

## Mercados de trabalho acadêmico na Europa variam amplamente em abertura e segurança de emprego

Alexandre Afonso (Leiden University)

Em Fevereiro deste ano, Stefania Giannini, a ministra italiana para Educação e Pesquisa, escreveu uma **postagem** no Facebook parabenizando os 30 pesquisadores italianos que haviam recebido um **Financiamento Consolidador** do Conselho Europeu de Pesquisa, no valor de até 2 milhões de euros. O que ela esqueceu de mencionar, no entanto, foi que 17 desses financiamentos foram concedidos a pesquisadores italianos que trabalham em outros países. Roberta d'Alessandro, professora de linguística na Universidade de Leiden, na Holanda, e uma das beneficiárias da prestigiosa premiação, escreveu uma resposta a Giannini que foi compartilhada 15.000 vezes na rede social, e **amplamente divulgada na mídia italiana**. Em sua resposta, ela disse à ministra que não reivindicasse seu sucesso, porque ele tinha pouco a ver com as universidades italianas. Depois de emigrar em busca de uma carreira acadêmica de sucesso, ela não tinha conseguido voltar. Em vez disso, a academia italiana havia contratado "gente de dentro" que jamais teria chance de receber esse prêmio. Ela usaria o prêmio para fazer pesquisas na Holanda, onde havia conseguido conquistar uma cátedra aos 33 anos de idade. Na Itália, dos 12.878 professores titulares, **apenas 36 tinham menos de 40 anos**, e apenas dois tinham menos de 35.

Esse exemplo é revelador das grandes diferenças na organização dos mercados de trabalho acadêmicos na Europa, notavelmente entre países em que o acesso a empregos e promoção é, em grande parte, fechado a estrangeiros e se baseia principalmente em antiguidade (Itália, Espanha), e aqueles que estão abertos a acadêmicos estrangeiros e em que a promoção se baseia mais em performance (Holanda, Reino Unido).

Em um **artigo** recente, traço as principais diferenças na organização dos mercados de trabalho acadêmicos na Europa, com ênfase em duas dimensões: seu grau de abertura a estrangeiros e a segurança de emprego que proveem a recém-doutores. Diferencio entre quatro tipos de mercados de trabalho acadêmicos:

1. Mercados abertos com alta segurança (por exemplo, o Reino Unido, a Holanda e a Escandinávia)
2. Mercados fechados com (potencial de) alta segurança (por exemplo, França, Espanha, Itália)
3. Mercados abertos com baixa segurança (por exemplo, a Suíça)
4. Mercados fechados com baixa segurança (por exemplo, a Alemanha)



Créditos da Imagem: [Europa](#), por Charles Clegg. Essa obra está sob uma licença [CC BY-SA 2.0](#).

O segundo tipo é o criticado acima. Ele é **fechado e relativamente seguro**, e é encontrado em países como Itália, Espanha ou França. Nesses países, o acesso ao mercado de trabalho acadêmico é altamente restrito para estrangeiros. Isso não significa necessariamente pessoas de outra nacionalidade, mas certamente pessoas que obtiveram seus doutorados em outro país. Barreiras à entrada podem tomar duas formas. Primeiro, elas podem ser formais, tais como exigências administrativas que os candidatos devem atender para poderem se candidatar às posições. Na França, em uma série de disciplinas, por exemplo, candidatos precisam ser "qualificados" por um júri de acadêmicos franceses para determinar se são adequados para uma posição acadêmica. Isso acontece antes mesmo que as vagas sejam divulgadas. Os materiais da candidatura precisam ser traduzidos para o francês para provar que os candidatos são capazes de ensinar no país. A Espanha tem um processo centralizado de qualificação parecido, que pode excluir estrangeiros que não estejam cientes das especificidades do recrutamento administrativo.

A segunda barreira é informal, e está principalmente relacionada aos procedimentos de recrutamento locais, que tendem a favorecer candidatos locais em detrimento de estrangeiros com perfis de pesquisa potencialmente melhores. Na França, pesquisas têm mostrado que candidatos locais têm **18 vezes** mais chances de obter uma vaga do que candidatos externos. Na Espanha, **73% de todos os docentes obtiveram seus doutorados nas universidades em que lecionam**, e 95% dos que alcançaram novas posições já trabalhavam na mesma instituição. De maneira ainda mais impressionante, pesquisas encontraram uma espantosa **concentração de pessoas com o mesmo sobrenome em departamentos universitários italianos**, indicando o recrutamento generalizado de pessoas da mesma família. Um **artigo do Escritório Nacional de Pesquisas Econômicas** reportou que, durante o mandato do ex-reitor (*rettore*) da Universidade de Bari, "dois dos seus filhos, sua filha, sua esposa e seu genro foram contratados ou promovidos, todos em seu próprio departamento". Recentemente, no entanto, o governo italiano **decidiu** financiar 500 professores a serem selecionados por comissões independentes, chefiadas por acadêmicos estrangeiros, ao invés de universidades locais, para evitar essas dinâmicas.

O primeiro tipo é aquele encontrado no Reino Unido, na Holanda e em partes da Escandinávia, onde o mercado é relativamente **aberto a estrangeiros e oferece níveis razoáveis de segurança de emprego** para acadêmicos logo depois de seu

doutorado. Não sabemos qual será o impacto do Brexit no cenário acadêmico na Grã-Bretanha, mas, por enquanto, as universidades britânicas têm dependido extensivamente de acadêmicos formados em outros países, sem os padrões generalizados de recrutamento local observados em outros lugares. Um motivo para isso, além do fator óbvio da língua, é que o sistema de incentivos financeiros torna custoso recrutar candidatos locais não-competitivos, porque a receita das universidades depende, pelo menos em parte, dos produtos acadêmicos de seus pesquisadores. Além disso, esses países contam com posições permanentes para recém-doutores - leitorados ou vagas de professor assistente - enquanto isso é raro em outros países, como a Alemanha. Em 2013-2014, 64% dos acadêmicos britânicos estavam empregados em contratos de prazo indeterminado, enquanto na Alemanha **dois terços do pessoal acadêmico** estava em contratos temporários.

