

Os académicos num novo ambiente de trabalho

O efeito da Nova Gestão Pública nas condições de trabalho

Teresa Carvalho

Supported by UIDB/00757/2020



Mudança no enquadramento - O ambiente externo

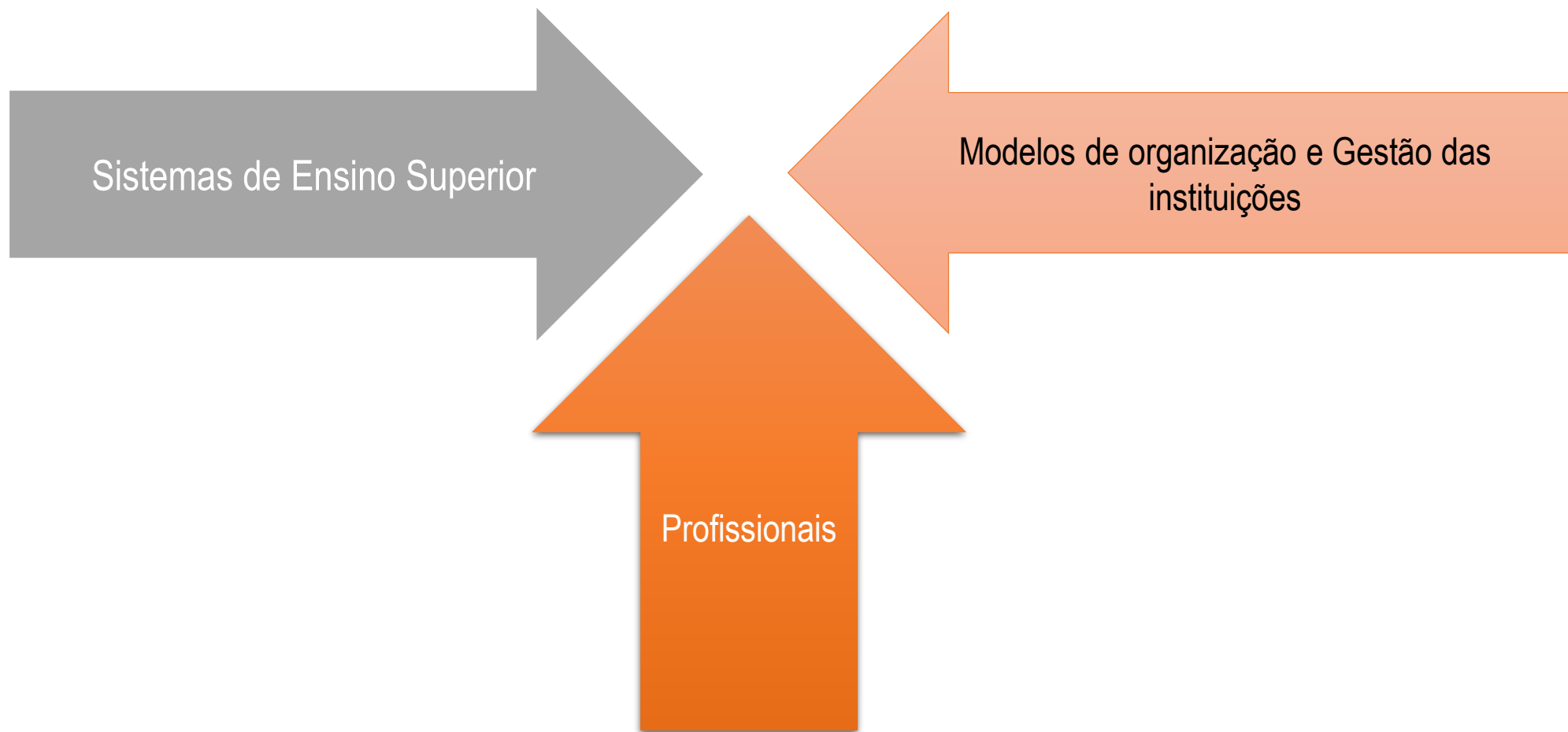
Reconfiguração dos modelos tradicionais do Estado-Providência e das burocracias profissionais

Narrativas sobre a sociedade/economia do conhecimento

Neoliberalismo
NGP - Managerialismo



Mudança no enquadramento - O ambiente externo



Mudança no enquadramento - O ambiente externo

Alterações no Sistema e nas instituições

"Massificação, mercantilização e internacionalização" (Barcan, 2013);

Culto da meritocracia e da excelência (Ball, 1998);

Eliminação modelos burocráticos para aumentar a eficiência dos serviços públicos.

Respostas institucionais

Utilização dos mercados (Massy, 2004; Teixeira et al, 2006; Teixeira, 2006);

Presença crescente de atores externos (Amaral & Magalhães, 2000; Enders e Fulton, 2002; Magalhães et al, 2018);

"Profissionalização" da gestão universitária; e a implementação de sistemas de garantia de qualidade (Rosa & Amaral, 2014)

ALTERAÇÕES NO FINANCIAMENTO

Ensino superior como direito social



SERVIÇO

IES



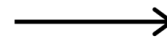
EMPRESAS

Estudantes



CONSUMIDORES

**Profissionais de elite, que perseguem o avanço
desinteressado do conhecimento**



PRESTADORES DE SERVIÇOS



Os Estudos empíricos sobre estas mudanças

Uma perspetiva péssimista

INSTITUIÇÕES

“Universidade em ruínas” (Readings, 1996);

“Fábrica da educação” e
“Capitalismo académico” (Slaughter e Leslie, 1997);

“Universidade performativa” (Ball, 2010).

