

C/2023/1640

29.12.2023

RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO

de 18 de dezembro de 2023

relativa a um quadro europeu para atrair e reter talentos no domínio da investigação, da inovação e do empreendedorismo na Europa

(C/2023/1640)

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 182.º, n.º 5, e o artigo 292.º, primeiro e segundo períodos,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Considerando o seguinte:

- (1) A Recomendação 2005/251/CE da Comissão ⁽¹⁾ desempenhou um papel importante no apoio aos investigadores e às carreiras de investigação na União. A Carta Europeia do Investigador e o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores («Carta e Código dos Investigadores») tornaram-se pontos de referência para os investigadores e as entidades empregadoras ou financiadoras de investigadores, contribuindo para reforçar o Espaço Europeu da Investigação (EEI) e apoiar o desenvolvimento de um mercado de trabalho na União mais atrativo, aberto e sustentável para os investigadores. Está em vigor desde 2008 um procedimento europeu que certifica o empenho e os progressos de uma instituição na aplicação dos princípios da Carta e do Código dos Investigadores, a Estratégia de Recursos Humanos para os Investigadores (HRS4R).
- (2) A Comunicação da Comissão intitulada «Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência», adotada em 1 de julho de 2020 ⁽²⁾, sublinha que os investigadores estão na vanguarda da ciência e da inovação e necessitam de conjuntos específicos de competências para terem carreiras bem-sucedidas dentro e fora do meio académico. A Comunicação prevê a definição de uma taxonomia de competências para os investigadores, a fim de permitir nomeadamente o acompanhamento estatístico da circulação de cérebros, o desenvolvimento de um Quadro Europeu de Competências para os Investigadores e a prestação de apoio para dotar os investigadores das competências necessárias para a mobilidade intersetorial. A primeira ação emblemática da Agenda de Competências, o Pacto da União para as Competências, apoia a melhoria de competências e a requalificação através da colaboração entre a indústria, os prestadores de educação e formação, os parceiros sociais e as autoridades públicas no âmbito de parcerias de competências em grande escala.
- (3) A Comunicação da Comissão intitulada «Um novo EEI para a Investigação e a Inovação» ⁽³⁾, adotada em 30 de setembro de 2020, reconhece que, no contexto da corrida mundial aos talentos, as condições de progressão na carreira devem permitir atrair e reter os melhores investigadores na União, e que o emprego precário, nomeadamente entre os investigadores em início de carreira, não foi suficientemente combatido nos últimos anos. Salienta igualmente o frequente desfasamento entre as competências dos investigadores e as necessidades da sociedade e da economia, bem como a importância de formar e incentivar os investigadores no sentido de prosseguirem uma carreira fora do meio académico, que envolva a indústria. Essa Comunicação sublinha que, a fim de reforçar as carreiras de investigação na Europa, é necessário um conjunto de medidas que visem o reconhecimento das competências dos investigadores, o desenvolvimento de um quadro de competências para os investigadores, o reforço da mobilidade e dos mecanismos de intercâmbio entre o meio académico e a indústria, a oferta de oportunidades de formação específica e a criação de um portal de balcão único que dê a todos os investigadores dos setores público e privado acesso a uma vasta gama de serviços de apoio. Essa Comunicação prevê ainda a melhoria do sistema de avaliação da investigação, para reconhecer de forma correta e adequada os diversos percursos profissionais e atividades que respondem da melhor forma às exigências da sociedade.

⁽¹⁾ Recomendação 2005/251/CE da Comissão, de 11 de março de 2005, relativa à Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores (JO L 75 de 22.3.2005, p. 67).

⁽²⁾ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência», COM(2020) 274 final.

⁽³⁾ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Um novo EEI para a Investigação e a Inovação, COM(2020) 628 final.

- (4) As Conclusões do Conselho sobre o novo Espaço Europeu da Investigação, de 1 de dezembro de 2020, salientam que a criação de condições de trabalho atrativas e seguras e o reforço da atratividade das carreiras de investigação, tendo em conta a ciência aberta, a igualdade de género, as competências digitais, a avaliação da investigação, a diversificação das carreiras de investigação e os percursos profissionais múltiplos, são elementos fundamentais do novo EEI, contribuindo para atrair e reter investigadores de excelência.
- (5) As Conclusões do Conselho intituladas «Aprofundamento do Espaço Europeu da Investigação: proporcionar aos investigadores carreiras e condições de trabalho atrativas e sustentáveis e tornar a circulação de cérebros uma realidade», de 28 de maio de 2021, reconhecem que os investigadores estão no centro dos sistemas de investigação e inovação da União e que é necessária uma ação mais coordenada a nível da União para superar os desafios atualmente enfrentados pelos investigadores, com vista a desenvolver carreiras de investigação interoperáveis e sustentáveis – permitindo percursos profissionais diversificados e múltiplos –, estimular uma circulação equilibrada de talentos e tornar a União um destino atrativo para os investigadores. Essas Conclusões sugerem a realização de uma análise da possível evolução da Carta e do Código dos Investigadores no sentido de um quadro único e abrangente, que aborde todos os desafios relacionados com as carreiras de investigação, para além dos valores e princípios, e se centre em todos os domínios possíveis do emprego na investigação, e solicitam à Comissão que apresente uma proposta em 2022. A título de elementos a incluir na proposta, são sugeridos assuntos como o recrutamento, os incentivos aos investigadores em início de carreira, a diversificação e a progressão na carreira, a interoperabilidade com todos os setores da sociedade, incluindo a indústria, a avaliação dos investigadores, a igualdade de género, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e uma melhoria da governação e dos serviços da EURAXESS e de outros instrumentos como o Europass.
- (6) A Recomendação (UE) 2021/2122 do Conselho sobre um «Pacto para a Investigação e Inovação na Europa» ⁽⁴⁾ considera as carreiras de investigação e a mobilidade dos investigadores, juntamente com a avaliação da investigação, dos investigadores e das instituições, esferas de ação importantes no contexto dos domínios prioritários de ação conjunta da União e dos Estados-Membros para apoiar o EEI, e especifica um conjunto comum de princípios e valores para sustentar a investigação e a inovação na União. Salienta igualmente a necessidade de prestar mais atenção às carreiras dos investigadores na sua fase inicial e intermédia, nomeadamente aos obstáculos específicos com que as mulheres se deparam nessas fases.
- (7) A Agenda Estratégica do EEI anexa às Conclusões do Conselho sobre a futura governação do Espaço Europeu da Investigação, de 26 de novembro de 2021, inclui ações específicas para «[a]vançar no sentido da reforma do sistema de avaliação da investigação, dos investigadores e das instituições, a fim de melhorar a sua qualidade, desempenho e impacto», e para «[p]romover carreiras de investigação atrativas e sustentáveis, uma circulação equilibrada de talentos e a mobilidade internacional, transdisciplinar e intersetorial em todo o EEI». Esta última ação prevê o desenvolvimento de um quadro da União para as carreiras de investigação, bem como a atualização dos instrumentos e iniciativas existentes e a criação de novos instrumentos e iniciativas. Tal inclui a criação de um observatório das carreiras de investigação; uma revisão da Carta e do Código dos Investigadores; a criação da Plataforma de Talentos do EEI, um balcão único em linha para os serviços, a rede e os portais da EURAXESS, incluindo a HRS4R e o RESAVER; o lançamento da iniciativa ERA4You para promover a circulação de talentos entre setores e em toda a União; o intercâmbio de boas práticas no que diz respeito aos sistemas de investigação e inovação para apoiar uma circulação equilibrada de cérebros; e a realização de um projeto-piloto com as alianças de Universidades Europeias sobre o novo quadro para as carreiras de investigação.
- (8) A Comunicação da Comissão intitulada «Uma estratégia europeia para as universidades», adotada em 18 de janeiro de 2022 ⁽⁵⁾, prevê o desenvolvimento de um quadro de carreiras de investigação, em sinergia com um quadro europeu para carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior, a propor até 2023.
- (9) A Comunicação da Comissão intitulada «Uma nova Agenda Europeia para a Inovação», adotada em 5 de julho de 2022 ⁽⁶⁾, reconhece que a inovação depende do êxito da atração, da geração e da retenção de pessoas com talento e de um leque diversificado de competências, e sublinha a importância da mobilidade intersetorial.

⁽⁴⁾ Recomendação (UE) 2021/2122 do Conselho, de 26 de novembro de 2021, sobre um Pacto para a Investigação e Inovação na Europa (JO L 431 de 2.12.2021, p. 1).

⁽⁵⁾ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre uma estratégia europeia para as universidades, COM(2022) 16 final.

⁽⁶⁾ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Uma nova Agenda Europeia para a Inovação, COM(2022) 332 final.

- (10) A Recomendação (UE) 2022/2415 do Conselho sobre os princípios orientadores para a valorização dos conhecimentos ⁽⁷⁾ salienta a importância de investir no desenvolvimento da cultura, das práticas, das competências e das capacidades empresariais dos investigadores e de outros intervenientes na investigação e inovação, incluindo intermediários, cujo desenvolvimento profissional contínuo é essencial, a fim de maximizar a transformação dos resultados da investigação e da inovação em soluções que beneficiem a sociedade. A aplicação da referida recomendação será apoiada por um código de boas práticas para a colaboração entre a indústria e o meio académico.
- (11) Nas Conclusões do Conselho sobre a iniciativa «Universidades Europeias – Criar pontes entre o ensino superior, a investigação, a inovação e a sociedade: abrir caminho a uma nova dimensão no ensino superior europeu» ⁽⁸⁾, convidam-se os Estados-Membros e a Comissão a promover sinergias entre a dimensão do ensino superior do Espaço Europeu da Educação, o Espaço Europeu da Investigação e o Espaço Europeu do Ensino Superior.
- (12) Os investigadores são um recurso fundamental para a sociedade. Desenvolvem atividades de investigação, promovem a inovação, contribuem para soluções para os desafios societais e fornecem aos decisores políticos dados concretos que permitem processos de tomada de decisão informados. Os investigadores são talentos altamente qualificados, com grande potencial para satisfazer melhor a procura no mercado de trabalho. É fundamental melhorar as condições e o ambiente de trabalho gerais dos investigadores, inclusive com a oferta de salários atrativos.
- (13) O aumento da atratividade e da estabilidade das carreiras de investigação em toda a União constitui um elemento essencial do EEI. Por conseguinte, existe uma clara necessidade de tornar as carreiras de investigação mais atrativas e inclusivas para estudantes e diplomados e de criar condições-quadro para reter os investigadores talentosos na União, bem como para a tornar um destino atrativo e competitivo para os investigadores internacionais.
- (14) Há mais de 25 anos que as Ações Marie Skłodowska-Curie (MSCA) apoiam, no âmbito dos programas-quadro de investigação e inovação, investigadores de todo o mundo, em todas as fases das suas carreiras, com destaque para a formação, as competências e a evolução da carreira. O programa tem tido igualmente um impacto estruturante nas organizações – instituições de ensino superior, organizações de investigação, empresas, etc. –, ao divulgar boas práticas e aumentar a sua atratividade e visibilidade internacionais, em especial através do desenvolvimento de programas de doutoramento de excelência. As MSCA contribuem para a mobilidade intersetorial, interdisciplinar e geográfica, desenvolvem as competências dos investigadores, corrigem os desequilíbrios entre homens e mulheres, retêm investigadores talentosos e atraem novos talentos para a Europa. Em especial, pode considerar-se xomo exemplo de uma boa prática o programa de doutoramento industrial MSCA, em que a experiência de investigação, a localização e a supervisão de um doutorando são partilhados equitativamente entre um estabelecimento académico e um estabelecimento não académico, com disposições para garantir padrões académicos. Trata-se de um exemplo importante de interação e cooperação entre os intervenientes do ecossistema, que promove as competências transversais e a mobilidade intersetorial e ajuda as necessidades ou os talentos altamente qualificados da indústria e compreensão, por parte dos investigadores, dos desafios industriais, com vista a aumentar as oportunidades de recrutamento no ecossistema.
- (15) Os dados do Eurostat revelam uma tendência crescente do número de investigadores em equivalente a tempo completo na União. Em 2021, havia 2 milhões de investigadores a trabalhar nos Estados-Membros, mais 627 000 do que em 2011. A maioria dos investigadores trabalha no setor empresarial (56 %) e no setor do ensino superior (32 %), seguidos do setor público (11 %). Importa manter este crescimento com investimento, infraestruturas e políticas adequados a nível nacional e da União que apoiem a atratividade das carreiras de investigação, nomeadamente no que respeita à diversidade, à inclusividade e à igualdade de género, e que promovam uma cultura que valorize as carreiras de investigação em todos os setores da sociedade.
- (16) Impõem-se uma definição e um entendimento claros e comuns da noção de «investigador» a nível da União, por exemplo a definição largamente aceite do Manual de Frascati. Os investigadores deverão ser entendidos como profissionais que realizam atividades de investigação e inovação em todos os setores, nomeadamente no meio académico – instituições de ensino superior, organismos de investigação, infraestruturas de investigação –, nas empresas – incluindo a indústria, as empresas em fase de arranque, as empresas derivadas (*spin-offs*) ou as pequenas e médias empresas –, nos organismos da administração pública – incluindo a administração, os órgãos de decisão, os laboratórios públicos e o sistema de saúde – e no setor sem fins lucrativos. Os investigadores podem ainda estar envolvidos em diferentes tipos de atividades em qualquer setor da economia ou da sociedade. É necessário envidar esforços com vista a alcançar o pleno reconhecimento das carreiras dos investigadores, bem como à realização de melhorias na comparabilidade entre Estados-Membros e setores.

