a identificação das respetivas fases onde os mesmos acontecem com mais intensidade - Mobilidade na carreira 	<ul style="list-style-type: none"> - Nos dias de hoje, o quão relevante pensa ser o trabalho que desenvolve? E quais os aspetos mais significativos do mesmo? - O quão atrativa pensa ser a carreira? - Que benefícios pessoais identifica a médio e longo prazo no trabalho que desenvolve? - Quais os maiores desafios que teve de enfrentar? E em que fases estes aconteceram com mais intensidade? - Quais os seus pensamentos sobre a evolução profissional/promoções na carreira?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perceções face ao volume de trabalho e gestão de tempo <ul style="list-style-type: none"> - Carga horária de trabalho - Funções atribuídas/ desempenhadas - Adequação das métricas de avaliação - Como é feita a gestão do tempo de trabalho/Controlo das práticas profissionais 	<ul style="list-style-type: none"> - Como organiza a sua rotina de trabalho? - Considera suficiente a carga horária que dispõe para as funções de investigação? - Com que frequência realiza o seu trabalho fora do horário laboral? - Atendendo ao que disse até agora, considera que concretiza sempre os seus objetivos profissionais? - Com que frequência trabalha a partir de casa? Quais os motivos?

		<p>- Quais as funções que considera essenciais e quais as funções acessórias no trabalho que desenvolve?</p> <p>- Qual é o seu grau de autonomia na realização das suas atividades de investigação?</p> <p>- Quais as suas considerações sobre as métricas utilizadas para avaliação de si enquanto trabalhador e do trabalho que desenvolve?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retribuição - Adequação da remuneração quando consideradas as responsabilidades e exigências do trabalho de forma geral 	<p>- Considerando o trabalho que desenvolve, e as funções que exerce, o quão adequada pensa ser a remuneração que auferi?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proteção social e/ou sindical - Como é encarada a proteção social que a carreira oferece - Papel dos sindicatos 	<p>- Como encara a proteção social que a carreira oferece?</p> <p>- De forma geral, que papel atribui aos sindicatos/ação sindical?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realização profissional 	<ul style="list-style-type: none"> - Está satisfeito com o cargo que ocupa e as funções que desempenha? - Sente-se realizado profissionalmente?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dimensão subjetiva – conhecer as representações de si enquanto profissional - Representação de si - Compreender as conceções de precariedade – objetiva e subjetiva 	<ul style="list-style-type: none"> - Como se autoidentifica/autodesigna do ponto de vista profissional? - Considera-se um(a) trabalhador(a) precário(a)? Porquê?
<p><u>Bloco E:</u> Conciliação entre a vida profissional e a vida privada e/ou familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desafios na conciliação das várias vertentes - Gestão de prioridades entre os diversos campos 	<ul style="list-style-type: none"> - Que principais funções/responsabilidades tem na sua esfera privada/familiar? - Como gere as prioridades entre a sua vida privada/familiar e a vida profissional?
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impacto do género na conciliação - Perceção da igualdade de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Considera haver desafios distintos entre mulheres e homens na conciliação do trabalho e da vida privada/familiar? Quais seriam alguns desses desafios?

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impactos na saúde mental e física - Efeitos do trabalho realizado na saúde mental e física 	<ul style="list-style-type: none"> - Com que frequência o seu trabalho condiciona as suas rotinas de sono e/ou descanso ou de ter momentos de lazer? - Com que frequência se sente ansioso, stressado, frustrado ou desanimado com o seu trabalho? Porquê? - Tem alguma condição de saúde física ou saúde mental derivado do trabalho que desenvolve, ou agravado pelo mesmo?
--	--	--

- **Há algum comentário final que gostaria de fazer? Ou acrescentar alguma informação relevante?**

CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação a decorrer no **Iscte – Instituto Universitário de Lisboa**.

O estudo tem por objetivo compreender quais as perspetivas dos investigadores face à sua situação profissional, estando a análise limitada ao tipo de vínculo contratual, ao género e à idade. A sua participação no estudo, que será muito valorizada, irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste numa entrevista que poderá durar cerca de 40 minutos.

Os dados pessoais recolhidos serão tratados exclusivamente para as finalidades do estudo.

O estudo é realizado por Helena Demba – hgllda@iscte-iul.pt –, que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida, partilhar algum comentário ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais. Poderá utilizar o contacto indicado para solicitar o acesso, a retificação, o apagamento ou a limitação do tratamento dos seus dados pessoais.

A participação neste estudo é **confidencial** e estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação e retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais em qualquer momento, sem ter de prestar qualquer justificação.