Emprezarização e privatização do conhecimento e das IES.

ACADÉMICOS

A maioria dos estudos tem estado alinhada com a tese da **PROLETARIZAÇÃO** (Oppenheimer 1973 ; Derber 1983) e da **DESPROFISSIONALIZAÇÃO** (Hall 1975)

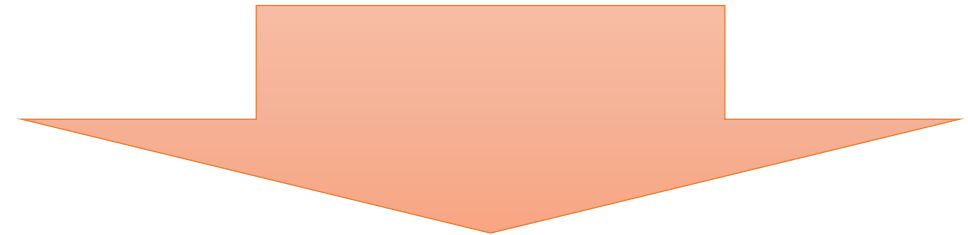
Revelam uma diminuição da importância dos académicos, do seu poder, estatuto e autonomia na sociedade (Harley, Muller-Carmen e Collin, 2003; Deem, Hillyard e Reed, 2007; Altbach, Reisberg e Rumbley, 2009; Santiago e Carvalho, 2008; Carvalho e Santiago, 2010a; Santiago e Carvalho, 2012).

OS ACADÉMICOS

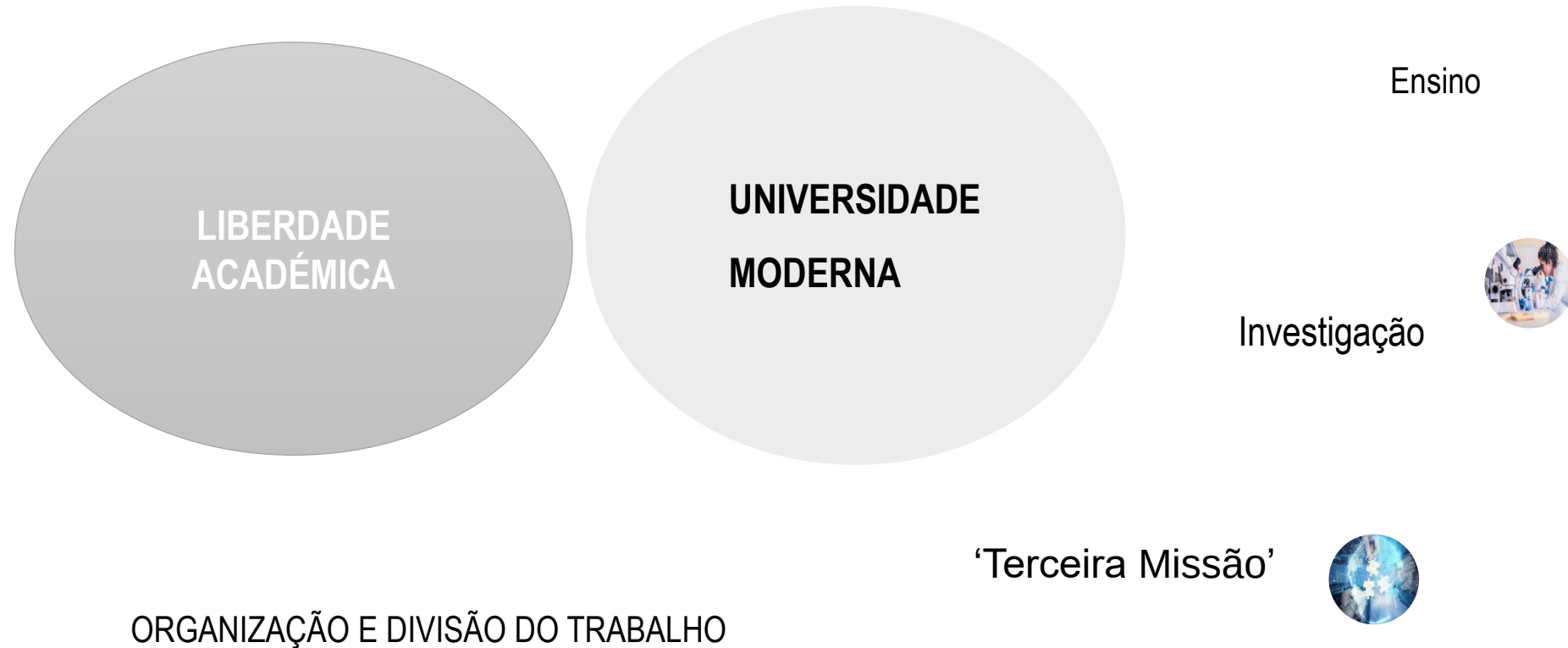
Académicos deixam de ser considerados como **profissionais autónomos e livres** para serem considerados **empregados** ou trabalhadores por conta de outrem.

A autonomia é corroída pelas medidas de desempenho implementadas nas instituições.

Perspetivas mais recentes trazem novas reflexões para essa discussão, destacando que os académicos não são um grupo homogéneo (Musselin, 2013; Carvalho, 2017).