⁽⁷⁾ Recomendação (UE) 2022/2415 do Conselho, de 2 de dezembro de 2022, sobre os princípios orientadores para a valorização dos conhecimentos (JO L 317 de 9.12.2022, p. 141).

⁽⁸⁾ Conclusões do Conselho sobre a iniciativa «Universidades Europeias – Criar pontes entre o ensino superior, a investigação, a inovação e a sociedade: abrir caminho a uma nova dimensão no ensino superior europeu» (JO C 221 de 10.6.2021, p. 14).

- (17) A realização de atividades de investigação e inovação de alto nível exige o apoio de outros profissionais. Nomeadamente, as carreiras de gestores de investigação e de técnicos de investigação merecem ser devidamente reconhecidas, inclusive através de uma análise mais aprofundada e de um maior alinhamento a nível da União. As capacidades dos gestores de investigação deverão ser reforçadas definindo as aptidões e competências necessárias, desenvolvendo a formação pertinente, promovendo a comparabilidade e permitindo a estes profissionais gerir e apoiar eficazmente a investigação e a inovação.
- (18) A Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões (ESCO) foi atualizada em 2022 por forma a melhorar a taxonomia das competências/aptidões e das profissões para os investigadores, especificando agora as profissões relevantes para os investigadores em todos os setores do mercado de trabalho, bem como as competências transversais de que os investigadores necessitam. A aplicação da classificação ESCO no Europass e na Rede Europeia de Serviços de Emprego (EURES) facilita a adoção desta taxonomia melhorada no mercado de trabalho. É necessário que a Comissão interaja com a Organização Internacional do Trabalho para assegurar que a categoria específica de «investigador» seja incluída nas futuras revisões da Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP), na qual se baseia a classificação ESCO.
- (19) Conforme reconhecido no artigo 13.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e referido na Declaração de Bona sobre a Liberdade de Investigação Científica, de 20 de outubro de 2020, no Comunicado de Roma sobre o Espaço Europeu do Ensino Superior, de 19 de novembro de 2020, e na Recomendação (UE) 2021/2122 do Conselho, a liberdade académica e a liberdade de investigação científica devem ser salvaguardadas como pré-requisitos essenciais para que os investigadores possam fazer avançar a investigação e a inovação. Em janeiro de 2022, a Comissão publicou um documento de trabalho dos seus serviços sobre o combate à ingerência estrangeira na investigação e inovação, que descreve as melhores práticas para apoiar as instituições de ensino superior e os organismos de investigação na salvaguarda dos seus valores fundamentais, nomeadamente a liberdade académica, a integridade e a autonomia institucional, bem como para proteger o seu pessoal, estudantes, resultados da investigação e ativos.
- (20) É necessário responder eficazmente, nas carreiras de investigação, às desigualdades de género que persistem – incluindo as disparidades salariais entre homens e mulheres, os enviesamentos de género na avaliação e no reconhecimento, as questões relativas ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a violência baseada no género, bem como às eventuais intersecções do género com outros fatores de vulnerabilidade ou marginalização, como a origem étnica, a deficiência e a orientação sexual, uma vez que todos estes elementos afetam a participação e a progressão na carreira. Os instrumentos de mudança institucional, tais como os planos de igualdade de género inclusivos, podem ser importantes a este respeito, tendo em conta a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 ^(*). O relatório SHE FIGURES 2021 mostrou que as mulheres continuam a estar sub-representadas entre os investigadores, constituindo apenas 33 % da população total de investigadores na União. Além disso, esse relatório revelou igualmente que uma percentagem mais elevada de investigadores do sexo feminino trabalha no setor do ensino superior, em comparação com os investigadores do sexo masculino, ao passo que as percentagens relativas às mulheres são mais baixas nos setores público e empresarial. Em toda a União, uma percentagem mais elevada de investigadores do sexo feminino, comparativamente aos investigadores do sexo masculino, trabalha a tempo parcial e com contratos precários no ensino superior (11 % no caso das mulheres e 7 % no dos homens), além de que as mulheres ocupam apenas 26 % dos cargos académicos de topo, as de professor catedrático ou de investigador equivalente. Por conseguinte, é necessário envidar esforços específicos para combater as desigualdades de género nas carreiras de investigação e a sub-representação das mulheres nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática na investigação e inovação, bem como no setor do ensino superior, tal como salientado na Estratégia Europeia para as Universidades.
- (21) A fim de apoiar o pleno desenvolvimento pessoal e profissional dos investigadores na União e, em especial, dos investigadores em início de carreira, é essencial dar resposta aos desafios existentes, que têm consequências negativas para todo o sistema de investigação e inovação na União e para o mercado interno da investigação. Tais desafios incluem aspetos relacionados com o emprego e as condições de trabalho, tais como a diferença de estatuto de estudante ou trabalhador dos doutorandos entre os Estados-Membros, uma frequente falta de procedimentos de recrutamento abertos, transparentes e baseados no mérito, a precariedade associada aos contratos de curto prazo baseados em projetos, um acesso insuficiente em termos de igualdade de oportunidades, a falta de oportunidades de mobilidade intersetorial durante a formação de doutoramento e o trabalho pós-doutoramento, a falta de equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, a prestação de cuidados à família, as medidas de promoção da saúde e do bem-estar físicos e mentais e insuficiências dos instrumentos de proteção social, incluindo dificuldades na portabilidade dos direitos entre setores e Estados-Membros.

^(*) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, COM(2020)152 final.

- (22) A empregabilidade e a evolução da carreira dos investigadores em início de carreira beneficiariam de incentivos específicos ao seu recrutamento, nomeadamente em matéria de incentivos de proteção financeira e social, incluindo oportunidades de celebração de contratos permanentes ou de duração indeterminada, em conformidade com a Diretiva 1999/70/CE do Conselho ⁽¹⁰⁾. A este respeito, poderia promover-se uma utilização mais ampla do financiamento de base ou do financiamento da investigação ao longo do ciclo de vida, a par do financiamento baseado em projetos. O financiamento de base proporciona às instituições de ensino superior ou aos organismos de investigação uma projeção do apoio financeiro garantido em troca do cumprimento de determinados entregáveis e normas de qualidade; o financiamento ao longo do ciclo de vida caracteriza-se por um concurso inicial para financiamento que é renovado se for obtida uma avaliação positiva na sequência de um processo de acompanhamento. Tal permite que os organismos de investigação desenvolvam estratégias de investigação a mais longo prazo e assumam compromissos sustentáveis para com os trabalhadores, utilizando simultaneamente o financiamento baseado em projetos para continuar a explorar novas pistas.
- (23) Conforme se declara no artigo 22.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e pode legitimamente exigir a satisfação dos direitos económicos, sociais e culturais indispensáveis à dignidade e ao livre desenvolvimento da personalidade. O princípio 15 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais estabelece que, na reforma, quer os trabalhadores por conta de outrem quer os trabalhadores por conta própria têm direito a uma pensão proporcional às suas contribuições que lhes garanta um rendimento adequado. No entanto, os investigadores móveis têm dificuldade em acumular pensões complementares adequadas devido aos períodos de aquisição de direitos, às elevadas taxas de transferência, aos seus conhecimentos limitados sobre produtos financeiros complexos e aos encargos administrativos na reforma. Por conseguinte, deverão ser asseguradas aos investigadores salvaguardas baseadas na Recomendação do Conselho de 8 de novembro de 2019, relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria ⁽¹¹⁾.
- (24) O RESAVER, a solução europeia em matéria de pensões apoiada pela Comissão que se ocupa das pensões profissionais para os organismos que realizam investigação, e que será uma das componentes da futura Plataforma de Talentos do EEL, tem potencial para abordar as questões de proteção social dos investigadores móveis. Contudo, a sua aceitação é dificultada pelo facto de ser pouco conhecido e por obstáculos administrativos e jurídicos substanciais. Com o objetivo de salvaguardar os direitos de pensão profissional dos investigadores móveis, deverão ser fornecidas informações sobre a forma como uma eventual mobilidade pode afetar os direitos de pensão, e deverá ser ponderada a participação dos organismos que realizam investigação no RESAVER.
- (25) Para tornar as carreiras de investigação na União mais eficazes, sustentáveis e atrativas, é essencial uma mobilidade intersetorial, interdisciplinar e geograficamente equilibrada. Com uma mobilidade deste tipo, o sistema geral de investigação e inovação torna-se mais competitivo e fomenta uma melhor produção, circulação e utilização de conhecimentos, promovendo e permitindo simultaneamente percursos profissionais não lineares e diversificados. Estas formas de mobilidade, incluindo a mobilidade virtual, deverão ser promovidas, incentivadas e adequadamente integradas no desenvolvimento profissional dos investigadores, e deverão ser tomadas medidas para eliminar os obstáculos à mobilidade existentes, independentemente da sua natureza, incluindo a portabilidade limitada das bolsas, os encargos administrativos, por exemplo, associados às viagens de negócios ou ao reconhecimento dos títulos de residência dos investigadores móveis, os desafios relacionados com a realocização, as barreiras linguísticas ou os obstáculos à transferência de direitos a pensões.
- (26) É necessária uma mudança de abordagem para promover carreiras de investigação interoperáveis e intersetoriais, em que o sistema de avaliação e recompensa atribua igual valor às carreiras realizadas em todos os setores e não penalize a mobilidade geográfica, interdisciplinar e intersetorial, nem as interrupções de carreira ou as realocações profissionais, incluindo as licenças sabáticas ou parentais, e os investigadores encarem da mesma forma carreiras dentro e fora do meio académico. Os percursos profissionais múltiplos, caracterizados pela mobilidade geográfica, setorial e interorganizacional, ou os percursos híbridos, caracterizados pela combinação simultânea de vários setores, merecem ser plenamente reconhecidos e ser tidos em conta em pé de igualdade com os percursos profissionais lineares – que devem ser entendidos como carreiras que seguem uma linha reta de progressão de um cargo para outro, geralmente dentro do mesmo domínio ou disciplina.

⁽¹⁰⁾ Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

⁽¹¹⁾ Recomendação do Conselho de 8 de novembro de 2019, relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (2019/C 387/01) (JO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