O seus dados pessoais serão conservados pelo período máximo de um mês, após o qual serão anonimizados, garantindo-se o seu **anonimato** nos resultados do estudo, apenas divulgados para efeitos estatísticos. Poderá existir transcrição de partes da sua entrevista, mantendo-se, no entanto, a identificação pessoal no anonimato.

Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora. **Aceito** participar no estudo e consinto que os meus dados pessoais sejam utilizados de acordo com a informações que me foram disponibilizadas.

Sim Não

_____ (local), ____/____/____ (data)

Nome: _____

Assinatura: _____

Análise de Conteúdo

Caracterização (idade, género, estado civil, constituição do agregado familiar, vínculo contratual, tempo de serviço na instituição), **percurso académico e trajetória profissional**

Investigador	Caracterização	Percurso Académico	Percurso Profissional
E1	51 anos, masculino, solteiro, contrato CEEC a termo incerto (6 anos), no CIES há 13 anos	Licenciatura em sociologia e psicologia, PhD em sociologia	Projeto na Holanda por 2 anos, projeto europeu por 3 anos, pós-doc, trabalho numa livraria num período entre empregos
E2	37 anos, homem, solteiro, contrato a termo incerto (6 anos), há 2 anos no CIES	Mestrado em psicologia, com especialização em psicologia social e das organizações, pós-graduação em análise de dados	Diversos contratos de bolsa; contrato a termo incerto de projeto com o CIES; contrato atual, através de financiamento do programa de estímulo científico
E3	37 anos, masculino, solteiro, contrato a prazo, no CIES há 1 ano	Licenciatura em antropologia, mestrado em sociologia, PhD em sociologia	Primeira participação num projeto de investigação aquando do mestrado; participação em outros 2 projetos; doutoramento com financiamento da FCT; participação em outros 3 projetos; contrato atual
E4	47 anos, feminino, solteira, contrato ao abrigo da norma transitória, no CIES há 8 anos	Licenciatura em sociologia, PhD em sociologia	Participação num projeto de investigação logo depois da licenciatura, antes do doutoramento; trabalho como estudante de doutoramento; trabalho de pesquisa no terceiro setor para uma agência do Ministério do Trabalho; projeto próprio no ISCTE

Investigador	Caracterização	Percurso Académico	Percurso Profissional
E5	52 anos, mulher cis, vive em união de facto e uma filha de 17 anos, contrato a termo certo, no CIES há 25 anos	Licenciatura em sociologia, PhD em sociologia, pós-graduação em análise de dados para as ciências sociais	Começou a trabalhar no CIES ainda durante a licenciatura; passou por diversas bolsas e projetos em que esteve sempre a recibos verdes; contrato a termo atual com o CIES
E6	52 anos, masculino, junto, filho de 21 anos e enteada de 8, contrato ao abrigo da norma transitória, no CIES há 7 anos	Licenciatura em sociologia, mestrado em ciências sociais, PhD em sociologia	Lecionou como professor convidado; projeto de investigação institucional em um Observatório, primeiro com contrato a prazo e depois como permanente, que terminou por extinção do Observatório; início do doutoramento como bolseiro; contrato atual com o CIES
E7	41 anos, mulher, casada, contrato ao abrigo da norma transitória, no CIES há 9 anos	Licenciatura em sociologia, mestrado em psicologia do trabalho, PhD em sociologia e trabalho	Primeiro projeto de investigação no pós-doutoramento enquanto bolseira; contrato norma transitória

Categoria	Subcategoria	Unidades de registo	Unidades de contexto
Trajectoria	<u>Motivações pessoais para a prossecução da carreira</u>	Liberdade, internacionalização, valorização de competências pessoais	<p>E1 – “Tive aí uma ambição para viajar, trabalhar ao nível internacional, ao nível europeu, foi uma oportunidade de fazer isto... Tenho uma liberdade... é um emprego onde posso usar a minha inteligência”</p> <p>E2 – “É a liberdade que temos [...]”</p>
		Encadeamento dos acontecimentos / Oportunidade	<p>E2 – “Foi mais uma questão de oportunidade [...] Tive a oportunidade para participar num projeto de investigação, passado uns tempos de já estar desempregado, e acabei por gostar daquilo e acabei por ficar.”</p> <p>E5 – “Eu tive esse convite ainda não tinha terminado a licenciatura, para fazer um pequeno trabalho num projeto, e a partir daí a coisa foi se desenrolando, foi acontecendo. Eu não planeei a minha carreira”</p> <p>E6 – “Pareceu-me um projeto promissor porque também estava próximo do terreno, no terreno de investigação”</p>
		Crença na ciência e/ou gosto por fazer ciência	<p>E3 – “A ciência sempre me interessou, aprender, conhecer mais sempre me interessou. [...] As pessoas vêm para isto porque gostam, porque sentem que têm jeito, que isto as atrai de alguma forma, gostam de ciência”</p> <p>E4 – “É um trabalho em que acredito, em termos pessoais sou uma pessoa curiosa, portanto o facto de colocar perguntas aos sujeitos com que me encontro faz parte de um interesse pessoal forte”</p>