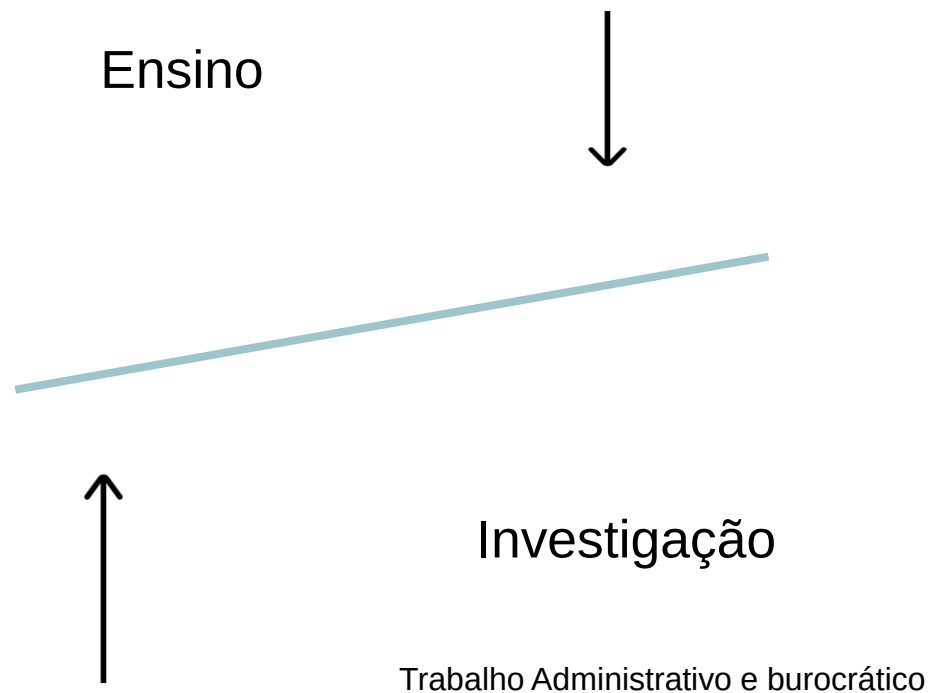


Transformações internas



Desintegração, Fragmentação e complexificação dos papéis profissionais

Transformações internas



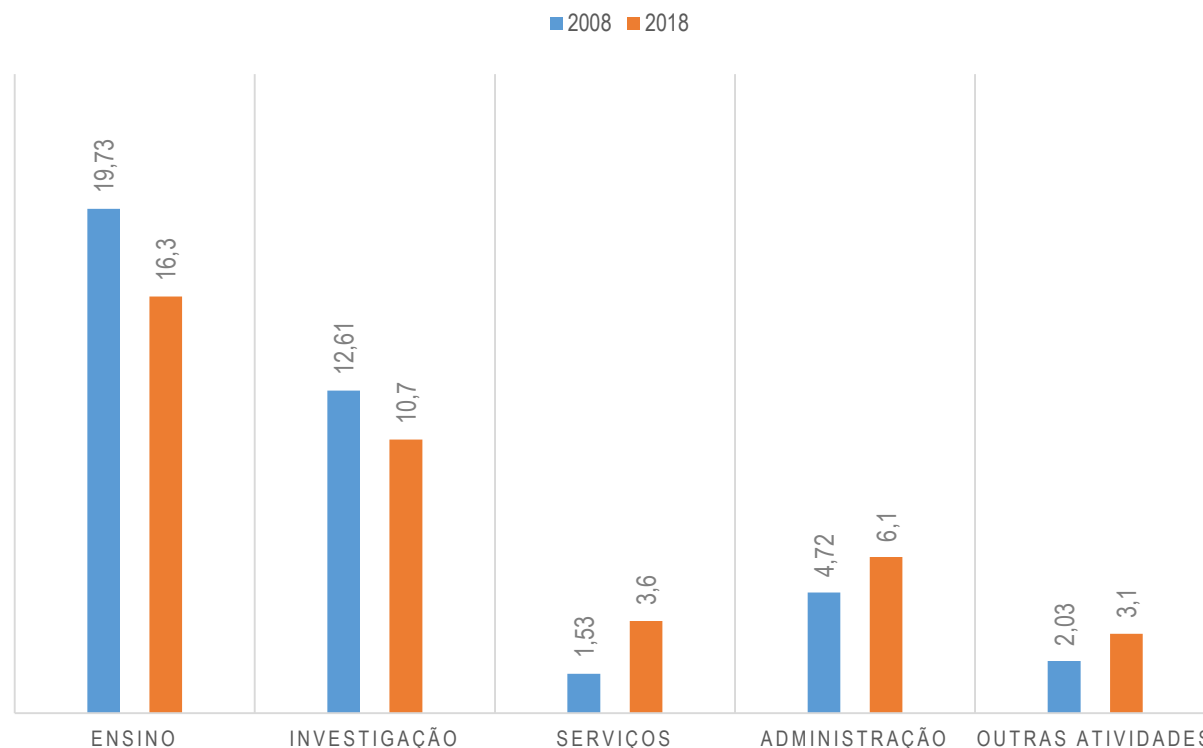
- Aumento do tempo despendido na investigação, mas também em tarefas administrativas, particularmente associadas ao controlo do trabalho e dos trabalhadores neste domínio (Cavalli e Moscati 2010; Huang 2015; Carvalho e Diogo, 2021; Goedegebuure et al. 2009; Höhle e Teichler 2013b; Huang 2015; Carvalho, 2017; Diogo, Carvalho e Queirós, 2022).
- Ênfase na avaliação da investigação, tanto a nível individual como institucional, uma vez que estes processos se baseiam em indicadores quantitativos associados a noções de mérito e excelência, traduzidos num domínio das métricas e da bibliometria na comunidade académica (Martin, 2011; Hicks, 2012; Waltman, van Eck e Wouters, 2013).