- (27) Em alguns casos, a formação de doutoramento continua direcionada principalmente para futuras carreiras no meio académico e não tem suficientemente em conta o leque mais amplo de profissões relevantes em todos os setores, nem a importância de promover o empreendedorismo entre os investigadores. Dotar os investigadores de competências transversais através de formações formais e informais, para além de competências sólidas em investigação, reveste-se de extrema importância criar melhores oportunidades de carreira, a mobilidade intersetorial e a inovação, bem como para tornar as carreiras de investigação na União mais atrativas.
- (28) O Quadro Europeu de Competências para os Investigadores (ResearchComp), desenvolvido pela Comissão em consulta com os Estados-Membros e as partes interessadas, desempenhará um papel importante para dotar os investigadores de um vasto conjunto de competências transversais e colmatar o défice de competências entre o meio académico e todos os outros setores pertinentes. A formação dos investigadores – incluindo a formação de doutoramento – poderá ser desenvolvida de acordo com as competências descritas no quadro e com base no intercâmbio de boas práticas, a fim de permitir a melhoria de competências e a requalificação dos investigadores durante a aprendizagem ao longo da vida. Serão necessários mecanismos adequados de reconhecimento e validação das oportunidades de formação formal e informal, incluindo a formação em contexto de trabalho.
- (29) A fim de assegurar que a formação dos investigadores seja desenvolvida ou codesenvolvida com base nas necessidades reais de competências, poderão ser promovidas a interação e a cooperação do meio académico, a indústria, as empresas, a administração pública, o setor sem fins lucrativos e todos os outros intervenientes pertinentes do ecossistema, nomeadamente no contexto dos estágios curriculares, dos estágios profissionais ou do acompanhamento no posto de trabalho. A este respeito, poderão ser tidos em conta os Princípios para uma Formação de Doutoramento Inovadora constantes do relatório adotado em 2011 pelo Grupo Diretor do EEI para os Recursos Humanos e a Mobilidade, bem como a Recomendação (UE) 2022/2415 do Conselho, de 2 de dezembro de 2022, sobre os princípios orientadores para a valorização dos conhecimentos ⁽¹²⁾, que aponta para a necessidade de dispor de um sistema propício às atividades empresariais em torno dos investigadores.
- (30) A promoção de um espírito empreendedor e das competências conexas entre os investigadores, incluindo competências para procurar investidores e capital, é fundamental para melhorar a valorização dos conhecimentos e a transformação das ideias inovadoras em novos serviços e produtos que apresentem maior potencial em termos de aceitação pelo mercado, crescimento sustentável, inovação e benefícios sociais. Para se seguir uma trajetória empresarial bem-sucedida, é preciso que os ativos intelectuais, como as publicações, os dados, o saber-fazer e a propriedade intelectual, sejam devidamente compreendidos e geridos de forma eficiente, conforme previsto na Recomendação (UE) 2022/2415 do Conselho, de 2 de dezembro de 2022, sobre os princípios orientadores para a valorização dos conhecimentos ⁽¹²⁾.
- (31) A circulação intersetorial de talentos e a melhoria da interoperabilidade, entre setores, dos empregos na área da investigação e inovação exigem uma combinação de medidas diferentes e complementares a nível nacional e da União, em conformidade com os princípios da liberdade académica e da autonomia institucional, nomeadamente a reforma do sistema. Uma abordagem estratégica que envolva a aprendizagem mútua com base em modelos bem-sucedidos de programas de mobilidade intersetorial pode contribuir para i) fortalecer a cooperação mutuamente benéfica entre os setores académico e não académico e reforçar os ecossistemas de inovação, ii) melhorar a formação e a aprendizagem ao longo da vida dos investigadores, inovadores e outros talentos no domínio da investigação e inovação, incluindo a melhoria de competências para desenvolver capacidades de apoio, e reforçar o sistema de recrutamento, e iii) impulsionar o desenvolvimento das competências empresariais dos investigadores.
- (32) Os investigadores nem sempre estão conscientes do papel crucial da elaboração de políticas no domínio da investigação e inovação e do papel da ciência na elaboração de políticas. Ambas estas dimensões podem ter impacto nas carreiras de investigação em geral, bem como no sistema de investigação e inovação. É importante que a formação de doutoramento inclua e promova essa consciencialização, a fim de assegurar uma maior participação dos investigadores no processo de elaboração de políticas e reconhecer as suas atividades em matéria de «ciência para as políticas» (*science for policy*) ao longo da sua carreira.
- (33) Os investigadores, em especial os que se encontram em início de carreira, deverão ser sensibilizados para as oportunidades disponíveis em todos os setores e para a possibilidade de aproveitarem essas oportunidades para alargar o seu espectro de desenvolvimento pessoal e profissional. Os serviços de aconselhamento e apoio profissional, adaptados às necessidades dos investigadores, têm um papel importante a desempenhar, estimulando a mobilidade intersetorial, interdisciplinar, geográfica e virtual e através da possibilidade de desenvolver atividades empresariais. Deverá ser promovida a mobilidade interinstitucional, nomeadamente entre diferentes perfis de

⁽¹²⁾ Recomendação (UE) 2022/2415 do Conselho, de 2 de dezembro de 2022, sobre os princípios orientadores para a valorização dos conhecimentos (JO L 317 de 9.12.2022, p. 141).

instituições de ensino superior e organismos de investigação e ao longo de percursos académicos diversificados e flexíveis, nomeadamente eliminando obstáculos relacionados com as competências desenvolvidas na instituição anterior e com as que são requeridas na nova instituição.

- (34) A avaliação da investigação deverá permitir apreciar o desempenho dos investigadores e da investigação a fim de alcançar a mais elevada qualidade e impacto. Tal como salientado no Apelo de Paris para a avaliação da investigação de 2022, no relatório de enquadramento «*Towards a reform of the research assessment system*» (Para uma reforma do sistema de avaliação da investigação) publicado pela Comissão em 2021 e baseado numa ampla consulta junto das partes interessadas, nas Conclusões do Conselho intituladas «Avaliação da investigação e aplicação da ciência aberta», de 10 de junho de 2022, e no Acordo sobre a Reforma da Avaliação da Investigação publicado em julho de 2022, uma avaliação adequada do desempenho exige o reconhecimento de realizações, atividades e práticas de investigação cada vez mais diversificadas, incluindo a colaboração e a partilha aberta de realizações, bem como a garantia de normas elevadas em matéria de integridade da investigação e do impacto societal da investigação. Na avaliação dos investigadores deverá, por conseguinte, passar a ser seguida uma abordagem mais equilibrada entre a avaliação quantitativa e qualitativa da investigação, favorecendo-se a avaliação qualitativa com análise pelos pares, apoiada por indicadores quantitativos utilizados de forma responsável.
- (35) A fim de reforçar as carreiras no meio académico, conduzindo a cargos de topo, é necessário um sistema de acesso e progressão na carreira transparente, estruturado, inclusivo e que garanta a igualdade de género. Para o efeito, poderá ser ponderado, a nível dos Estados-Membros e dos organismos que realizam investigação, o desenvolvimento de sistemas semelhantes à titularização condicional (*tenure track*) – que devem ser entendidos como quadros definidos nos quais um contrato a termo tem perspetivas de progressão para um cargo permanente, sob reserva de uma avaliação positiva.
- (36) Apesar dos esforços envidados a nível da União, nacional e regional, o problema da fuga de talentos das regiões menos desenvolvidas da União persiste, tal como salientado na Comunicação da Comissão intitulada «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa»⁽¹³⁾, sendo necessárias medidas adicionais para alcançar uma mobilidade geográfica mais equilibrada dos investigadores. As análises da Comissão sobre a circulação de talentos 2021-2022 mostram o contributo positivo das ações existentes a nível da União para incentivar uma circulação de talentos mais equilibrada, mas também identificam desafios persistentes e apontam caminhos para favorecer a captação de cérebros. Embora a oferta de ambientes de investigação de excelência – incluindo infraestruturas de investigação –, de condições de trabalho atrativas e de um nível de remuneração proporcional às qualificações profissionais e às atividades realizadas desempenhe um papel muito importante neste contexto, exige frequentemente reformas dos sistemas nacionais de investigação e inovação. Deverá ser seguida uma abordagem estratégica que vise apoiar e incentivar tais transformações dos sistemas, através de exercícios de aprendizagem mútua baseados em modelos bem-sucedidos que tenham permitido estabelecer uma circulação mais equilibrada de talentos nos Estados-Membros.
- (37) Apoiar a mobilidade e a evolução da carreira dos investigadores, assegurando simultaneamente uma reserva de talentos sustentável no domínio da investigação e inovação e reforçando a colaboração científica entre a União e o mundo, é o principal objetivo da EURAXESS, uma iniciativa pan-europeia única que fornece informações e serviços de apoio gratuitos aos investigadores e às suas famílias. A fim de continuar a apoiar este objetivo, a EURAXESS poderá alargar as suas atividades de prestação de informações e de apoio aos investigadores, às instituições de ensino superior e aos organismos de investigação, otimizando a estrutura dos serviços e a governação e melhorando a experiência digital e do utilizador e a interoperabilidade com outras iniciativas da União, como o Europass e a EURES. A eficácia e a coerência dos portais e serviços de informação da EURAXESS seriam beneficiados pela existência de sólidas organizações nacionais que funcionassem como testa de ponte.
- (38) Para se manter competitiva a nível mundial, a União precisa de se tornar mais atrativa para os talentos de todo o mundo, evitando simultaneamente a fuga de talentos que afeta os países em desenvolvimento. A Comunicação da Comissão intitulada «Atrair competências e talentos para a UE», adotada em 27 de abril de 2022⁽¹⁴⁾, salienta a necessidade de a União se tornar mais atrativa para os talentos mundiais, nomeadamente através da promoção da inovação e do empreendedorismo na União e da exploração de outras vias potenciais de migração legal para a União a médio e longo prazo. A revisão da Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho⁽¹⁵⁾ constituiu um passo importante para melhorar a atratividade da União, permitindo que os migrantes altamente

⁽¹³⁾ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa», de 17 de janeiro de 2023, COM(2023) 32 final.

⁽¹⁴⁾ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «Atrair competências e talentos para a UE», COM(2022) 657 final.

⁽¹⁵⁾ Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de outubro de 2021, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de emprego altamente qualificado e que revoga a Diretiva 2009/50/CE do Conselho (JO L 382 de 28.10.2021, p. 1).

qualificados beneficiem de mais direitos, bem como de procedimentos mais rápidos e simplificados. A Diretiva (UE) 2016/801 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁶⁾ também contribui para estes objetivos ao tornar mais fácil e mais atrativa a vinda de estudantes e investigadores para a União e, ao mesmo tempo, promover a circulação de conhecimentos e competências através do reforço dos direitos de mobilidade no interior da União.

- (39) A Carta e o Código dos Investigadores estão a ser revistos para dar resposta à nova realidade e aos desafios com que atualmente se deparam os investigadores e as instituições, nomeadamente uma melhor integração do equilíbrio entre géneros, da igualdade de género e da inclusividade, incluindo medidas para garantir que não existe violência baseada no género nos ambientes de investigação e para assegurar práticas de ciência aberta. A nova Carta do Investigador, constante do anexo II da presente recomendação, é simplificada a fim de facilitar a sua aplicação e promover a sua aceitação para além do setor académico. Todos os organismos que empreguem ou financiem investigadores são convidados a subscrever a nova Carta do Investigador. Considera-se que os organismos que subscreveram os princípios da Carta e do Código do Investigador existentes continuam a subscrever a nova Carta do Investigador. Tal deverá aplicar-se, em especial, às instituições que iniciaram ou concluíram o processo da HRS4R, que implica, como primeiro passo, a subscrição da Carta do Investigador.
- (40) Importa criar um observatório das carreiras de investigação que combine os melhores dados atuais da União num único local, por forma a acompanhar a aplicação das medidas destinadas a reforçar as carreiras de investigação e as reformas dos sistemas. O observatório deverá ajudar os Estados-Membros e os organismos que realizam investigação a obterem os dados de que necessitam para a adaptação e o desenvolvimento das políticas relativas às carreiras de investigação. Deverá igualmente ajudar os investigadores a compreender melhor os desafios e as oportunidades, e promover a atratividade, junto dos melhores talentos, dos organismos europeus que realizam investigação. Sempre que adequado, poderá ser equacionado o estabelecimento de ligações com o Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior, proposto na Estratégia Europeia para as Universidades. Os dados recolhidos em aplicação do Regulamento (UE) 2019/1700 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁷⁾ poderão ser adaptados para responder às necessidades dos utilizadores do observatório das carreiras de investigação.
- (41) O sucesso do quadro europeu para atrair e reter talentos no domínio da investigação, da inovação e do empreendedorismo na União requer um compromisso por parte dos Estados-Membros e de todas as partes interessadas envolvidas. Em especial, as alianças de instituições de ensino superior, como as estabelecidas ao abrigo da Iniciativa Universidades Europeias e apoiadas pelo Programa Erasmus+ e pelos programas-quadro de investigação e inovação, bem como o setor do ensino superior em geral, os organismos de investigação e todas as partes interessadas pertinentes, poderão ser incentivados a participar numa base voluntária e seguindo uma abordagem ascendente, a contribuir para uma ampla aplicação do quadro conduzindo ensaios-piloto para atividades relevantes.
- (42) Essas recomendações deverão ser aplicadas tendo devidamente em conta a grande diversidade dos sistemas e circunstâncias nacionais em matéria de investigação e inovação, bem como o princípio da autonomia institucional das instituições de ensino superior e dos organismos de investigação em toda a União,

ADOTOU A PRESENTE RECOMENDAÇÃO:

Investigadores, gestores de investigação e técnicos de investigação no Espaço Europeu da Investigação

1. Para efeitos da presente recomendação, entende-se por:

«Investigadores», profissionais que trabalham na conceção ou criação de novos conhecimentos científicos com base em conceitos ou hipóteses originais. Os investigadores realizam investigação e melhoram ou desenvolvem conceitos, teorias, modelos, infraestruturas, técnicas, instrumentos, *software* ou métodos operacionais. Podem estar total ou parcialmente envolvidos em diferentes tipos de atividades – como investigação fundamental ou aplicada,

⁽¹⁶⁾ Diretiva (UE) 2016/801 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de maio de 2016, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação, de estudos, de formação, de voluntariado, de programas de intercâmbio de estudantes, de projetos educativos e de colocação au pair (JO L 132 de 21.5.2016, p. 21).