A Alemanha é um exemplo do terceiro tipo, em que o mercado acadêmico é **fechado e inseguro**. Por muito tempo, os candidatos precisavam ter uma habilitação - basicamente um segundo doutorado - para se qualificarem a posições de professores. Mesmo que esse requisito tenha sido aliviado recentemente e que o mercado de trabalho acadêmico tenha se tornado mais internacional, ele agiu por muito tempo como uma barreira *de fato* à entrada, parecida com os procedimentos nacionais de qualificação na França e na Espanha. A característica mais impressionante desse tipo de mercado de trabalho, no entanto, é a virtual ausência de posições permanentes para pesquisadores em começo de carreira. Em 1917, quase um século atrás, o sociólogo **Max Weber** escreveu que:

*"É extremamente perigoso para um jovem acadêmico sem dinheiro se expor às condições da carreira acadêmica. Ele deve ser capaz de suportar essa condição por pelo menos alguns anos sem saber se terá a oportunidade de chegar a uma posição que pague bem o suficiente para seu sustento."*

Em muitos aspectos, essa precariedade dos acadêmicos em começo de carreira ainda é uma característica definidora do mercado de trabalho acadêmico alemão. Não é **incomum** que acadêmicos alemães trabalhem em contratos temporários sob a direção de um professor já nos seus quarenta, e o 'Mittelbau' (pessoal de nível médio) constitui a maior parte do pessoal acadêmico. As universidades alemãs apresentam tradicionalmente uma estrutura bastante piramidal, organizada em torno de professores liderando suas cátedras compostas de assistentes, pós-doutorandos e mesmo acadêmicos em meio de carreira, com um grande nível de autonomia. Sem um sistema adequado de avaliação futura de estabilidade, a promoção geralmente só é possível com a obtenção de uma posição permanente em outra universidade.

A Suíça, um exemplo do quarto tipo, apresenta uma variação desse sistema, com um alto nível de **insegurança de emprego para os ingressantes, mas tende a ser muito mais aberta**. Por exemplo, cerca de metade de todos os acadêmicos empregados na educação superior suíça são estrangeiros. Uma característica distintiva do mercado suíço é o alto nível salarial em uma perspectiva comparativa (Figura 1). Nesses países, foram feitas reformas para melhorar a segurança de emprego para pesquisadores em começo de carreira, mas, por enquanto, os tipos de empregos criados, como vagas de professor assistente (*juniorprofessuren*), frequentemente falharam em prover caminhos reais à progressão de carreira, uma vez que muitos deles também são temporários.

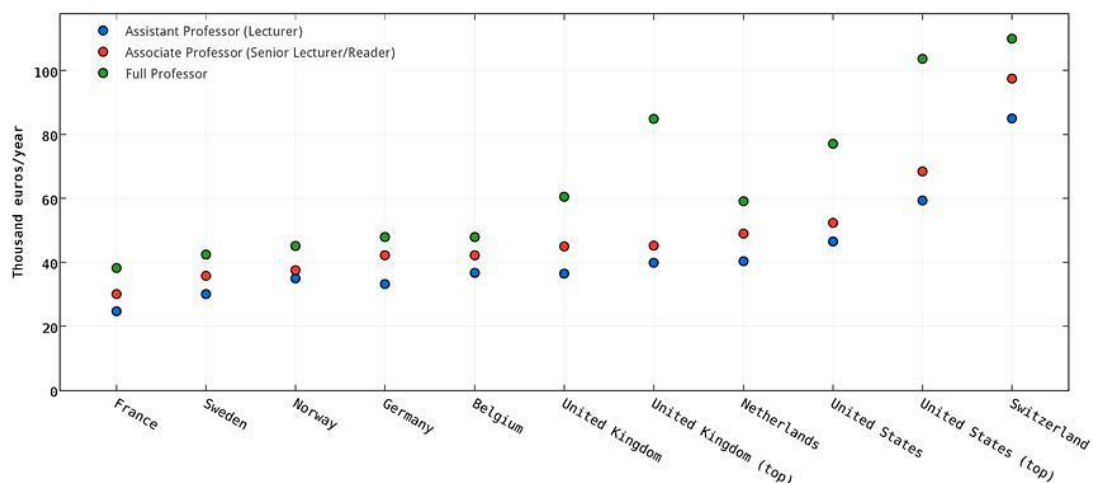


Figura 1: Salários acadêmicos em países selecionados, 2015. Fonte dos dados: [Beloning van wetenschappelijk personeel in internationaal perspectief](#).

Ainda que haja algum nível de convergência entre países, as amplas diferenças de oportunidades e de abertura através dos países europeus alimentam a mobilidade dos pesquisadores na Europa, notavelmente de sistemas fechados e movidos pela antiguidade, onde a progressão de carreira é lenta, rumo a sistemas abertos, em que conexões pessoais importam menos. Também há a mobilidade de pesquisadores de países com baixa segurança de emprego para aqueles em que empregos permanentes estão disponíveis para jovens acadêmicos. O maior destinatário desses fluxos até aqui tem naturalmente sido o Reino Unido, e não sabemos como as novas regras de imigração a serem aplicadas pós-Brexit mudarão essa situação.

Esta postagem do blogue é baseada no artigo *'Variedades de Mercados Acadêmicos na Europa'*, publicado pelo autor em *PS: Political Science & Politics* (DOI: 10.1017/S1049096516001505).