Transformações internas

Este crescimento exponencial de tarefas administrativas tem resultado numa crescente **sobrecarga de trabalho** (Carvalho e Santiago 2010; Carvalho e Diogo, 2021; Diogo, Carvalho e Queirós, 2022).

Simultaneamente, as pressões para uma relação mais estreita entre a produção de conhecimento e as necessidades da sociedade levaram também a um aumento da carga de trabalho associada ao **envolvimento dos académicos com o ambiente externo** (Krücken, 2003; Carvalho, 2022).

NÚMERO DE HORAS/SEMANA DEDICADAS A CADA ATIVIDADE



- A emergência de um ambiente de trabalho centrado no managerialismo, baseado na competição, na orientação para o desempenho e na cultura da auditoria, expressa **novas formas de controlo do trabalho académico**.
- Não se trata apenas de um controlo externo e hierárquico, mas de um **autocontrolo**, baseado na incorporação desses valores na subjetividade e no comportamento dos profissionais, o que pode resultar no questionamento do profissionalismo tradicional dos académicos.
- O autocontrolo resulta numa tendência para o **HIPERPROFISSIONALISMO**, (Gornall e Salisbury 2012; Ball 2016; Peterson, 2016; Carvalho e Diogo, 2021).

HIPERPROFISSIONALISMO

(Gornall & Salisbury 2012; Ball 2016; Peterson, 2016; Carvalho & Diogo, 2021)

Tendência para os académicos se tornarem mais exigentes e rigorosos consigo próprios, de modo a maximizar os níveis de produtividade, trabalhando de forma mais intensa e durante mais horas.

Desintegração, fragmentação e complexificação dos papéis centrais da profissão

Investigação

- Escrever e submeter propostas de financiamento;
- Fazer e gerir orçamentos;
- Assegurar a celebração de contratos e a gestão de recursos humanos promover a transferência de tecnologia.

Ensino

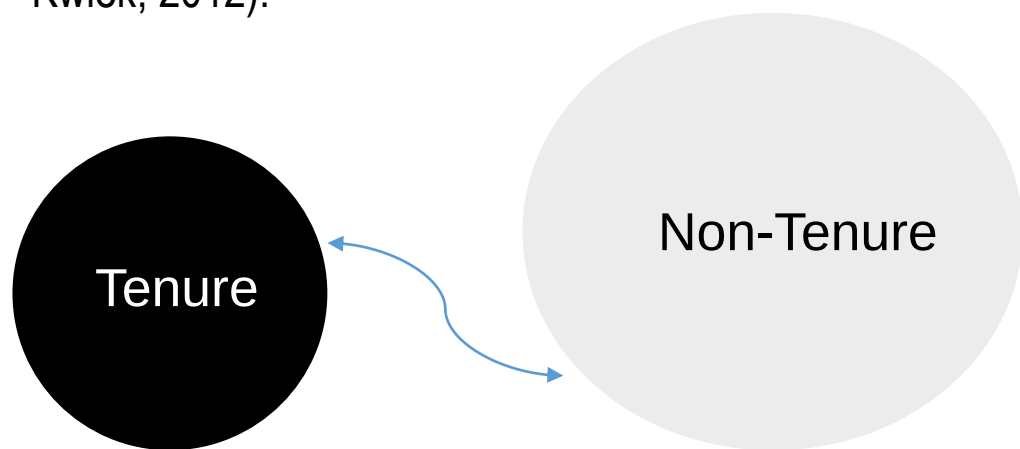
- Redesenho dos programas curriculares;
- Práticas pedagógicas mais inovadoras e atrativas;
- Ênfase nas competências soft;
- As tarefas de ensino passaram a integrar também o ensino à distância ;
- Supervisão de estudantes no contexto da sua prática de trabalho.

Ligação ao exterior

- Captar financiamento externo;
- Envolvimento em redes de investigação com investigadores dentro e fora da academia;
- Envolvimento em colaborações internacionais;

Degradação dos termos e condições do trabalho na academia

A figura tradicional do académico com um contrato de trabalho estável e que desenvolve simultaneamente atividades de ensino, investigação e administração parece tornar-se uma raridade em todo o mundo (Altbach, 2000; Musselin, 2005; Henkel, 1997; 2007; Kwiek, 2012).