⁽¹⁷⁾ Regulamento (UE) 2019/1700 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de outubro de 2019, que estabelece um regime comum das estatísticas europeias respeitantes às pessoas e aos agregados domésticos, com base em dados individuais recolhidos a partir de amostras, que altera os Regulamentos (CE) n.º 808/2004, (CE) n.º 452/2008 e (CE) n.º 1338/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, e revoga o Regulamento (CE) n.º 1177/2003 do Parlamento Europeu e do Conselho e o Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho (JO L 261I de 14.10.2019, p. 1).

desenvolvimento experimental, operação de equipamento de investigação – em qualquer setor da economia ou da sociedade, bem como na difusão e valorização dos resultados de investigação. Podem também estar parcialmente envolvidos, entre outras atividades, na gestão de projetos, no ensino, na mentoria, no apoio à elaboração de políticas baseadas em dados concretos, em práticas de ciência aberta, em atividades de transferência de conhecimentos e tecnologias e na comunicação científica. Os investigadores identificam novas possibilidades de atividades de investigação e desenvolvimento, planeiam-nas e gerem-nas utilizando competências e conhecimentos de alto nível adquiridos através da educação e formação formais ou da experiência.

2. Os investigadores podem desenvolver as suas atividades com igual relevância em todos os setores que realizam investigação e inovação, incluindo o meio académico, a indústria, as empresas, a administração pública e o setor sem fins lucrativos, em que as suas competências, conhecimentos e atitudes podem ser benéficos para a sociedade europeia, o sistema de investigação e inovação e a economia.
3. As carreiras de gestão da investigação podem ser seguidas por investigadores e outros profissionais para gerir e apoiar atividades de investigação e inovação. As carreiras de gestão da investigação deverão ser adequadamente enquadradas e reconhecidas a nível da União, através da definição das aptidões e competências pertinentes, a fim de reforçar a capacidade profissional dos gestores da investigação, permitir o desenvolvimento da formação pertinente e promover a comparabilidade. Os gestores de investigação podem desempenhar diferentes tarefas, por exemplo:
 - a) Racionalizar ou facilitar o planeamento, o desenvolvimento, a gestão, a gestão de dados FAIR, a administração, o acompanhamento, a comunicação e a valorização da investigação e da inovação;
 - b) Assegurar o cumprimento dos objetivos estratégicos, dos requisitos do programa de financiamento, das regras financeiras e da regulamentação jurídica;
 - c) Melhorar a eficiência e a eficácia dos projetos/do sistema de investigação e inovação;
 - d) Reforçar o impacto da investigação e inovação nas políticas e na sociedade;
 - e) Apoiar a conceção e a execução das políticas, programas e projetos de investigação e inovação.
4. Os técnicos de investigação são profissionais cujas tarefas principais exigem elevados níveis de conhecimentos técnicos, formação e experiência num ou mais domínios da engenharia, das ciências físicas e da vida ou das ciências sociais e humanas. Participam em tarefas científicas e técnicas que implicam a aplicação de conceitos e de métodos operacionais, bem como a utilização de equipamento de investigação, normalmente sob a supervisão de investigadores. Os técnicos de investigação desempenham um papel de apoio crucial na realização de investigação e inovação de alto nível. As carreiras dos técnicos de investigação deverão ser adequadamente enquadradas e reconhecidas a nível da União.
5. Todos os investigadores, independentemente do seu estatuto e setor de emprego, deverão ser enquadrados nos seguintes perfis:
 - a) R1 – Investigador de nível inicial: investigadores que realizam investigação sob supervisão até à obtenção do doutoramento ou de um nível equivalente de competência e experiência.
 - b) R2 – Investigador confirmado: investigadores doutorados ou com nível equivalente de competência e experiência que ainda não estabeleceram um nível significativo de independência em termos de desenvolvimento da sua própria investigação, atração de financiamento ou direção de um grupo de investigação.
 - c) R3 – Investigador consagrado: investigadores doutorados ou com nível equivalente de competência e experiência que são capazes, de forma independente, de desenvolver a sua própria investigação, atrair financiamento e dirigir um grupo de investigação.
 - d) R4 – Investigador de referência: investigadores doutorados ou com nível equivalente de competência e experiência que são reconhecidos pelos pares como figuras de referência no seu domínio de investigação.
6. Para efeitos da presente recomendação, os perfis R1 e R2 deverão ser considerados investigadores em início de carreira e os perfis R3 e R4 devem ser considerados investigadores seniores.

Recomenda-se aos Estados-Membros que incentivem a utilização de referências aos perfis em todas as vagas especificamente destinadas aos investigadores ou, se for caso disso, que convidem as instituições de ensino superior e os organismos de investigação a fazê-lo.

Os perfis não devem ser necessariamente considerados como fases de um percurso profissional progressivo.

Apresenta-se no anexo I uma lista não exaustiva de exemplos de profissões para os investigadores em todos os setores nos perfis R1-R4.

Reconhecimento, interoperabilidade e comparabilidade das carreiras dos investigadores

7. Recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que promovam e apoiem o pleno reconhecimento das carreiras dos investigadores, bem como uma valorização e recompensa iguais dos diferentes percursos, independentemente do setor de emprego ou de atividade, e tomem medidas de apoio que permitam a sua plena interoperabilidade e comparabilidade entre Estados-Membros, setores e instituições.
8. Os percursos não lineares, multiprofissionais e híbridos poderão ser incentivados e apoiados pelos Estados-Membros e deverão ser reconhecidos em pé de igualdade com os percursos profissionais lineares com resultados profissionais múltiplos.
9. Recomenda-se aos Estados-Membros que implementem novas versões e atualizações da Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões, especialmente no que diz respeito às profissões e aptidões/competências dos investigadores.
10. Recomenda-se aos Estados-Membros que incentivem os gabinetes de recursos humanos em todos os setores a identificarem estruturas de carreira para os investigadores com base nos perfis referidos no ponto 5 da presente recomendação.

Recrutamento e condições de trabalho

11. Recomenda-se aos Estados-Membros que promovam e apoiem uma seleção e um recrutamento de candidatos abertos, transparentes e baseados no mérito, sem penalizações por interrupção da carreira ou por percursos não lineares, multiprofissionais e híbridos.
12. Recomenda-se aos Estados-Membros que incentivem o respeito das convenções coletivas e um diálogo social eficaz e que tomem medidas de apoio para que as entidades empregadoras e financiadoras proporcionem condições de investigação e de trabalho atrativas, inclusivas e competitivas, em que os investigadores sejam valorizados, incentivados e apoiados. Essas medidas de apoio poderão incluir as seguintes:
 - a) Proporcionar uma remuneração proporcional, um equilíbrio entre vida profissional e vida privada e condições de flexibilidade no trabalho flexíveis no que contribuam para conciliar a vida pessoal, a família, a prestação de cuidados, a saúde, a segurança e o bem-estar geral, sem prejuízo das carreiras;
 - b) Assegurar a igualdade de género, o equilíbrio entre géneros, a igualdade de oportunidades e a inclusividade para os investigadores de todas as origens, incluindo os grupos sub-representados e marginalizados, e promover, junto dos organismos que realizam investigação e dos organismos financiadores de investigação, a utilização, a aplicação e o acompanhamento de instrumentos de mudança institucional, tais como planos de igualdade de género inclusivos e abertos a intersecções entre género e outras categorias sociais, em consonância com o novo quadro do Espaço Europeu da Investigação e a Estratégia Europeia para as Universidades;
 - c) Preservar a liberdade de investigação científica de qualquer eventual limitação ou ingerência, nomeadamente por parte de intervenientes estrangeiros;
 - d) Oferecer apoio específico a nível institucional aos investigadores no que respeita ao cumprimento das obrigações administrativas;
 - e) Tomar medidas firmes para combater o fenómeno da precariedade e apoiar a segurança e a estabilidade do emprego. Tal poderá, numa base voluntária, incentivar o estabelecimento de um limiar máximo para o número de contratos a termo por organismo no conjunto do pessoal investigador. Sempre que se realizem tarefas de investigação permanentes, a longo prazo ou altamente recorrentes, o instrumento adequado recomendado são os contratos permanentes ou de duração indeterminada. Os investigadores com contratos a termo deverão beneficiar de medidas específicas – como referido no ponto 29 da presente recomendação – que promovam a evolução e continuidade da sua carreira;
 - f) Ponderar a utilização de diferentes modelos de financiamento – por exemplo, financiamento de base, financiamento da investigação ao longo do ciclo de vida ou financiamento baseado em projetos – a fim de permitir que os organismos de investigação desenvolvam estratégias de investigação a mais longo prazo e assumam compromissos mais estáveis para com os trabalhadores;

- g) Proporcionar o acesso a uma proteção social adequada, independentemente da forma de emprego, sem prejuízo do direito de os Estados-Membros definirem os princípios fundamentais dos seus sistemas de segurança social. As medidas a tomar poderão incidir sobre as seguintes vertentes da proteção social, na medida em que sejam asseguradas nos Estados-Membros:
- 1) Prestações de desemprego;
 - 2) Prestações por doença e cuidados de saúde;
 - 3) Licença de maternidade, licença de paternidade e licença parental e prestações conexas;
 - 4) Prestações de invalidez;
 - 5) Prestações de velhice e prestações de sobrevivência;
 - 6) Prestações por acidentes de trabalho e doenças profissionais.
13. Recomenda-se aos Estados-Membros que assegurem o acesso dos investigadores a informação atualizada, exaustiva, de fácil utilização e claramente compreensível sobre os seus direitos e obrigações em matéria de proteção social, e que garantam que os direitos – adquiridos ao abrigo de regimes obrigatórios ou voluntários – sejam mantidos, acumulados e/ou transferíveis, ao longo da vida profissional da pessoa em causa ou durante um determinado período de referência, entre todos os tipos de emprego e de trabalho por conta própria e para além das fronteiras, entre setores económicos e entre diferentes regimes dentro de uma determinada vertente de proteção social.
14. Recomenda-se aos Estados-Membros que pretendam reforçar a poupança nos regimes complementares de contribuições definidas que promovam a utilização das soluções fornecidas pelo fundo de pensões RESAVER, que garante a ausência de um período de aquisição de direitos e de taxas de transferência de ativos.
15. Recomenda-se aos Estados-Membros que incentivem medidas específicas de apoio aos investigadores em início de carreira, correspondentes aos perfis R1 e R2 referidos no ponto 5 da presente recomendação. Essas medidas específicas poderão incluir as seguintes:
- a) Proporcionar aos investigadores de nível inicial a proteção social e as condições de trabalho aplicáveis aos investigadores noutras fases da carreira, bem como um rendimento adequado;
 - b) Proporcionar aos investigadores em início de carreira incentivos financeiros e de proteção social;
 - c) Promover e apoiar a utilização de incentivos ao recrutamento de investigadores em início de carreira por entidades empregadoras de todos os setores, em especial com contratos permanentes ou de duração indeterminada;
 - d) Promover e reconhecer a mobilidade interinstitucional, intersetorial, interdisciplinar e geográfica, incluindo a mobilidade virtual;
 - e) Promover a cooperação entre o meio académico, as entidades financiadoras de investigação e outros intervenientes relevantes do ecossistema, nomeadamente a indústria e outras empresas, bem como os organismos públicos e as organizações sem fins lucrativos, no que respeita às necessidades de competências e à oferta de competências, a fim de fomentar o recrutamento de investigadores altamente qualificados que possuam as competências específicas de que os setores em causa necessitam;
 - f) Promover a participação dos investigadores em início de carreira em equipas de investigação, evitando exigir-lhes tarefas não relacionadas com a sua formação científica.

Investigadores qualificados para carreiras intersetoriais e interdisciplinares e para o empreendedorismo e a inovação

16. O objetivo do investigador de nível inicial é cultivar o espírito de investigação e desenvolver a flexibilidade de pensamento, a criatividade e a autonomia intelectual através de um projeto de investigação original e concreto. Recomenda-se aos Estados-Membros que tomem as medidas adequadas para incentivar a que a formação de doutoramento esteja direcionada para esse objetivo e, além disso, seja compatível com carreiras interoperáveis em todos os setores relevantes e com a prática da ciência aberta, nomeadamente recorrendo ao ResearchComp, aos Princípios para uma Formação de Doutoramento Inovadora, ao Código Europeu de Conduta para a Integridade da Investigação e a quaisquer outras iniciativas futuras tomadas com o objetivo de reforçar as competências transversais dos investigadores.

17. Recomenda-se à Comissão que tome medidas para apoiar e facilitar o recurso ao ResearchComp, que promova o intercâmbio de boas práticas e que pondere futuras revisões do Quadro de Competências, sempre que necessário, com base na evolução do sistema de investigação e inovação e do mercado de trabalho.
18. Recomenda-se aos Estados-Membros que coloquem a tónica em programas que visem reforçar as competências transversais de que os investigadores necessitam para desenvolverem atividades de valorização dos conhecimentos e empreendedorismo. Esses programas poderão incluir atividades de sensibilização e formações sobre temas relevantes, nomeadamente a gestão dos ativos intelectuais, a normalização, a colaboração entre a indústria e o meio académico e entre o meio académico e o setor da administração pública, bem como a interação com a sociedade.
19. Recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que incentivem a interação e a cooperação, nomeadamente as parcerias, entre o meio académico, a indústria, outras empresas, a administração pública, o setor sem fins lucrativos e todos os outros intervenientes pertinentes do ecossistema, e que assegurem que a formação de doutoramento e a formação específica sejam desenvolvidas ou codesenvolvidas com base nas necessidades reais de competências das partes em causa, designadamente baseando-se nos exemplos de boas práticas implementados no âmbito dos programas existentes a nível da União e dos Estados-Membros.