			E7 – “A carreira acadêmica ela vem como uma coisa que eu tenho interesse, porque eu sei fazer e eu sei como é que funciona e me estimula e tudo isso”
		Encadeamento dos acontecimentos e tentativas falhadas de procura de emprego fora da academia	E7 – “Não sabia o que fazer [...] eu não consegui outras coisas fora do mercado [acadêmico]”

Situação profissional	<u>Relevância do trabalho desenvolvido</u>	Nenhuma em particular	E1 – “Nunca tive a ambição de mudar o mundo”
		A ciência enquanto contributo para um bem comum, mas com influência limitada	E3 – “A ideia é que nós estamos a contribuir para um grande bolo de conhecimento, a ideia, na sua totalidade, é que esse bolo acabe por contribuir de alguma forma para o bem comum e para o bem da sociedade. [...] em termos de impacto direto, especialmente nas ciências sociais, é muito complicado estabelecer uma ligação mais direta entre o que nós fazemos, e ter um impacto, digamos no mundo em geral”
		A ciência como catalisador de mudança	E2 – “Eu faço isto porque acredito que é importante saber o que é que funciona, o que é que deixa de funcionar na ciência porque se nós deixarmos de dar importância à ciência não tínhamos chegado ao ponto em que estamos como civilização” E4 – “Supõe-se que a pesquisa possa ter um impacto dentro da sociedade” E5 – “No início eu achava de facto que estava a contribuir para a mudança”

<u>Benefícios pessoais da carreira e atratividade da carreira</u>	Sentimento de pertença e/ou internacionalização, <i>networking</i>	E1 – “Gosto muito de me sentir parte desse mundo intelectual” E2 – “A profissão incentiva mesmo o <i>networking</i> . [...] E depois oportunidades para viajar também” E7 – “É a possibilidade de internacionalização”
	Reconhecimento	E1 – “Recebo vários alertas do Google Scholar de que alguma pessoa desconhecida tenha usado o meu trabalho. É uma coisa estúpida, sim, mas eu gosto desse tipo de coisas”
	Impacto na sociedade	E4 – “Supõe-se que a pesquisa possa ter um impacto dentro da sociedade, o que sem dúvida dá um sentido naquilo que a gente faz”
	Inspiração/estimulação intelectual	E2 – “É um trabalho estimulante intelectualmente” E4 – “A capacidade de aprender, acumulamos um corpo de conhecimento [...] há também um conjunto de outras competências transversais que se vão apanhando neste trabalho de investigador” E5 – “Aquilo que eu ganho com o exercício da minha atividade profissional que é sempre mais conhecimento, não estar parada, ter contacto sempre com a realidade” E7 – “É um trabalho que é intelectualmente estimulante, intelectualmente inspirador”
	Gosto pela investigação e motivações externas (institucionais)	E6 – “A mim interessa-me mais estar envolvido no terreno, é mais para desenvolver os projetos de investigação. [...] Existe [no ISCTE] uma maior abertura ao desenvolvimento da carreira de investigação ou um entendimento menos formalizado e centrado apenas na carreira de docência”

		Não vê benefícios na carreira	E5 – “Em termos de carreira, zero [benefícios]”
	<u>Maiores desafios na carreira</u>	Instabilidade	<p>E1 – “Olhe, estou farto. Em geral, eu não gosto de instabilidade”</p> <p>E2 – “A fase de bolseiro é catastrófica, porque nós estamos a saltar de contrato precário em contrato precário, com durações de meses”</p> <p>E4 – “A instabilidade e precariedade podem fazer que tanto o clima de trabalho, quanto mesmo os resultados possam ser muito influenciados pela precariedade, pela grande carga de trabalho, pela sobrecarga de trabalho e pela instabilidade”</p> <p>E5 – “Eu em novembro [termo do contrato atual] não sei o que vai acontecer, não é? Não faço ideia”</p> <p>E6 – “É toda série de aspetos formais de relação de trabalho que têm uma grande indeterminação”</p> <p>E7 – “Agora olhando para a frente eu começo a dizer ‘o que vai acontecer depois desse contrato acabar?’”</p>
		A tentativa da saída da carreira	E7 – “Eu tive os desafios para sair da academia”
		Rendimentos insuficientes	E5 – “O maior desafio é sobreviver em termos de rendimentos”
		Dificuldades técnicas e/ou na aquisição de competências	E3 – “Não é muito difícil, como aconteceu a mim, chegar a meio do doutoramento e se calhar achar que essas competências não estavam tão bem estabelecidas como eu esperaria e de repente ter de ir à procura no fundo dessas competências para continuar a avançar”