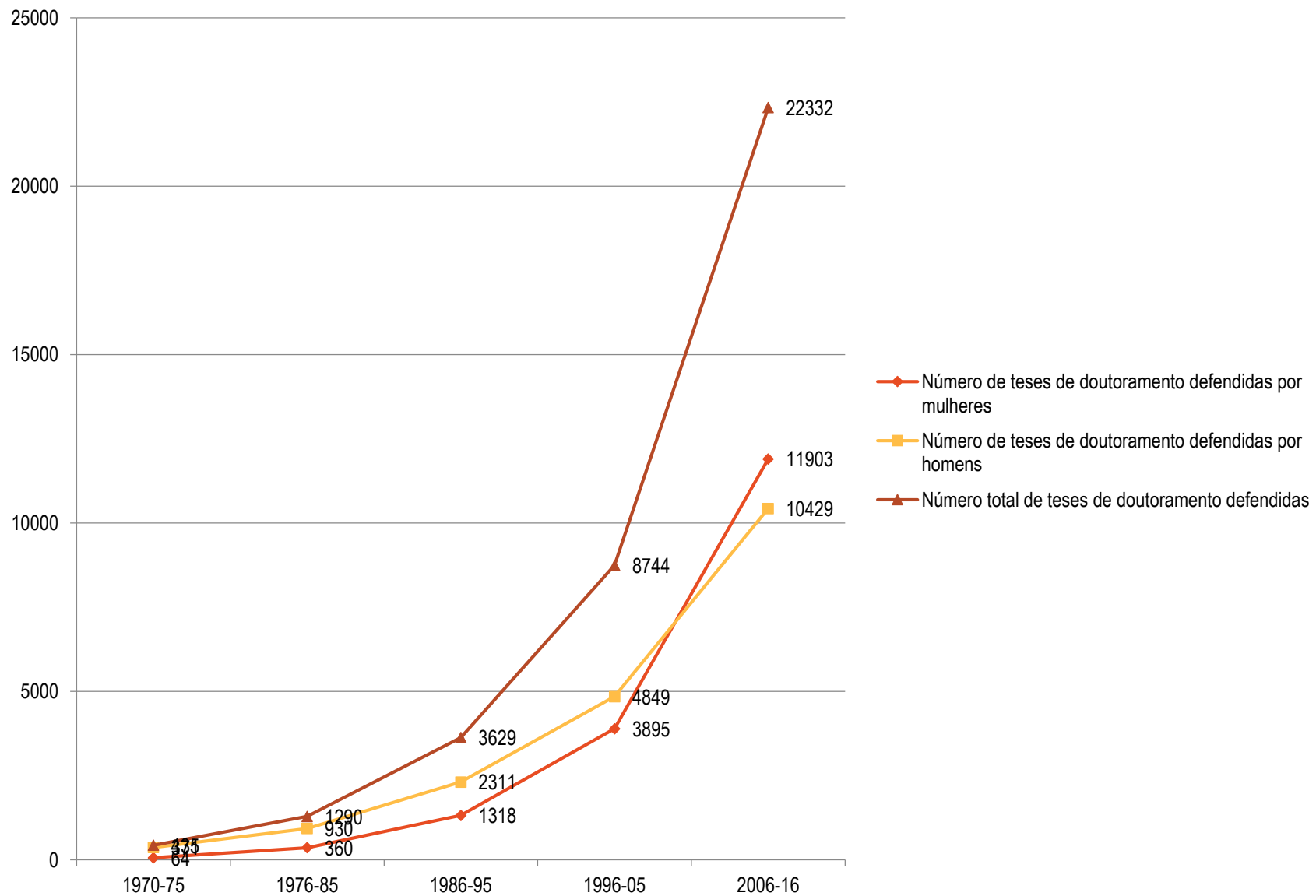


Mariek Kwiek (2012), o ambiente de trabalho deteriorou-se, tornando-se extremamente competitivo, individualista e nocivo.

O **sistema tenure/non-tenure**, característico dos EUA, que faz depender a celebração de um contrato de trabalho definitivo (tempo indeterminado) de uma rigorosa avaliação de desempenho, **alastrou-se a vários sistemas ES** (Altbach, 2000; 2015; Carvalho e Diogo, 2018; Carvalho, Diogo e Vilhena, 2022).

Os **tenure** representam uma **proporção cada vez menor de profissionais no meio académico**, não só nos EUA, mas também em toda a Europa (Finlândia, a Alemanha, a Itália, a Noruega, Portugal e o Reino Unido) (Altbach, 2000; 2015; Fumasoli, Goastellec, e Kehm, 2015; Carvalho e Diogo, 2018; Cavali e Moscati, 2010; Santiago e Carvalho, 2008; Carvalho, 2017; Carvalho, Diogo e Vilhena, 2022)

A expressão da precariedade e da precarização do trabalho académico é também evidenciada pelo aumento do número de académicos a trabalhar a tempo parcial, e mesmo sem contrato de trabalho (Carvalho, Diogo e Vilhena, 2022).



Condições de trabalho dos doutorados



Projetificação da ciência
(Ylijoki, 2016)

A precariedade do trabalho científico está, pois, associada a **novas formas de organização do trabalho de investigação**, centradas no trabalho em equipa, em projetos com um prazo pré-definido, assentes em fontes de financiamento externas.

O trabalho científico distanciou-se, em todas as áreas disciplinares, do trabalho individual e metódico, associado ao **trabalho artesanal**, para se aproximar do **trabalho coletivo**, mais estandardizado e mais próximo da produção em massa eficiente (Ylijoki, 2016).



Uberização do trabalho

Invisíveis (Carvalho, Diogo & Vilhena, 2022)

Decreto-Lei 57/2016



Lei 57/2016

Em Portugal, os **doutorados passaram a ser integrados em projetos de investigação**, não tendo qualquer vínculo com IES ou mesmo com unidades de investigação.

A **remuneração** que auferiam provinha do financiamento dos projetos e a **duração do seu trabalho** eram temporalmente definidos pela **duração do projeto**, ou mesmo pela **duração das tarefas** pelas quais eram responsáveis.