Recomenda-se especialmente que essa interação e essa cooperação sejam apoiadas nos domínios em que são necessárias competências específicas para trabalhar com infraestruturas de investigação e tecnologia de ponta.

20. Recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que tomem medidas para promover um espírito inovador e empreendedor entre os investigadores, nomeadamente as competências necessárias para a procura de investimentos, com o objetivo de permitir que aqueles que seguem uma carreira empresarial combinem as suas capacidades de produção de conhecimentos com a proficiência na valorização dos conhecimentos, transformando ideias inovadoras em oportunidades de negócio e promovendo a inovação e o progresso.

Deverá ser dada especial ênfase à promoção do empreendedorismo e da inovação entre as mulheres e à criação de empresas derivadas dirigidas por mulheres. Deverá ponderar-se a mesma abordagem para os grupos minoritários e marginalizados.

Os Estados-Membros poderão ponderar a adoção de medidas destinadas a atenuar os riscos que possam enfrentar os investigadores que enveredam por uma carreira empresarial, nomeadamente dando-lhes a possibilidade de regressarem ao seu percurso profissional anterior.

21. Recomenda-se aos Estados-Membros que tomem medidas para apoiar o desenvolvimento e a oferta de formação específica, encorajar as oportunidades de melhoria de competências e requalificação para os investigadores numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida e promover a mobilidade intersetorial e interdisciplinar. Recomenda-se igualmente aos Estados-Membros que tomem todas as medidas necessárias para promover um procedimento de validação justo e transparente das oportunidades de formação formal e informal, incluindo a formação em contexto de trabalho.
22. Recomenda-se à Comissão que tome as seguintes medidas no contexto do desenvolvimento de iniciativas que promovam a circulação intersetorial de talentos:
 - a) Apoiar a aprendizagem mútua por parte dos Estados-Membros com base em modelos de programas de mobilidade intersetorial criados pela Comissão, em três domínios prioritários:
 - 1) Fortalecer a cooperação entre os setores académico e não académico;
 - 2) Melhorar a formação e a aprendizagem ao longo da vida dos investigadores, inovadores e outros talentos no domínio da investigação e inovação;
 - 3) Impulsionar o empreendedorismo, as competências transversais e a participação dos investigadores em atividades que aumentem o impacto social;
 - b) Reforçar as componentes da mobilidade intersetorial nos instrumentos existentes para a mobilidade dos investigadores e complementá-las com novos instrumentos, sempre que considerado necessário;
 - c) Sensibilizar para os programas de mobilidade intersetorial, através de uma vertente da Plataforma de Talentos do EEI a que se refere o ponto 33 da presente recomendação.

23. Recomenda-se aos Estados-Membros que ponderem o estabelecimento de programas nacionais de promoção da mobilidade intersetorial num ou mais dos três domínios prioritários referidos no ponto 22 da presente recomendação.
24. Recomenda-se aos Estados-Membros que envidem todos os esforços necessários para promover a eliminação dos obstáculos estruturais e administrativos existentes que possam prejudicar ou obstruir a mobilidade entre setores, nomeadamente ajudando os investigadores a ultrapassar obstáculos familiares e pessoais à mobilidade, apoiando a interoperabilidade das carreiras, se for caso disso, e facilitando a mobilidade temporária ou permanente, sem prejudicar os percursos profissionais lineares de investigação.
25. Recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que promovam a mobilidade interdisciplinar dos investigadores, inclusive tendo devidamente em conta e eliminando obstáculos como a falta de reconhecimento e as dificuldades em obter financiamento a partir de fontes tradicionais.

Avaliação, evolução e progressão da carreira

26. Recomenda-se aos Estados-Membros que apoiem o reconhecimento do valor da mobilidade geográfica, intersetorial, interinstitucional, interdisciplinar e transdisciplinar como meio importante para melhorar os conhecimentos científicos e reforçar o desenvolvimento profissional em qualquer fase da carreira de um investigador. A mobilidade virtual mostrou ser um ativo válido, e pode ser igualmente tida em conta. O sistema de avaliação e recompensa não deve penalizar os percursos não lineares, multiprofissionais e híbridos.
27. Recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que promovam e apoiem sistemas de avaliação e recompensa dos investigadores que:
 - a) Se baseiem em apreciações qualitativas não enviesadas formuladas pelos pares e por outros peritos pertinentes, apoiadas por indicadores quantitativos utilizados de forma responsável;
 - b) Recompensem a qualidade e os vários impactos potenciais da sua investigação na sociedade, na ciência e na inovação;
 - c) Reconheçam uma diversidade de realizações, nomeadamente publicações, conjuntos de dados, *software*, metodologias, protocolos e patentes; uma diversidade de atividades, nomeadamente a mentoria, a supervisão da investigação, as funções de direção, o empreendedorismo, a gestão de dados FAIR – em conformidade com os princípios FAIR, segundo os quais os dados devem ser localizáveis, acessíveis, interoperáveis e reutilizáveis (*Findable, Accessible, Interoperable and Reusable*) –, a análise pelos pares, o ensino, a valorização de conhecimentos, a cooperação entre a indústria e o meio académico, o apoio à elaboração de políticas baseadas em dados concretos e a interação com a sociedade; e uma diversidade de práticas, nomeadamente a ciência aberta, a partilha precoce de conhecimentos e de dados e a colaboração aberta, bem como todas as experiências de mobilidade referidas no ponto 26 da presente recomendação;
 - d) Assegurem que a atividade profissional dos investigadores cumpra elevados padrões de ética e integridade, respeite padrões adequados em termos de conduta da investigação e valorize as boas práticas, incluindo as práticas abertas de partilha de resultados e metodologias de investigação, sempre que possível;
 - e) Utilizem critérios e processos de avaliação que respeitem as várias disciplinas de investigação e contextos nacionais;
 - f) Apoiem a diversidade de perfis e percursos profissionais dos investigadores e valorizem os contributos individuais, mas também o papel das equipas, o trabalho colaborativo e a interdisciplinaridade;
 - g) Garantam a igualdade de género, o equilíbrio entre os géneros, a igualdade de oportunidades e a inclusividade.

A fim de assegurar a coerência na aplicação das recomendações enumeradas no presente ponto, os Estados-Membros são incentivados a promover a formação contínua dos intervenientes no processo de avaliação e recompensa.

28. Os Estados-Membros são convidados a incentivar os organismos a aderirem a coligações, alianças ou iniciativas criadas para fazer evoluir os sistemas de avaliação em consonância com as recomendações enumeradas no ponto 27 da presente recomendação. Os Estados-Membros são igualmente incentivados a eliminar, na sua esfera de competências, os obstáculos administrativos ou jurídicos nacionais a essa evolução da avaliação da investigação e a ajudar a prevenir quaisquer contradições ou incompatibilidades que possam existir na aplicação das recomendações enumeradas no ponto 27 da presente recomendação, entre a avaliação da investigação, dos investigadores e dos organismos de investigação.

29. Recomenda-se aos Estados-Membros que promovam medidas, nomeadamente mecanismos de aconselhamento e de mentoria, que sensibilizem os investigadores, em especial os que se encontram em início de carreira, para as oportunidades disponíveis em todos os setores relevantes, e que fomentem uma cultura de diversificação das carreiras para um melhor desenvolvimento pessoal e profissional. A este respeito, recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que apoiem a prestação de serviços de aconselhamento e apoio profissional, como os da EURAXESS, para estimular a mobilidade intersetorial, interdisciplinar e geográfica, bem como a criação e o desenvolvimento de atividades empresariais.
30. Recomenda-se aos Estados-Membros que promovam um sistema de acesso e progressão na carreira justo, equitativo, inclusivo, transparente, estruturado e que garanta a igualdade de género para os investigadores do meio académico, até aos cargos de topo. A este respeito, recomenda-se aos Estados-Membros que ponderem o desenvolvimento de sistemas semelhantes à titularização condicional (*tenure track*), que devem ser entendidos como quadros definidos nos quais um contrato a termo tem perspectivas de progressão para um cargo permanente, sob reserva de uma avaliação positiva.

Circulação equilibrada de talentos e transformação da União num destino atrativo

31. Recomenda-se aos Estados-Membros que tomem medidas firmes para criar condições favoráveis, atrativas e competitivas para a realização de atividades de investigação e inovação e para o regresso dos investigadores que se encontram no estrangeiro. Tais medidas poderão incluir, entre outras, as seguintes:
- a) Incentivos para tornar as atividades de investigação mais atrativas, tendo em conta a necessidade de uma concorrência leal pelos talentos;
 - b) Simplificação dos requisitos jurídicos e administrativos para os investigadores;
 - c) Investimentos no sistema de investigação e inovação, inclusive apoio ao trabalho em rede dentro e fora da União, para ligar e integrar os sistemas nacionais de investigação e inovação nas redes de investigação europeias e proporcionar uma maior visibilidade das capacidades nacionais e das infraestruturas tecnológicas e de investigação de alto nível;
 - d) Intercâmbio de boas práticas no que diz respeito à criação de um ambiente de investigação e inovação atrativo, seguro, inclusivo, que garanta a igualdade de género e competitivo, incluindo no que se refere à melhoria da remuneração, das condições de trabalho e dos serviços e à redução das barreiras administrativas e linguísticas para os investigadores estrangeiros e em situação de mobilidade internacional;
 - e) Bolsas de regresso e de reintegração na carreira, bem como cargos atrativos para os investigadores que regressam ao país;
 - f) Possibilidade de ter dois cargos, em instituições estabelecidas em diferentes Estados-Membros, de modo a promover a transferência de conhecimentos, o desenvolvimento de competências e a colaboração e evitar a fuga de talentos;
 - g) Medidas com vista à harmonização das condições aplicáveis ao pessoal que trabalha no âmbito dos Consórcios para Infraestruturas Europeias de Investigação (ERIC).

Recomenda-se à Comissão que apoie os Estados-Membros nos seus esforços, nomeadamente permitindo a implementação de sinergias entre os programas da União e entre os programas nacionais e da União.

32. Recomenda-se à Comissão que tome as seguintes medidas para promover uma circulação mais equilibrada de talentos:
- a) Apoiar a aprendizagem mútua por parte dos Estados-Membros tendo em vista a reforma dos seus sistemas de investigação e inovação, nomeadamente através de convites à manifestação de interesse para criar uma comunidade de práticas que proporcione formação e orientação aos Estados-Membros, com base em modelos e soluções bem-sucedidos que permitam uma circulação de talentos mais equilibrada;
 - b) Monitorizar os fluxos de mobilidade, dentro da União e com países terceiros, através de um mapa interativo de circulação de talentos no observatório das carreiras de investigação a que se refere o ponto 40 da presente recomendação;
 - c) Facilitar os laços transnacionais com as comunidades da diáspora e dos países terceiros no domínio da investigação e inovação e promover a atração ou o regresso de talentos, através de uma vertente da Plataforma de Talentos do EEI a que se refere o ponto 33 da presente recomendação;

- d) Promover uma circulação equilibrada de talentos entre os investigadores a nível da União, reforçando a base de capital humano com investigadores e inovadores mais empreendedores, com mais competências de gestão e mais bem formados.

Ações de apoio às carreiras de investigação

- 33. Recomenda-se à Comissão e aos Estados-Membros que tomem medidas adequadas para reforçar os portais e os serviços da EURAXESS, bem como a sua dimensão internacional, e que desenvolvam a Plataforma de Talentos do EEI como balcão único em linha para investigadores e instituições de todos os setores, com um novo quadro de governação e um papel de coordenação dos organismos e instituições nacionais relevantes envolvidos na prestação de serviços. A Plataforma de Talentos do EEI deverá permitir:

- a) Que os investigadores giram as suas oportunidades de aprendizagem e formação e as suas carreiras;
- b) Que as instituições de investigação e inovação, as entidades empregadoras e as entidades financiadoras criem redes, façam uma melhor gestão das suas reservas de talentos, colaborem e procedam ao intercâmbio de boas práticas, facilitando simultaneamente a atração e retenção de talentos e melhorando os dados para uma melhor compreensão das tendências de mobilidade dentro e fora da Europa.

Os serviços poderão ser alargados de modo a incluir serviços de desenvolvimento de talentos e de gestão de carreiras, pondo a tónica nos investigadores de todos os setores relevantes da sociedade, incluindo o meio académico.