			E6 – “A dificuldade da escrita foi um grande desafio. Depois a dificuldade de trabalhar numa sequência de projetos”
	<u>Rotina e carga de trabalho</u>	A sobrecarga de trabalho consome todo o dia-a-dia	<p>E1 – “Tenho fim-se-semana, à noite, tudo ocupado, sempre... A loja está sempre aberta, 24h por dia, 7 dias por semana, sem feriados, sem folgas.”</p> <p>E4 – “Não somos obrigados a entrar no trabalho as 7h e a sair as 17h, mas isso transforma-se de facto numa sobrecarga de trabalho em que o dia começa as 7h e termina à meia-noite e muitas vezes não há distinção entre semana de trabalho e fim-de-semana”</p> <p>E5 – “Eu imensas vezes saio daqui às 20h, às vezes saio às 21h [...], durante pelo menos 2 meses passei aqui todos os fins de semana”</p> <p>E7 – “Eu trabalho 10/11h por dia [...], trabalho o fim-de-semana inteiro”</p>
		O trabalho não se estende de forma muito significativa na rotina	E3 – “Tento manter as coisas dentro [do horário], obviamente as coisas acabam sempre por extravasar um bocado, mas tento fazer esse esforço para ser eficiente, para manter as coisas dentro do horário”
	<u>Concretização de objetivos profissionais</u>	Sensação de que os objetivos não são cumpridos com frequência	<p>E1 – “Não, não, isso [sentir que os objetivos foram cumpridos] não acontece... tenho muita coisa em simultâneo”</p> <p>E3 – “Ó não, nunca! Nunca na vida. [sentir que os objetivos foram cumpridos]”</p>
		Sensação de que os objetivos não são cumpridos por problemas não relacionados à carreira em si	E6 – “A dificuldade com que me defronto neste momento é como gerir estes fatores externos que evidentemente me atrasam na realização dos objetivos que me proponho”

		Sensação de que os objetivos são cumpridos com frequência	E7 – “Eu consigo cumprir tudo o que eu tenho de cumprir, tudo que é esperado de mim”
		O momento da publicação do artigo, da submissão do projeto, da aceitação do financiamento, etc., marca o objetivo como cumprido	E2 – “[...] quando um <i>paper</i> foi aceite para publicação e recebemos lá o e-mail, ‘o seu <i>paper</i> está publicado’ [...]. Ou quando fazemos uma apresentação numa conferência, ou conseguimos financiamento, tudo isso são sinais muito claros de que o trabalho ficou bem feito” E4 – “O momento da publicação do trabalho é, sem dúvida, um momento que valorizo” E5 – “Eu quando cheguei ao final deste estudo, e quando eu tive o livro na minha mão, eu senti-me muito bem. [...] Tivemos uma comunicação que foi muitíssimo bem recebida”
	<u>Funções essenciais</u>	Funções essenciais prendem-se com o trabalho diretamente relacionado com a pesquisa	E2 – “As principais, hipoteticamente seriam, escrever os artigos, publicar os artigos, fazer disseminação da minha investigação” E4 – “[...] a pesquisa é a minha preocupação principal. [...] pesquisa empírica, o trabalho de campo [...], portanto, análise de dados, escrita, escrita de artigos, escrita de publicações, tudo isso” E5 – “No início passa muito pelas leituras [...] depois é tudo a ver com o trabalho de campo, com a parte empírica dos projetos, que temos de fazer entrevistas, inquéritos, análise documental, o que seja. [...] Depois há a análise desse material, a organização e a escrita do resultado dessa investigação. Também a componente da divulgação”

		Funções de ensino e trabalhos em colaboração com terceiros	E3 – “Agora estou a trabalhar com um bolsheiro do laboratório do CIES, portanto, obviamente garantir que ele está a aprender é uma prioridade [...] Depois acabo por dar prioridade a colaborações, portanto, aquele trabalho que não é só meu”
		Todas as funções têm a mesma relevância	E7 – “Todas são iguais... eu tenho a mesma dedicação”
		Indefinição entre as atividades que relevam em termos de avaliação e aquelas que são as atividades de investigação com impacto social	E6 – “Do ponto de vista dos resultados, o que é essencial é relevar aquilo que dá <i>um</i> score em termos de avaliação nos processos de avaliação das instituições. O que é preciso é a publicação, e a publicação em revistas credenciadas. [...] Do ponto de vista do ideal que me está a perguntar, o que me parece que devia ser valorizado é ter essa intervenção, é ter um impacto fora do próprio trabalho académico”
	<u>Autonomia e liberdade</u>	Autonomia total/muito elevada	E1 – “Eu tenho autonomia absoluta” E5 – “É muito elevada”
		Autonomia condicionada	E2 – “Neste momento eu tenho autonomia total para gerir o meu dia, e a forma como trabalho e até com quem trabalho. [...] O problema é estas tarefas invisíveis que vão aparecendo e que acabam por roubar tempo para aquilo que eu realmente sou autónomo” E3 – “As limitações nesse especto são muito grandes [...] numa situação com maior segurança laboral as minhas preocupações com qual é o <i>hot topic</i> do momento seriam bastante menores”