Por isso, muitas vezes nem as IES tinham registo destes trabalhadores, o que os tornava **trabalhadores invisíveis** no sistema científico nacional. A invisibilidade destes investigadores e as condições do seu emprego científico podem ser classificadas como a "uberização" do trabalho académico.

Consequências

- Estas tendências parecem confirmar a diminuição do estatuto e da autonomia dos académicos na sociedade, confirmando a tese da proletarização e da desprofissionalização (Carvalho, 2012).



No entanto, outras análises revelam uma **realidade mais complexa**.

AS DIVISÕES INTERNAS

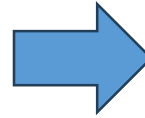
- A desintegração dos papéis tradicionais dos académicos resultou na **segmentação da carreira académica**, com alguns académicos mais concentrados nas **atividades de ensino** e outros mais dedicados às **atividades de investigação**.

"(...) a investigação é o fator mais estratificante no Ensino Superior ao nível do cientista individual (...)" (Kwiek, 2019, p. 419).

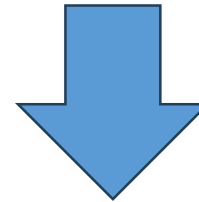
- Mas, mesmo o grupo dos que estão mais concentrados em atividades de investigação não é homogéneo.
- Os que estão envolvidos atividades de **investigação comercial** beneficiam de maior prestígio e poder social.
- Os que são **top performers** têm uma **maior participação em conselhos de governação e em processos de decisão** relevantes numa perspetiva global, uma vez que integram os conselhos de associações científicas, as equipas editoriais de revistas internacionais, e mesmo os conselhos de organismos supranacionais de governação e de garantia de qualidade.

São estes profissionais de elevado desempenho que permitem a manutenção da **auto-regulação da profissão**, uma vez que definem as regras da profissão a nível internacional.

Os novos mecanismos de controlo baseiam-se, em grande medida, nos resultados da investigação. O desempenho da investigação começa a ter um impacto extraordinário nas estratégias de recrutamento, promoção e mesmo nas políticas salariais em todos os sistemas e países (Harley 2002; Musselin 2005, 2013; Kwiek, 2016).



Estes processos de avaliação são concebidos e implementados por académicos.



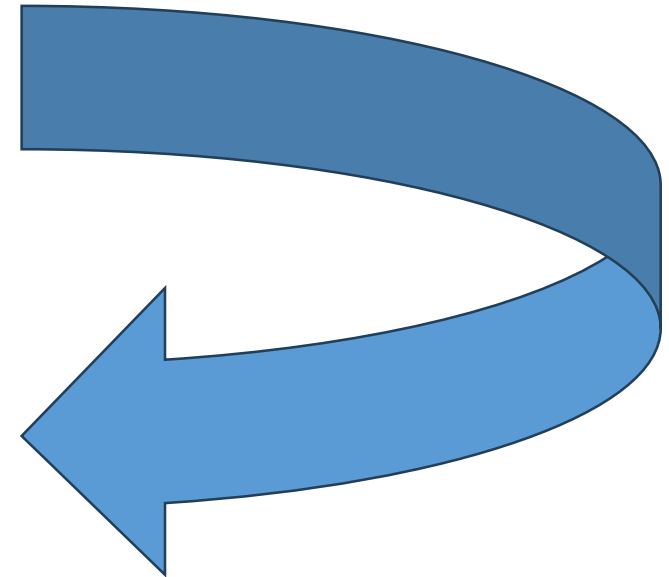
Há um pequeno grupo de académicos que mantém o controlo sobre a regulação do trabalho profissional, uma vez que as decisões sobre a entrada na profissão, a avaliação do desempenho e a promoção estão nas suas mãos.

Existe um **alinhamento**, consentido ou não, entre as **hierarquias académicas** e o **quadro normativo-ideológico dominante**, o que pode também traduzir-se numa outra fonte de estratificação académica - a aceitação do quadro normativo-ideológico dominante.

Entre os investigadores de topo, aqueles que estão mais alinhados com este quadro dominante, os valores da NGP e do managerialismo, têm mais hipóteses de assumir posições nos processos de decisão de topo.

Com a divisão entre tenure/ non-tenure, os académicos de topo (*top performers*) que já tinham posições de emprego seguras reforçaram o seu estatuto de estabilidade no emprego.

Substituição dos órgãos colegiais por modelos mais top-down.
A redução do número de órgãos de decisão e dos elementos que neles participam tem resultado numa diminuição substancial do número de académicos que participam no processo de decisão organizacional (Carvalho e Bruckmann, 2014; Carvalho e Videira, 2019), o que se traduz numa **diminuição significativa da elite organizacional**.



AUMENTO DA SEGMENTAÇÃO E ESTRATIFICAÇÃO INTERNA DA PROFISSÃO.

Relações intraprofissionais

Não existe uma relação causal simples entre culturas mais gestonárias no ES e um processo de desprofissionalização dos académicos.