- 34. Recomenda-se à Comissão que assegure ligações e a interoperabilidade entre a Plataforma de Talentos do EEI e outras iniciativas nacionais e da União pertinentes, nomeadamente o Europass, a ESCO e a EURES, a fim de proporcionar um modelo de governação melhorado da plataforma e da rede subjacente de centros de serviços para responder melhor às necessidades dos investigadores e dos organismos que realizam investigação.
- 35. Recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que reconheçam a importância de subscrever e aplicar a Carta do Investigador a que se refere o ponto 36 da presente recomendação.
- 36. A nova Carta do Investigador, que consta do anexo II da presente recomendação, deverá substituir a Carta e o Código dos Investigadores que figuram no anexo da Recomendação 2005/251/CE. Recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que incitem as entidades empregadoras e financiadoras da investigação de todos os setores a subscrever e aplicar a nova Carta do Investigador, nomeadamente através de incentivos específicos, com vista a torná-la num instrumento estrutural de apoio aos investigadores e às carreiras de investigação.
- 37. Recomenda-se à Comissão que adapte a Estratégia de Recursos Humanos para os Investigadores, ou qualquer futuro mecanismo de execução semelhante, à nova Carta do Investigador, e que assegure a continuidade no que diz respeito às instituições que subscreveram os princípios da antiga Carta e do antigo Código dos Investigadores e que aderiram à Estratégia de Recursos Humanos para os Investigadores, designadamente considerando que continuam a subscrever a Carta do Investigador constante do anexo II da presente recomendação. Recomenda-se à Comissão que aplique as mesmas medidas transitórias às instituições que deram início ao processo da Estratégia de Recursos Humanos para os Investigadores ao abrigo da antiga Carta e do antigo Código dos Investigadores.
- 38. Recomenda-se à Comissão que reexamine e adapte regularmente todos os instrumentos de apoio às carreiras de investigação, com base nas necessidades reais dos investigadores, em coordenação com os Estados-Membros e as partes interessadas pertinentes.
- 39. Recomenda-se à Comissão e aos Estados-Membros que incentivem e ajudem as alianças de instituições de ensino superior, tais como as alianças de Universidades Europeias, todo o setor do ensino superior, da investigação e da inovação europeu e todas as partes interessadas pertinentes, a conduzir ensaios-piloto para as ações relevantes previstas na presente recomendação com base numa abordagem voluntária e ascendente.

Acompanhamento das carreiras de investigação

40. Para além dos sistemas gerais de acompanhamento do Espaço Europeu da Investigação, recomenda-se à Comissão e aos Estados-Membros que acompanhem os aspetos pertinentes das carreiras de investigação na União e a aplicação da presente recomendação através de um observatório específico, em benefício da comunidade de investigação, dos decisores políticos, das administrações públicas e dos organismos pertinentes a nível europeu e nacional. O Observatório deverá ajudar os investigadores a compreender melhor os desafios e as oportunidades, e promover a atratividade, junto dos melhores talentos, dos organismos da União que realizam investigação, garantindo simultaneamente a proteção da privacidade dos dados ao longo de toda a execução.
41. O Observatório deverá examinar e identificar cuidadosamente os tipos de dados de apoio suscetíveis de serem relevantes para a observação das carreiras de investigação. Sempre que possível, deverá ser ponderado o estabelecimento de ligações a dados existentes e deverá ser-lhe dada prioridade, a fim de reduzir os encargos administrativos para os Estados-Membros e todas as partes interessadas pertinentes. Recomenda-se aos Estados-Membros que cooperem a fim de recolher dados pertinentes para uma implementação eficiente e sustentável do Observatório.
42. Convida-se a Comissão a propor – com base nos dados fornecidos pelo Observatório das Carreiras de Investigação – novas medidas que incentivem e promovam o desenvolvimento das carreiras de investigação.
43. Recomenda-se à Comissão, em colaboração com os Estados-Membros, que equacione o estabelecimento de ligações pertinentes entre o Observatório das Carreiras de Investigação e o Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior proposto na Estratégia Europeia para as Universidades, se for caso disso, por forma a reforçar as sinergias entre o Espaço Europeu da Investigação e o Espaço Europeu da Educação.
44. Recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que ponderem a adaptação dos dados recolhidos no contexto do Regulamento (UE) 2019/1700 às necessidades de dados do observatório referido no ponto 40 da presente recomendação.

Feito em Bruxelas, em 18 de dezembro de 2023.

Pelo Conselho
A Presidente
T. RIBERA RODRÍGUEZ

ANEXO I

Exemplos de profissões para investigadores em todos os setores, correspondentes aos perfis R1-R4

Tendo devidamente em conta as competências nacionais e a fim de facilitar a utilização de referências aos perfis em todas as vagas especificamente destinadas a investigadores, o presente anexo apresenta exemplos para cada setor, com o objetivo de tornar as carreiras dos investigadores comparáveis e interoperáveis entre setores de emprego e países.

As entidades em causa deverão ter presente a aceção dada ao termo «investigador» e aos seus perfis, tal como consta das Recomendações 1, 2, 5 e 6.

Quadro 1

Exemplos de profissões no Quadro Europeu das Carreiras de Investigação

R1 – Investigador de nível inicial	R2 – Investigador confirmado
doctoral candidate junior academic junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern	junior academic junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher
R3 – Investigador consagrado	R4 – Investigador de referência
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

No que respeita aos exemplos de profissões de investigadores de acordo com os perfis R1-R4 enumerados no quadro 1, importa assinalar que:

- Os exemplos não pretendem ser exaustivos, mas servem de indicação dos tipos de títulos dos investigadores nos perfis R1-R4 e em todos os setores.
- Os exemplos dos títulos são dados apenas em inglês, embora se reconheça que os títulos serão diferentes consoante os setores e os países, bem como consoante as línguas.
- Algumas profissões de investigadores podem figurar em vários perfis (R1-R4), sendo que a decisão sobre o perfil a atribuir dependerá do nível de independência, experiência e reconhecimento.
- A decisão final sobre o perfil R1-R4 a atribuir a uma pessoa/profissão será tomada caso a caso e dependerá da pessoa e da profissão.

ANEXO II

Carta Europeia do Investigador

A Carta Europeia do Investigador consiste num conjunto de princípios destinados a apoiar o desenvolvimento de carreiras de investigação atrativas, a fim de promover a excelência na investigação e inovação na Europa. A Carta Europeia do Investigador («Carta do Investigador») centra-se nos direitos e responsabilidades dos investigadores, das entidades empregadoras, das entidades financiadoras e dos decisores políticos. É composta por 20 princípios fundamentais, enquadrados nos quatro pilares seguintes:

- a) Ética, integridade, género e ciência aberta;
- b) Avaliação, recrutamento e progressão dos investigadores;
- c) Condições e práticas de trabalho;
- d) Carreiras de investigação e desenvolvimento de talentos.

A Carta do Investigador dirige-se a todos os investigadores, setores que realizam investigação e respetivas organizações de cúpula (partes interessadas), incluindo:

- a) Investigadores de todos os setores – meio académico, organismos públicos e privados que realizam investigação;
- b) Entidades empregadoras de investigadores dos setores público e privado;
- c) Entidades financiadoras de investigação e investigadores dos setores público e privado;
- d) Decisores políticos envolvidos em políticas relevantes para a Carta.

Dirige-se a investigadores de todas as disciplinas, incluindo ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) e ciências sociais e humanas (CSH), e abrange todos os tipos de investigação: de fronteira, orientada, estratégica, aplicada e «próxima do mercado».

PILAR 1 — ÉTICA, INTEGRIDADE, GÉNERO E CIÊNCIA ABERTA

-
- 1. ÉTICA E INTEGRIDADE DA INVESTIGAÇÃO
 - 2. LIBERDADE DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA
 - 3. CIÊNCIA ABERTA
 - 4. IGUALDADE DE GÉNERO
 - 5. INCLUSÃO DA DIVERSIDADE
 - 6. O INVESTIGADOR
 - 7. LIVRE CIRCULAÇÃO DOS INVESTIGADORES
 - 8. SUSTENTABILIDADE DA INVESTIGAÇÃO
-

O presente pilar reúne os princípios fundamentais da Carta do Investigador e o seu compromisso de apoiar a excelência na investigação, entendida neste contexto como a promoção das melhores equipas e projetos de investigação possíveis, sem enviesamentos de género ou de outro tipo. Os princípios enunciados no presente pilar deverão contribuir para alicerçar a visão de um Espaço Europeu da Investigação revitalizado e inspirar os investigadores, entidades empregadoras e financiadoras no domínio da investigação e decisores políticos europeus. Devido à natureza transversal de todos estes valores, espera-se que sejam integrados e tidos em conta na aplicação dos restantes princípios.

1) Ética e integridade da investigação ⁽¹⁾

Os investigadores deverão cumprir regras de ética rigorosas e abordar o seu trabalho com honestidade, fiabilidade, objetividade, imparcialidade e independência, uma comunicação aberta, diligência devida, equidade e responsabilidade para com as gerações científicas futuras. Estes são os alicerces de uma investigação responsável e fidedigna, livre de influências indevidas (nomeadamente ingerências estrangeiras e conflitos de interesses). São o pré-requisito para se alcançar a excelência, e é neles que assenta a responsabilidade dos investigadores de se precaverem de enviesamentos e atalhos metodológicos.

⁽¹⁾ Integridade da investigação – Conclusões do Conselho (adotadas em 1 de dezembro de 2015) – doc. 14853/15 do Conselho.

Os investigadores deverão aderir às práticas éticas reconhecidas e aos princípios éticos fundamentais adequados à(s) sua(s) disciplina(s), bem como às normas éticas documentadas nos diferentes códigos de ética nacionais, setoriais ou institucionais.

A responsabilidade principal pela integridade da investigação incumbe aos próprios investigadores. Os investigadores deverão ser apoiados por uma cultura institucional de integridade da investigação, a fim de criar e respeitar regras, procedimentos e orientações, bem como por uma formação e uma mentoria baseadas no intercâmbio de boas práticas.

A fim de promover boas práticas de investigação e uma cultura de integridade da investigação, todas as partes interessadas deverão ter em conta uma série de dimensões, tais como a integridade da investigação em ambientes de investigação, a formação e o reforço das capacidades em matéria de integridade da investigação, processos e políticas de investigação que incorporem a integridade da investigação, e políticas de dados, publicação, difusão, revisão, avaliação e edição. Do mesmo modo, deverão ser criados mecanismos para identificar, denunciar e gerir situações de má conduta no âmbito da investigação.

Os investigadores deverão evitar o plágio de qualquer tipo. Deverá ser prestada especial atenção aos princípios da propriedade conjunta quando o trabalho de investigação é efetuado em colaboração com supervisores e/ou outros investigadores – consoante o que for adequado à disciplina –, bem como às regras relativas à propriedade intelectual. Tal deverá aplicar-se a todas as fases do processo de investigação, nomeadamente a conceção, a preparação dos pedidos de financiamento e o desenvolvimento e a apresentação dos resultados. A necessidade de validar as observações demonstrando que os resultados são reproduzíveis não deverá ser interpretada como plágio, desde que os dados a confirmar sejam explicitamente referenciados.

Os valores da ética e da integridade são também de grande importância quando os investigadores desempenham um papel de supervisão. Estes valores deverão ser aplicados rapidamente para assegurar um ambiente de investigação seguro, inclusivo e que garanta a igualdade de género para todos os envolvidos, e especialmente em caso de discriminação, assédio sexual ou moral, entraves à aprendizagem ou ao trabalho de investigação ou apropriação pessoal injustificada de dados ou resultados.

2) Liberdade de investigação científica

A liberdade de investigação científica constitui um valor fundamental comum e um princípio fundamental comum para a cooperação em matéria de investigação no âmbito do Espaço Europeu da Investigação e com parceiros internacionais. Os investigadores deverão realizar a sua investigação tendo como objetivo o bem da humanidade e a expansão das fronteiras do conhecimento humano, beneficiando simultaneamente da liberdade de pensamento, de opinião e de expressão, da liberdade de definir questões de investigação, da liberdade de identificar métodos de resolução de problemas, da liberdade de eleger e desenvolver teorias, da liberdade de pôr em causa o saber aceite e de apresentar novas ideias e da liberdade de associação em organismos académicos profissionais ou representativos. Os investigadores deverão ter o direito de difundir e publicar os resultados da sua investigação, nomeadamente através da formação e do ensino. Contudo, os investigadores deverão reconhecer as limitações a esta liberdade que poderão decorrer de circunstâncias específicas de investigação – inclusive a nível da supervisão/orientação/gestão – ou de restrições jurídicas ou operacionais, por exemplo, por motivos de propriedade intelectual, orçamentais ou infraestruturais.