			<p>E4 – “É possível ser autónomo, mas dentro da autonomia depois há escolhas que podem ser feitas ou que não podem ser feitas, e que de qualquer forma acho que tem um impacto no desenvolvimento da carreira, portanto, uma autonomia que tem um preço”</p> <p>E6 – “Não é total porque tenho de cumprir essas métricas”</p> <p>E7 – “Eu tenho autonomia. [...] A minha autonomia ela é muito limitada no sentido de que eu preciso ganhar projetos”</p>
	<u>Métricas de avaliação</u>	As métricas são vistas de forma negativa e surgem como limitadoras do que se poderia fazer	<p>E1 – “É um desastre porque tenho de fazer coisas só para incluir no relatório”</p> <p>E2 – “Há um problema subjacente há cultura de publicação [...], somos obrigados a publicar para não minar a carreira”</p> <p>E3 – “Eu acho que as métricas são uma estupidez, para todos os efeitos. [...] não correspondem às cargas de trabalho efetivas, há uma fixação nos <i>outputs</i> científicos [...] há sempre esta fricção entre aquilo que são as métricas e aquelas coisas que nós achamos enquanto investigadores que podem ter algum impacto.”</p> <p>E4 – “Nos critérios internacionais, temos métricas que não têm em conta as diferentes universidades, os diferentes centros, não terem as mesmas condições de acesso à pesquisa... [a nível nacional] na minha experiência, atividades que afinal são importantes, que envolvem, por exemplo, a divulgação de resultado, são atividades que já racionalizo, já desenvolvo com um certo cuidado, porque são atividades às vezes desgastantes do ponto de vista do tempo e do empenho, mas que não têm grande reconhecimento”</p>

			<p>E5 – “Somos avaliadas de uma maneira que eu acho que é quase humilhante [...] perceber que as pessoas fazem coisas diferentes e que não quer dizer que por não serem publicações em revistas Q1, não têm necessariamente de ser coisas que não são valorizadas”</p> <p>E7 – “Essas métricas não medem absolutamente nada [...] são essas métricas que ditam o que eu tenho de fazer”</p>
		Há um entendimento da necessidade da existência das métricas que coexiste com a consciência da sua limitação para os objetivos da ciência	<p>E2 – “Eu acho que estes parâmetros de avaliação são mais prejudiciais para a ciência neste momento, do que para as pessoas em si”</p> <p>E6 – “É evidente que percebo a necessidade de existirem esses mecanismos de avaliação individual, essas métricas e esses procedimentos de seleção, etc. Mas o que me parece ser o sentido que justifica a produção científica, do trabalho científico, os nossos contratos e tudo isso, é o impacto social que tem a investigação, neste caso, ou a docência”</p>
	<u>Retribuição</u>	Baixa no caso concreto, mas “adequada” quando se atende ao panorama nacional	<p>E1 – “Não é só para os investigadores, é para todo o país, a situação está pior. [...] É um problema, mas não tenho uma preocupação com materialismo”</p> <p>E2 – “Para nós, como estamos em Portugal, é acima da média, mas no geral nós habituámo-nos a receber salários muito baixos mesmo”</p> <p>E3 – “Se eu achasse que a minha remuneração deve ser de alguma forma proporcional aos estudos que eu tenho, para as competências que eu tenho [...] se calhar diria ‘não, não ganho tanto quanto devia’. [...] Os investigadores ganham salários que lhes permite viver mais confortavelmente que a maioria da população [portuguesa]”</p>