- Se é verdade que existe uma tendência para a **diminuição das condições de trabalho** com um maior número de académicos em situação precária, também é inegável que existe um pequeno **subgrupo de elite** que tem visto as suas condições de trabalho, poder e prestígio aumentarem.
- Conduz a uma forte interdependência entre os vários subgrupos que emergem das dinâmicas intraprofissionais.
- A existência de relações de poder distintas leva a que os membros com mais poder deleguem tarefas mais rotineiras em membros mais dependentes (Abbott, 1988).
- Desenvolvem-se processos de **subordinação e assimilação** - que conduzem precisamente à subordinação de tarefas menos nobres e à consequente apropriação dessas tarefas específicas na divisão social do trabalho.
- Num contexto de aumento extraordinário da carga de trabalho, esta delegação é absolutamente fundamental para que o subgrupo de elite desempenhe as suas tarefas com eficácia. Por outro lado, as relações precárias que prevalecem nos estratos com menos poder levam a uma forte dependência dos outros membros para obter condições de trabalho mais seguras.

O aumento da segmentação e da estratificação interna pode traduzir uma estratégia de profissionalização.

A existência de um pequeno subgrupo com condições diferenciadas permite **concentrar o poder e os privilégios da profissão, mantendo-a atrativa**, quer para os restantes membros no domínio intraprofissional, quer mesmo no sistema de profissões.

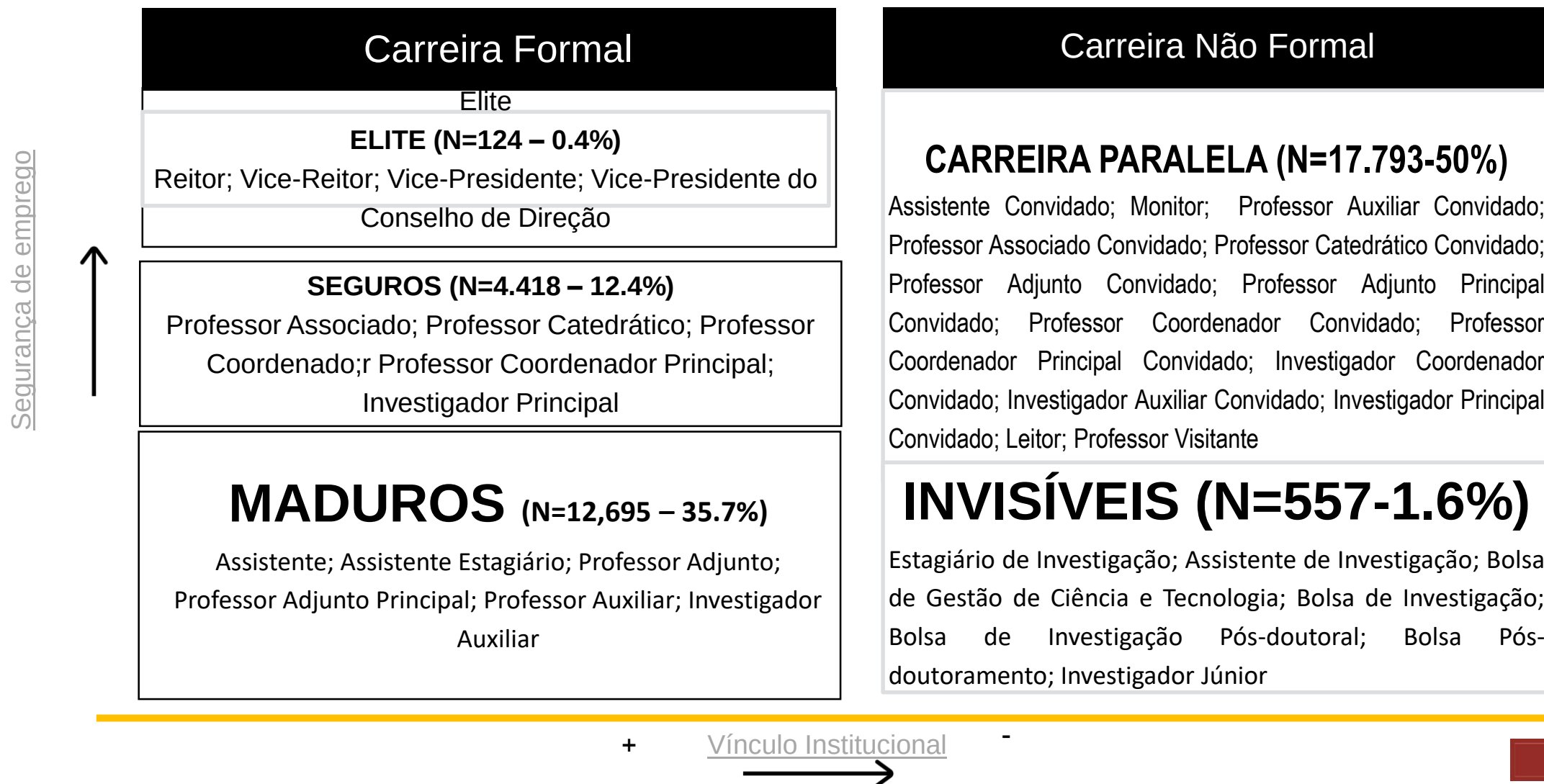
Estas conclusões vão ao encontro da tese de Freidson (1994) de que as profissões têm a capacidade de se adaptar estrategicamente às mudanças, de forma a manter a autonomia e o poder que as caracterizam.

No entanto, esta manutenção ocorre através do aumento da hierarquização interna, o que faz com que a manutenção do poder e da autonomia se restrinja a apenas alguns membros, relegando uma margem considerável de outros elementos para condições muito diferentes.