3) Ciência aberta

Os investigadores deverão procurar participar em todos os aspetos da ciência aberta ^(*), e ver os seus esforços a este respeito facilitados pelas suas entidades empregadoras e financiadoras. Deverão partilhar os seus resultados abertamente, por exemplo, através de dados abertos e dados FAIR (dados localizáveis, acessíveis, interoperáveis e reutilizáveis – *Findable, Accessible, Interoperable and Reusable*), publicações de acesso aberto e *software*, modelos e algoritmos abertos. Deverão tomar medidas para garantir a reprodutibilidade dos resultados da investigação. Deverão ainda procurar aplicar metodologias de ciência aberta e procurar participar em análises abertas pelos pares. As entidades empregadoras e financiadoras deverão apoiar e recompensar uma verdadeira cultura de ciência aberta em toda a União e fornecer os instrumentos e infraestruturas necessários para o efeito, nomeadamente generalizando o acesso aberto a publicações académicas, a dados da investigação e a outros resultados da investigação – ou seja, seguindo o princípio «tão aberto quanto possível, tão fechado quanto necessário» – e a difusão e adesão aos princípios e práticas da ciência aberta, tendo simultaneamente em conta diferenças entre disciplinas e diferenças culturais, incluindo o multilinguismo, apoiando o desenvolvimento de competências em ciência aberta e continuando a desenvolver e integrar a infraestrutura e serviços digitais subjacentes.

(*) A transição para um regime de ciência aberta – Conclusões do Conselho (adotadas em 27 de maio de 2016) – doc. 9526/16 do Conselho.

Ciência cidadã

Os investigadores deverão integrar a ciência cidadã nos seus projetos, tanto quanto possível e quando pertinente. Tal significa envolver os cidadãos na conceptualização, na conceção e na execução de projetos de investigação nos domínios das CTEM e das CSH. Trata-se de um meio ideal para democratizar a ciência, reforçar a confiança na ciência e tirar partido da ampla inteligência e das vastas capacidades da sociedade para realizar investigação e inovação de excelência.

4) Igualdade de género

Todas as partes interessadas deverão promover a igualdade de género e o equilíbrio entre géneros nas equipas de investigação, nos órgãos de gestão e de decisão, nos comités de recrutamento e promoção e nos grupos consultivos. Tal inclui promover a integração da dimensão de género nos conteúdos de investigação, ensino e inovação, a fim de melhorar a qualidade científica, a excelência e a relevância societal dos conhecimentos produzidos. A igualdade de género visa também combater a violência baseada no género e o assédio sexual. A igualdade de género deverá ser entendida numa perspetiva intersetorial, em que diferentes sistemas de poder, entre o género e outras categorias e identidades sociais, se cruzam e se reforçam mutuamente. As mudanças institucionais sustentáveis, veiculadas através de planos de igualdade de género ^(*) ou instrumentos similares, que permitem a comunicação adequada de infrações e incluem sistemas de acompanhamento e avaliação, constituem mecanismos adequados para promover a igualdade de género.

Uma componente fundamental da transformação da cultura de uma organização para promover a igualdade de género é o equilíbrio entre vida profissional e vida privada. O equilíbrio entre vida profissional e vida privada é relevante tanto para as mulheres como para os homens e implica assegurar que todo o pessoal seja devidamente apoiado para fazer avançar a sua carreira a par do desempenho das responsabilidades pessoais que possa ter fora do local de trabalho, incluindo as responsabilidades de prestação de cuidados.

5) Inclusão da diversidade

Um dos princípios fundamentais do Espaço Europeu da Investigação consiste em ter em conta a diversidade em sentido lato, incluindo, entre outros, o género, a raça ou origem étnica, a religião ou crença, a diversidade social, a deficiência, a idade e a orientação sexual, e em combater todas as formas de discriminação. As entidades empregadoras e financiadoras deverão acolher a diversidade entre os seus investigadores, uma vez que as diferentes experiências de vida trazem perspetivas valiosas aos projetos de investigação. Além disso, a diversidade dos participantes pode contribuir para resultados de investigação que se apliquem às sociedades diversificadas em que vivemos e que as enriqueçam. É igualmente necessário reconhecer os enviesamentos inconscientes, por exemplo nas tarefas de contratação, promoção e avaliação, e compensá-los sempre que possível, em especial no domínio da ciência.

6) O investigador

Todos os investigadores trabalham na conceção ou criação de novos conhecimentos científicos com base em conceitos ou hipóteses originais. Os investigadores são profissionais cujo trabalho deverá ser valorizado, independentemente do setor em que operam. Esta valorização deverá começar no início da sua carreira, ou seja, a nível de pós-graduação, e incluir todos os níveis, independentemente da sua classificação a nível nacional.

As entidades empregadoras e financiadoras deverão incentivar e apoiar os percursos não lineares e multiprofissionais, que devem ser entendidos como percursos caracterizados pela mobilidade geográfica, disciplinar, intersetorial e interorganizacional – por exemplo, destacamentos. Deverão também incentivar percursos híbridos que combinem simultaneamente diferentes setores, os quais deverão ser considerados em pé de igualdade com os percursos profissionais lineares.

Atitude profissional

Os investigadores deverão ter conhecimento dos objetivos estratégicos que regem o seu ambiente de investigação, bem como dos mecanismos de financiamento, e deverão solicitar todas as autorizações necessárias antes do início do seu trabalho de investigação ou do acesso aos recursos proporcionados. Além disso, deverão envidar todos os esforços para garantir que os seus trabalhos de investigação sejam relevantes para a sociedade, permitindo uma melhor compreensão do mundo, e não dupliquem desnecessariamente trabalhos anteriormente realizados por outros. Tal implica uma valorização eficiente dos resultados da investigação.

(*) Ver Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, COM(2020) 152 final.

Deverá haver uma comunicação clara entre os investigadores e as entidades empregadoras, financiadoras ou supervisoras em caso de atraso, redefinição ou conclusão de um projeto de investigação. Caso um projeto de investigação deva terminar antes do previsto ou ser suspenso por qualquer razão, tal deverá ser notificado.

Responsabilidade

Ser responsável significa assumir a responsabilidade pelas ações realizadas no âmbito da investigação. Os investigadores deverão estar cientes de que são responsáveis perante as suas entidades empregadoras e financiadoras ou outros organismos públicos ou privados conexos, bem como, a nível ético, perante a sociedade. Os investigadores financiados por fundos públicos também são responsáveis pela utilização eficiente do dinheiro dos contribuintes. Por conseguinte, deverão aderir aos princípios de uma gestão financeira sólida, transparente e eficiente e cooperar aquando da realização de eventuais auditorias autorizadas dos seus trabalhos de investigação, quer pelas suas entidades empregadoras/financiadoras quer por comités de ética. Esta expectativa exige-lhes que sejam exemplos de comportamento ético para os seus pares e para a sociedade em geral.

Os métodos de recolha e análise, as realizações e, quando aplicável, os dados pormenorizados deverão estar disponíveis para fins de controlo interno e externo, sempre que necessário e solicitado pelas autoridades competentes. Tal também é importante para tornar os dados abertos e ajudar a garantir a reprodutibilidade dos resultados.

7) Livre circulação dos investigadores

As entidades empregadoras e financiadoras deverão promover a livre circulação dos investigadores, dos conhecimentos científicos e das tecnologias, atraindo simultaneamente talentos e evitando a sua potencial fuga. Deverão reconhecer o valor da mobilidade geográfica, interinstitucional, intersetorial, interdisciplinar e transdisciplinar como meio importante para melhorar os conhecimentos e reforçar o desenvolvimento profissional em qualquer fase da carreira de um investigador, bem como valorizar e reconhecer plenamente qualquer experiência de mobilidade no âmbito do seu sistema de progressão na carreira/afecção. A mobilidade virtual mostrou ser um ativo válido, e pode também ser tida em conta. Tal implica igualmente a criação dos instrumentos administrativos necessários para permitir a portabilidade das bolsas e dos direitos em matéria de segurança social, de acordo com a legislação nacional.

8) Sustentabilidade da investigação

Os investigadores, as entidades empregadoras e as entidades financiadoras deverão promover a execução sustentável das atividades de investigação em consonância com as iniciativas estratégicas atuais e futuras adotadas para o progresso da sociedade, como o Pacto Ecológico Europeu, a Agenda 2030 das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os investigadores deverão ser apoiados por uma cultura institucional de gestão sustentável da investigação, bem como por uma formação e uma mentoria baseadas no intercâmbio de boas práticas. Deverão assumir um papel de liderança na redução das emissões de carbono, concretizando-a de uma forma que seja um exemplo positivo para os outros membros da comunidade científica.

A «Carta Verde MSCA» da Comissão Europeia, desenvolvida no âmbito das Ações Marie Skłodowska-Curie (MSCA), pode ser utilizada como ponto de referência.

PILAR 2 – AVALIAÇÃO, RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO DOS INVESTIGADORES

-
1. AVALIAÇÃO DOS INVESTIGADORES
 2. RECRUTAMENTO
 3. SELEÇÃO
 4. PROGRESSÃO NA CARREIRA
-

A avaliação dos investigadores deverá assegurar um reconhecimento e uma recompensa iguais das carreiras dos investigadores, independentemente do seu setor de emprego ou da sua atividade, e seguir uma abordagem não enviesada e baseada no talento. Dispor de políticas de recrutamento e seleção justas é fundamental para a realização de um mercado de trabalho aberto para os investigadores, contribuindo para o avanço do Espaço Europeu da Investigação.

1) Avaliação dos investigadores

A avaliação dos investigadores deverá permitir apreciar o desempenho dos investigadores e da investigação a fim de alcançar a mais elevada qualidade e impacto. Tal exige o reconhecimento de atividades, práticas e resultados de investigação cada vez mais diversificados. Por conseguinte, a avaliação deverá basear-se principalmente numa apreciação qualitativa, centrada na análise pelos pares e na análise por outros peritos pertinentes, e apoiada por indicadores quantitativos utilizados de forma responsável. Os contributos para a inovação também deverão ser reconhecidos, em especial no caso dos candidatos que provêm do setor industrial.

As entidades empregadoras e financiadoras deverão apoiar um sistema de avaliação e recompensa dos investigadores que tenha em conta a qualidade global do seu impacto na sociedade, na ciência e na inovação, a diversidade das atividades realizadas, as práticas de ciência aberta e o valor da mobilidade geográfica, interdisciplinar e intersetorial. Tal sistema deverá:

- a) Basear-se em apreciações qualitativas não enviesadas formuladas pelos pares e por peritos pertinentes, apoiadas por indicadores quantitativos utilizados de forma responsável;
- b) Recompensar a qualidade e os vários impactos potenciais da investigação na sociedade, na ciência e na inovação;
- c) Reconhecer uma diversidade de realizações, nomeadamente publicações, conjuntos de dados, *software*, metodologias, protocolos, patentes, modelos, teorias, algoritmos, fluxos de trabalho, exposições, estratégias e contributos para políticas; uma diversidade de atividades, nomeadamente a mentoria, a supervisão da investigação, as funções de direção, o empreendedorismo, a gestão de dados FAIR – em conformidade com os princípios FAIR, segundo os quais os dados devem ser localizáveis, acessíveis, interoperáveis e reutilizáveis (*Findable, Accessible, Interoperable and Reusable*) –, a análise pelos pares, o ensino, a valorização de conhecimentos, a cooperação entre a indústria e o meio académico, o apoio à elaboração de políticas com base em dados concretos, a interação com a sociedade, a gestão e direção, a supervisão, o trabalho em equipa, os serviços à sociedade, a comunicação científica e o rigor metodológico; e uma diversidade de práticas, nomeadamente a ciência aberta, a partilha precoce de conhecimentos e de dados e a colaboração aberta, bem como todas as experiências de mobilidade, inclusive geográficas, intersetoriais, interinstitucionais, interdisciplinares e transdisciplinares;
- d) Assegurar que a atividade dos investigadores cumpra elevados padrões de ética e integridade, respeite padrões adequados em termos de conduta da investigação e valorize as boas práticas, incluindo as práticas abertas de partilha de resultados e metodologias de investigação, sempre que possível;
- e) Utilizar critérios e processos de avaliação que respeitem as várias disciplinas de investigação e contextos nacionais;
- f) Apoiar a diversidade de perfis e percursos profissionais dos investigadores e valorizar os contributos individuais, mas também o papel das equipas, o trabalho colaborativo e a interdisciplinaridade;
- g) Garantir o equilíbrio entre géneros, a igualdade de género, a igualdade de oportunidades e a inclusividade.

A fim de assegurar a coerência na aplicação destes princípios, as entidades empregadoras e financiadoras deverão promover a formação contínua dos intervenientes no processo de avaliação e recompensa.