			E7 – “O problema é que em Portugal os salários são muito baixos, então vai ser baixo para todo o mundo”
		Insuficiente quando considerada a carga de trabalho efetiva	E4 – “Não é um trabalho que escolhi pelo que eu chamaria o capital económico ou simbólico que ele dá. [...] se considerar apenas o número de horas de trabalho diárias, provavelmente não há uma correspondência muito forte entre a quantidade de trabalho desenvolvida e o que é o reconhecimento em termos económicos” E7 – “Para a quantidade de horas que eu trabalho, para a quantidade de trabalho que eu faço, o meu salário é mais baixo ainda”
	<u>Proteção social e/ou sindical</u>	Os sindicatos não têm aderência às especificidades do trabalho científico	E1 – “Os sindicatos têm uma orientação para pessoas com empregos mais regulares, como professores... não têm uma narrativa, uma representação, para os problemas das pessoas como os investigadores, sem nenhum tipo de <i>tenure</i> ” E2 – “A nível de sindicato que é o Sindicato Nacional do Ensino Superior [...] não vejo grande atividade feita por eles” E3 – “Nós enquanto bolseiros não podemos ter sindicatos, porque os bolseiros não são trabalhadores e só os trabalhadores é que podem ser sindicalizados E4 – “Quando estamos a falar de pessoas que têm um estatuto não bem definido, uma situação de precariedade, etc., é difícil a proteção sindical, é mesmo um desafio”

			E7 – “Eu sempre fui bolseira o sindicato nunca teve tanta preocupação com a gente”
		Apesar das suas limitações de ação, os sindicatos tiveram/têm um papel importante	E5 – “Têm tido um papel positivo, julgo eu, muito embora como também em outros casos não têm conseguido a plena concretização das suas reivindicações nem pouco mais ou menos” E6 – “O papel dos sindicatos é fundamental e foi fundamental nestas transformações que existiram a respeito dos contratos e mesmo da definição da figura do investigador”
		A falta de estabilidade na carreira como grande causador de desproteção social	E3 – “Um dos grandes problemas é este, além da precariedade no sentido do saltar de emprego em emprego, do contrato limitado, [...] mas também a precariedade no sentido da forma como nós passamos imensos anos a trabalhar com bolsas.” E4 – “O elemento principal que entra em jogo nesse momento da proteção social, da carreira, é mesmo relacionado com a estabilidade do trabalho” E6 – “No caso de terminar o contrato, não sei sequer se está nas minhas mãos prolongar algum sistema de proteção social”

		A preocupação com a proteção social é/foi secundarizada	<p>E5 – “As bolsas têm essa questão: não são um contrato de trabalho, não têm a questão da segurança social e tenho mesmo que começar a me preocupar com isso, a sério”</p> <p>E7 – “Eu nunca pensei em proteção social na verdade [...] pelo menos eu tenho como pagar as minhas contas. Toda essa parte da questão da proteção social ficava quase como secundária”</p>
	<u>Autoidentificação</u>	Investigador/a, pesquisador/a, sociólogo/a, académico/a	<p>E1 – “Sou investigador”</p> <p>E4 – “Pesquisadora”</p> <p>E5 – “Eu identifico-me sempre como socióloga [...] para além de socióloga, como investigadora”</p> <p>E6 – “Normalmente digo que sou investigador, também posso dizer que sou sociólogo”</p> <p>E7 – “Eu me identifico como académica [...] sou uma investigadora académica”</p>
		Dependente do contexto	<p>E2 – “Depende do meio, ou como investigador genericamente, se for preciso referir o grau por algum motivo é investigador integrado [...], ou alternativamente, se estiver num meio misto do setor privado e público, ou mesmo do setor privado, intitulo-me simplesmente como consultor”</p> <p>E3 – “Investigador, às vezes sociólogo, depende do contexto”</p>
	<u>Considera-se precário?</u>	Sim	<p>E3 – “Sim, para todos os efeitos, sim. [...] Enquanto não tiver um contrato sem termo definido, vou me considerar sempre um trabalhador precário”</p> <p>E4 – “Sinto-me precariado, a falta de uma contratação estável, que possa dar perspetivas futuras, claramente</p>

			<p>que sou uma situação de precariado, sem dúvida”</p> <p>E5 – “Só não sou mais feliz porque sou precária. [...] Eu faço-me plena da precariedade em qualquer que seja a conceção de precariedade. Certamente que eu estou sempre lá incluída em todas as conceções de precariedade”</p> <p>E6 – “Sim. Embora tenha um contrato e há situações de trabalho mais precárias ainda, acho que esse tipo de trabalho devia ter um vínculo mais estável”</p> <p>E7 – “Sim, claro, sou precária de todas as situações”</p>
		Não	E2 – “Eu não me considero [precário] a esta altura do campeonato”
	<u>Realização profissional</u>	Realizado/a com o trabalho, mas não realizado/a com as circunstâncias em que o trabalho é desenvolvido ou com aspetos pontuais	<p>E2 – “Desde que eu mudei para este contrato que estou relativamente autónomo, estou relativamente satisfeito. Podia ter menos carga administrativa e burocrática”</p> <p>E3 – “Eu estou relativamente satisfeito, porque no fundo estou a fazer aquilo que sempre quis. [...] Agora há muitas outras coisas que me deixam um pouco menos satisfeito [...] a questão de ter a liberdade um pouco limitada [...] acaba sempre por haver esses fatores estruturais que estão por trás, que acabam por condicionar a minha satisfação profissional”</p> <p>E4 – “Estou satisfeita com a possibilidade de poder fazer pesquisa. [...] um pouco mais complicado e que pode de alguma forma intervir ou comprometer as expectativas, é o facto de estar dentro de carreiras caracterizadas por uma forte precariedade”</p>