A criação de diferentes estratos no seio do grupo profissional permite não só manter um **núcleo central**, ainda que **bastante reduzido**, de profissionais que vêm o seu estatuto mantido ou mesmo melhorado, mas, sobretudo, permite que a **grande maioria dos que gozam de menor estatuto e poder continuem a aspirar a fazer parte desse pequeno núcleo**.

Níveis de segmentação e estratificação

Centrada nos papéis que desempenham na divisão académica do trabalho, nas suas condições de trabalho e no alinhamento normativo.



CONCLUSÕES



CONCLUSÕES

A criação da sociedade do conhecimento, especialmente na Europa, tem-se baseado em princípios e valores de gestão que resultaram numa profunda e pronunciada segmentação e estratificação da carreira académica com base nos seus papéis na divisão académica do trabalho e nas suas condições de trabalho.

As novas condições de trabalho estão a pôr em causa a centralidade da profissão académica e a definir a possibilidade de transformar os académicos de uma elite numa categoria de trabalhadores, mas esta não é uma tendência singular sendo também condicionada pela posição que os académicos ocupam na hierarquia.

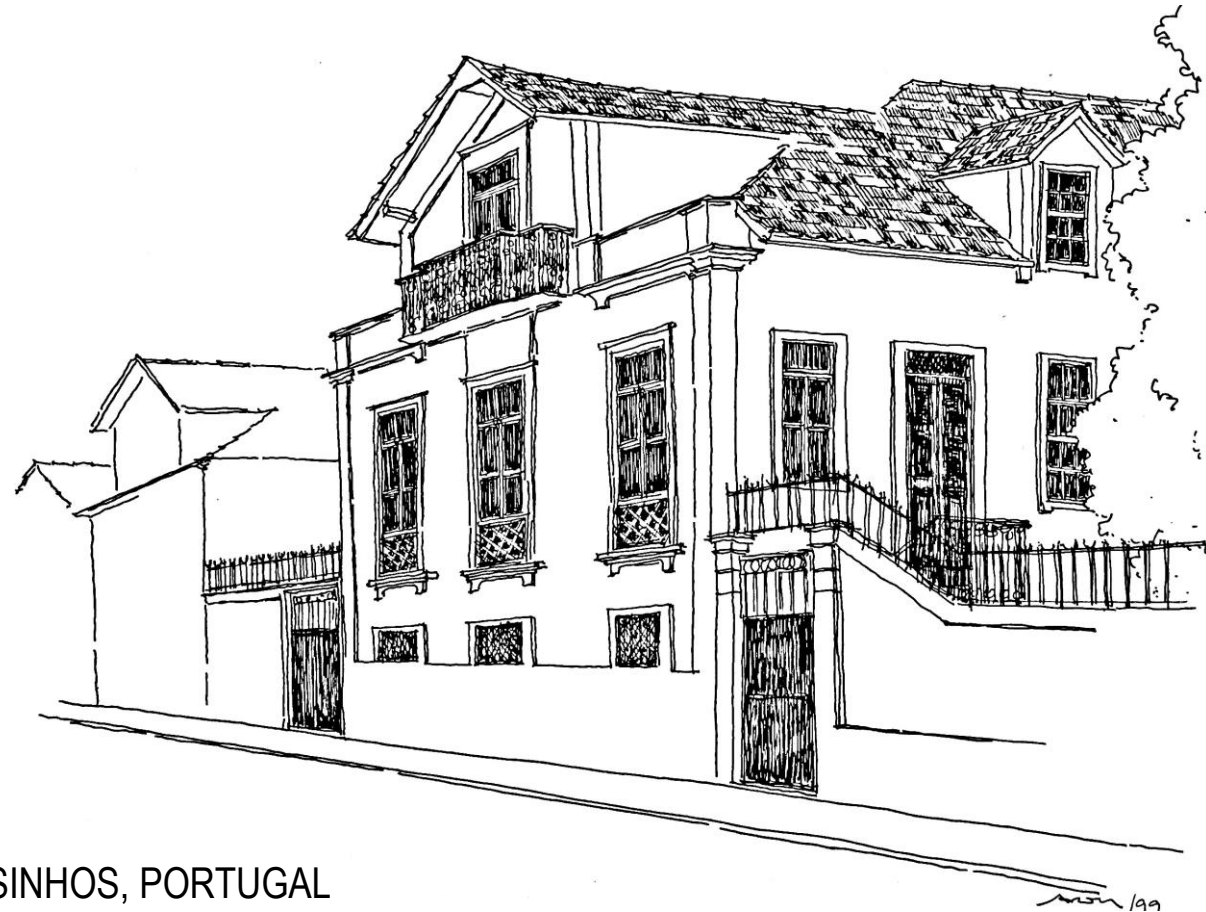
Existem vários subgrupos dentro do grupo profissional que viram a sua autonomia, controlo e condições de trabalho melhorar, enquanto a grande maioria assistiu precisamente ao contrário (Musselin, 2000; Carvalho, 2018; Carvalho, Diogo e Vilhena, 2022).

É importante salientar que a profissão académica sempre se caracterizou por uma forte segmentação, o que parece estar em causa é precisamente uma maior diversidade de estruturas internas que potenciam a estratificação, que poderá estar a ser usada como uma estratégia de PROFSSIONALIZAÇÃO, já que permite manter a auto-regulação, o estatuto e o prestígio do grupo profissional.

OBRIGADA !

teresa.carvalho@ua.pt

www.cipes.pt



RUA 1º DE DEZEMBRO, 399 | MATOSINHOS, PORTUGAL