			<p>E5 – “Felizmente tenho muitas alegrias. [...] Eu sou feliz aqui! Só não sou mais feliz aqui porque sou precária”</p> <p>E6 – “Sinto-me realizado porque posso fazer o trabalho que escolhi fazer, posso fazer com grande margem de autonomia. O que é a dificuldade e que levanta nuvens no horizonte é a incerteza a prazo”</p>
		Falta de realização total	E7 – “Não, [não me sinto realizada] por nada”

Conciliação entre a vida profissional e a vida privada e/ou familiar	<u>Principais responsabilidades na esfera privada/familiar</u>	Desempenham todas as tarefas domésticas	<p>E1 – “Eu tenho de fazer tudo de tarefas domésticas”</p> <p>E3 – “Sim [tenho todas as responsabilidades de casa]”</p>
		Desempenha grande parte das tarefas domésticas, mas subcontrata outras	E2 – “Tenho de fazer as lides domésticas, limpar a casa, cozinhar. [...] Lavar a roupa, secar, tirar [...] este é o tipo de coisas que eu prefiro subcontratar [...], até para aspirar a casa comprei um <i>rumba</i> ”
		Existe uma divisão das tarefas de casa tida como justa e solidariedade em situações excecionais	<p>E5 – “Eu tenho uma divisão de tarefas na minha família, pelo menos com o meu companheiro (não com a minha filha, não faz coisíssima nenhuma), temos tarefas divididas, temos responsabilidades divididas e também tenho solidariedade quando tenho essas jornadas de trabalho assim alargadas”</p> <p>E7 – “A conciliação das tarefas de casa não é um problema, porque nós temos isso muito bem dividido. [...] Mesmo nos finais-de-semana em que eu tenho de trabalhar, ele toma conta de tudo, ele faz o meu almoço, o meu jantar, prepara tudo.”</p>

<p><u>Gerência da esfera privada/familiar com a vida profissional</u></p>	<p>Secundarização da vida privada</p>	<p>E4 – “Há uma secundarização da esfera privada em relação à esfera laboral” E7 – “A minha socialização é muito pouca. [...]Uma coisa que eu realmente deixei de fazer, era que eu almoçava uma vez por semana com as minhas amigas e hoje em dia já não faço isso [...] eu não tenho condições para disponibilizar 2h30 durante a semana para almoçar”</p>
	<p>Existem barreiras claras entre a vida privada e a vida profissional / A flexibilidade da carreira permite uma boa gerência</p>	<p>E2 – “A minha agenda tem coisas pessoais, tem coisas de lazer, coisas do trabalho, é tudo gerido da mesma forma, tudo ocupa um <i>slot</i> na agenda” E3 – “Há certas barreiras que eu sei que são muito importantes. Eu tenho uma vida social ativa, até para garantir boas condições de trabalho” E5 – “O horário é muito flexível. Se precisar de fazer alguma coisa em termos da minha vida privada e familiar, eu posso fazê-lo em horários que se calhar outras pessoas não poderiam fazer”</p>
	<p>A existência de momentos de lazer ou para questões privadas surgem no seguimento de uma sobrecarga de trabalho noutras alturas / Desregramento completo da jornada de trabalho</p>	<p>E7 – “Eu quase não deixo de fazer nada por conta do trabalho, mas porque eu sobrecarrego outros dias” E5 – “A desvantagem é o desregramento total que é cada vez mais, e agora com a pandemia ainda se acentuou mais, de não haver horas para terminar a jornada de trabalho”</p>
	<p>Houve uma mudança de hábitos no sentido de um equilíbrio maior para a conciliação</p>	<p>E3 – “Eu escolho neste momento não deixar que ela consuma tudo e deixar de ter uma vida social e familiar saudável” E6 – “Eu cheguei a uma fase de vida em que pensei, ‘Ok, não vou estar a queimar fins-de-semana e noites de trabalho e estar neste regime”</p>

			permanente, desvalorizando ou ignorando os custos que tem’, os custos pessoais, e no meu caso custos de saúde”
		A precariedade surge como responsável pela falta de relacionamentos [amorosos, de amizade] com outras pessoas	E1 – “Eu de facto não sou casado, é uma consequência. Este tipo de trabalho intermitente, não é bom para relacionamentos” E4 – “Moro sozinha, estou solteira. A precariedade entra em jogo aqui, seria a grande responsável. [...] durante as épocas mais preenchidas de trabalho é muito difícil [manter uma vida social]”
	<u>Perceção do impacto do género na conciliação</u>	Admite o género como limitador, mas não o fundamental, sendo esse a existência de filhos menores no agregado	E1 – “Existe uma narrativa de que tudo é fácil para homens, tudo é difícil para mulheres. Na realidade é um tipo de sexismo. A precariedade tem dimensões que afetam pessoas com famílias” E4 – “Dentro de casais que há uma leitura de papéis de género mais rígida pode ser ainda maior o desafio para as mulheres. [...] o facto de ter uma pessoa a cuidar dos filhos, paga através do ordenado, é uma coisa que está não só relacionada ao género, mas também ao que em concreto, em termos financeiros, é a possibilidade financeira que brinda um certo trabalho” E6 – “Não é só a maternidade, mas coloca-se de uma forma muito premente. Não é só maternidade, enquanto a opção ela própria. É tudo o que está associado, o acesso à habitação, portanto as condições materiais para fazer um plano de vida numa fase inicial de carreira”

		Admite o gênero como principal fator na conciliação	<p>E2 – “A desistência da profissão ao longo do tempo que é superior nas mulheres do que nos homens [...], a progressão da carreira para as mulheres na ciência tende a ser mais baixa do que dos homens [...] e a maioria das posições de tomada de decisões são ocupadas por homens”</p> <p>E5 – “Talvez eu não tenha tantas questões quanto se colocam às mulheres da minha geração, no sentido em que tenho uma divisão de tarefas na minha família”</p> <p>E7 – “Eu não tenho filhos e tenho a sorte de ter um marido que me apoia em tudo. [...] Mas eu trabalho com outras mulheres, eu sei das coisas que elas passam. Mas isso também por conta da discriminação sexual por conta das próprias redes que são muito mais masculinizadas do que são feminizadas e eles acabam tendo mais espaço do que as mulheres”</p> <p>E3 – “Sim, sem dúvida. Obviamente isto tudo nas questões familiares há imensas coisas explodem quando, por exemplo, há filhos envolvidos. Mas não só, mesmo na vida familiar em geral, acabam por ser muito as mulheres que dão o apoio, seja às crianças, seja às pessoas mais velhas, acaba muito por serem as mulheres que cuidam dos idosos, até mesmo das famílias dos maridos, dos parceiros”</p>
	<u>Impactos no bem-estar geral, na saúde física e na saúde mental</u>	Sentimentos de ansiedade, frustração, insatisfação e tristeza constantes	E7 – “É frustração, é ansiedade, é insatisfação, é tristeza, todos esses sentimentos pesados e negativos que você lê em qualquer lugar sobre a precariedade, eu compartilho de tudo”

		Sentimentos de ansiedade constantes	<p>E1 – “Tenho muitas noites sem sono por causa disso [instabilidade do vínculo]”</p> <p>E2 – “Hoje em dia não tenho muito, porque já estou numa situação mais confortável, mas tive períodos de elevada ansiedade”</p> <p>E3 – “[tenho esses sentimentos] Constantemente. [...] Há mazelas de ter um trabalho stressante que ocupa muito tempo, que ocupa muita da nossa cabeça, que contribui para que nós descuremos da nossa saúde a um nível global”</p> <p>E4 – “Frustração não [...] o que pode haver são momentos mais ou menos fortes de ansiedade, não se estar numa rotina boa, ou mais tranquila e de cuidado tanto de si, quanto do que é a vida social, familiar, etc”</p>
		Coexistência de sentimentos de ansiedade, frustração, insatisfação e angústia constantes e uma procura ativa de gerir esses sentimentos	<p>E6 – “Não estou disposto a correr riscos de saúde por situações de trabalho que acarretam em si mesmo uma sensação de stress, ou de ansiedade, e angústia permanente [...] Estou numa circunstância em que me é possível fazer esta equação”</p>
		Existência de questões de saúde que se surgem do trabalho ou se agravam com o mesmo	<p>E2 – “Eu sofro de insónias e grande parte por causa do trabalho. [...] tive de ir ao médico, diagnosticaram-me para além de insónias com perturbação de sono com atraso de fase. [...] eu próprio já estive [medicado para lidar com a pressão do trabalho]. [...] Houve imensa gente que entrou em <i>burnout</i> também, e eu fui apenas mais um entre vários”</p>

			E6 – “Essas situações de stress, no meu caso tenho um problema cardíaco que pré-existia, portanto não é o trabalho que me deu o ataque cardíaco, mas sim, agrava. E também já tive períodos de problemas de saúde psíquica”
--	--	--	--