2) Recrutamento

Em conformidade com os princípios da liberdade académica e da autonomia institucional, recomenda-se às entidades empregadoras e financiadoras que estabeleçam procedimentos de recrutamento e seleção abertos, transparentes e baseados no mérito, sem penalizações por interrupção de carreira ou por percursos não lineares, multiprofissionais e híbridos. Esses procedimentos deverão visar a excelência, a igualdade de género e a diversidade e ser adaptados ao tipo de vaga publicado. Os anúncios de vaga deverão incluir uma descrição exaustiva dos conhecimentos e competências exigidos, que inclua uma descrição das condições de trabalho e dos direitos, as perspetivas de evolução da carreira e uma panorâmica da cronologia. Os candidatos deverão ser informados, antes da seleção, do processo de recrutamento e dos critérios de seleção, do número de vagas disponíveis e das perspetivas de evolução da carreira. Os membros dos comités deverão também ser informados e formados acerca dos princípios de recrutamento justo.

Variações na ordem cronológica dos CV

As interrupções de carreira ou as variações na ordem cronológica dos CV não deverão ser penalizadas, devendo antes ser consideradas como uma evolução da carreira e, consequentemente, como um contributo potencialmente valioso para o desenvolvimento profissional dos investigadores no sentido de um percurso profissional multidimensional. Por conseguinte, os candidatos deverão poder apresentar CV baseados em provas, que reflitam um conjunto representativo de realizações e qualificações adequadas ao lugar a que se candidatam.

Antiguidade

O nível de qualificações exigido deverá ser consentâneo com as necessidades do lugar a preencher e não ser fixado de modo a constituir uma barreira à entrada. A avaliação das qualificações deverá incidir na apreciação das realizações da pessoa, mais do que nas suas circunstâncias ou na reputação da instituição em que as qualificações foram obtidas. Dado que as qualificações profissionais podem ter sido obtidas na fase inicial de uma longa carreira, deverá também ser incentivado e reconhecido o padrão de desenvolvimento profissional ao longo da vida.

3) Seleção

No âmbito do recrutamento, o processo de seleção deverá ter em conta toda a gama de experiências dos candidatos. Embora se deva centrar no potencial global dos candidatos como investigadores, o processo deverá também tomar em consideração a sua criatividade – avaliada com base nos seus métodos, abordagens e realizações de investigação inovadores – e nível de independência. Os comités de seleção deverão reunir diversos conhecimentos especializados, competências e experiências relevantes para avaliar o candidato. Os comités de seleção deverão também ter um equilíbrio adequado entre os géneros e, sempre que adequado e exequível, incluir membros de diferentes setores – do público e do privado – e disciplinas, bem como de outros países. Sempre que possível, deverá ser utilizada uma vasta gama de práticas de seleção, tais como a avaliação por peritos externos e as entrevistas presenciais e em linha. Os membros dos comités de seleção deverão receber formação adequada, especialmente para minimizar os enviesamentos de género ou outros eventuais enviesamentos inconscientes. Todos os candidatos deverão ser informados, após o processo de seleção, dos pontos fortes e fracos das suas candidaturas.

Não discriminação

Os investigadores não deverão ser objeto de nenhuma forma de discriminação por parte das entidades empregadoras e financiadoras em razão do género, idade, origem étnica, nacional ou social, religião ou crença, orientação sexual, língua, deficiência, opiniões políticas ou condição social ou económica.

4) Progressão na carreira

As entidades empregadoras e financiadoras deverão criar para todos os investigadores, incluindo os investigadores seniores, sistemas de avaliação/afecção para fins de apreciação do desempenho das suas funções, com carácter regular e de uma forma transparente, por um comité independente – e de preferência internacional no caso dos investigadores seniores. Os percursos não lineares e multiprofissionais, caracterizados pela mobilidade geográfica, setorial e interorganizacional, ou os percursos híbridos, caracterizados pela combinação simultânea de vários setores, merecem ser plenamente reconhecidos e ser tidos em conta em pé de igualdade com os percursos profissionais lineares – que devem ser entendidos como carreiras que seguem uma linha reta de progressão de um cargo para outro, geralmente dentro do mesmo domínio ou disciplina.

Esses procedimentos de avaliação e aferição deverão ter devidamente em conta o potencial global dos investigadores, a criatividade da sua investigação, as suas realizações de investigação – por exemplo, publicações, dados, *software*, modelos, algoritmos, métodos, protocolos, patentes, contributos para políticas –, as suas atividades – por exemplo, gestão e direção, ensino/conferências, análise pelos pares, supervisão, mentoria, empreendedorismo, valorização do conhecimento, colaboração nacional ou internacional, funções administrativas, serviços à sociedade, comunicação científica e interação com a sociedade –, a sua conduta no decorrer da investigação – por exemplo, prática ética e íntegra, rigor metodológico, partilha precoce de conhecimentos e dados, colaboração aberta – e a sua mobilidade. Estes aspetos deverão ser tomados em consideração no contexto da progressão na carreira.

A fim de reforçar as carreiras no meio académico, até aos cargos de topo, é necessário um sistema de acesso e progressão na carreira transparente, estruturado, inclusivo e que garanta a igualdade de género. Para o efeito, poderá ser ponderado, a nível dos Estados-Membros e dos organismos que realizam investigação, o desenvolvimento de sistemas semelhantes aos sistemas de titularização condicional (*tenure track*) – que devem ser entendidos como quadros definidos nos quais um contrato a termo tem perspetivas de progressão para um cargo permanente, sob reserva de avaliação positiva.

Coautoria

A coautoria deverá ser encarada de uma forma positiva pelas instituições aquando da avaliação do pessoal, como prova de uma abordagem construtiva na realização de trabalhos de investigação. As entidades empregadoras e financiadoras deverão, por conseguinte, desenvolver estratégias, práticas e procedimentos que proporcionem aos investigadores, incluindo os que iniciam a sua carreira de investigação, as condições-quadro necessárias para que possam gozar do direito a serem reconhecidos, referenciados e/ou citados, no contexto dos seus contributos reais, como coautores de publicações, coinventores de patentes, etc., ou a publicarem os seus próprios resultados de investigação independentemente dos seus supervisores. Deverão também oferecer formação e seminários aos investigadores, especialmente aos investigadores em início de carreira, sobre práticas éticas de autoria, incluindo a compreensão dos contributos individuais e dos seus direitos e responsabilidades.

Reconhecimento da experiência de mobilidade

Qualquer experiência de mobilidade relevante – por exemplo, uma estadia noutro país/região ou noutro contexto de investigação (público ou privado) ou uma mudança de uma disciplina ou setor para outra disciplina ou setor, no âmbito da formação inicial em investigação ou numa fase posterior da carreira de investigação –, ou qualquer experiência de mobilidade virtual deverá ser considerada um contributo valioso para o desenvolvimento profissional de um investigador.

PILAR 3 – CONDIÇÕES E PRÁTICAS DE TRABALHO

-
1. CONDIÇÕES DE TRABALHO, FINANCIAMENTO E SALÁRIOS
 2. ESTABILIDADE DO EMPREGO
 3. OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS E LEGAIS
 4. DIFUSÃO E EXPLORAÇÃO DOS RESULTADOS
-

A melhoria das condições de trabalho dos investigadores deverá estar no cerne do quadro estratégico da União para as carreiras de investigação. Neste domínio, propõem-se várias ações com vista a contribuir para a estabilidade do emprego e para a definição dos direitos e obrigações laborais dos investigadores, sob reserva da legislação e das circunstâncias nacionais. Salienta-se igualmente a necessidade de as entidades empregadoras e financiadoras desenvolverem uma cultura de investigação voltada para a excelência e favorecerem a vitalidade da comunidade de investigadores.

1) Condições de trabalho, financiamento e salários

As entidades empregadoras e financiadoras deverão garantir que as condições de trabalho dos investigadores, incluindo os que são portadores de deficiência, proporcionem, quando adequado, a flexibilidade e a acessibilidade consideradas essenciais para uma atividade de investigação bem-sucedida, em conformidade com a legislação e circunstâncias nacionais em vigor e com as convenções coletivas nacionais ou setoriais. Deverão ter por objetivo proporcionar condições de trabalho que permitam conciliar a vida pessoal, a família, a prestação de cuidados, a saúde, a segurança e o bem-estar geral, sem prejuízo das carreiras de investigação. Deverá ser dada especial atenção, nomeadamente, à flexibilidade do horário de trabalho, ao trabalho a tempo parcial, ao trabalho à distância e às licenças sabáticas, bem como às disposições financeiras e administrativas necessárias para reger essas modalidades. As entidades empregadoras deverão providenciar condições e um ambiente de trabalho que promovam a saúde mental e o bem-estar físico dos investigadores, incluindo procedimentos adequados para prevenir e combater a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual.

Ambiente de investigação

As entidades empregadoras e financiadoras dos investigadores deverão garantir a criação de um ambiente de investigação ou de formação em investigação que seja o mais estimulante possível, que ofereça equipamentos, instalações e oportunidades adequados, inclusive para a colaboração à distância através de redes de investigação, e que proporcione o mais elevado nível de saúde e segurança, em consonância com a regulamentação da União, nacional e setorial. As entidades financiadoras deverão garantir a disponibilização de recursos adequados para apoiar o programa de trabalho acordado. Em especial, importa dispor de pessoal de apoio qualificado – por exemplo, gestores e administradores de investigação.

Reclamações/recursos

As entidades empregadoras e financiadoras dos investigadores deverão estabelecer procedimentos adequados, em conformidade com as regras e regulamentação nacionais, da União ou internacionais, que prevejam eventualmente o recurso a um mediador imparcial, para tratar as reclamações/recursos apresentados pelos investigadores, incluindo os que digam respeito a conflitos entre supervisores e investigadores de nível inicial (R1)/investigadores confirmados (R2). Tais procedimentos deverão proporcionar a todo o pessoal de investigação assistência confidencial e informal na resolução de conflitos, litígios e queixas relacionados com o trabalho, a fim de promover um tratamento justo e equitativo no âmbito da instituição e de melhorar a qualidade geral das condições e do ambiente de trabalho.

Participação na governação da organização

As entidades empregadoras e financiadoras dos investigadores deverão reconhecer como sendo plenamente legítimo, e até desejável, que os investigadores estejam representados nos órgãos de decisão, consulta e informação relevantes das instituições para as quais trabalham, a fim de protegerem e promoverem os seus interesses individuais e coletivos e de contribuírem ativamente para o funcionamento da instituição.

Financiamento e salários

As entidades empregadoras e financiadoras dos investigadores deverão garantir que estes últimos, independentemente do seu estatuto, gozem de condições remuneratórias justas e atrativas – financiamento e salários –, associadas a disposições adequadas e equitativas em matéria de segurança social – incluindo prestações por doença, por cuidados de saúde e parentais, direitos de pensão e prestações de desemprego, prestações de velhice e de sobrevivência, prestações de invalidez e prestações por acidentes de trabalho e doenças profissionais – em conformidade com a legislação nacional em vigor e com as convenções coletivas nacionais ou setoriais. Estas medidas deverão abranger os investigadores em todas as fases da sua carreira, incluindo os investigadores de nível inicial (R1), e ser consentâneas com o seu estatuto jurídico, desempenho e nível de qualificações e responsabilidades. Os investigadores deverão ser informados dos seus direitos e obrigações no que respeita à forma como os seus salários são tributados, e deverão receber informações transparentes sobre os direitos de proteção social, tais como os direitos de pensão nacionais.

2) Estabilidade do emprego

As entidades empregadoras e financiadoras deverão tomar medidas firmes para combater o fenómeno da precariedade e apoiar a segurança e a estabilidade do emprego. Tal poderá, numa base voluntária, incluir o estabelecimento de um limiar máximo para o número de contratos a termo por organismo no conjunto do pessoal investigador. Sempre que se realizem tarefas de investigação permanentes, a longo prazo ou altamente recorrentes, o instrumento adequado recomendado são os contratos permanentes ou de duração indeterminada. Os investigadores com contratos a termo deverão beneficiar de serviços específicos de apoio à evolução da carreira e de aconselhamento, a fim de assegurar a continuidade na carreira.

Investigadores em início de carreira (R1-R2)

A precariedade do emprego é um problema que afeta particularmente o meio académico. Para contrariar esta situação, recomenda-se a aplicação, sob reserva da legislação e circunstâncias nacionais, de medidas específicas de apoio aos investigadores em início de carreira, tendo em vista proporcionar aos investigadores de nível inicial (R1) a proteção social e as condições de trabalho aplicáveis aos investigadores noutras fases da carreira, bem como um rendimento adequado, promover a participação dos investigadores em início de carreira em equipas de investigação – evitando exigir-lhes tarefas não relacionadas com a sua formação científica –, e reconhecer a mobilidade interinstitucional, intersetorial, interdisciplinar e geográfica, incluindo a mobilidade virtual. Além disso, as instituições responsáveis pelas nomeações deverão estabelecer regras claras e orientações explícitas para o recrutamento e a nomeação dos investigadores confirmados (R2), incluindo a duração máxima e os objetivos dessas nomeações. Essas orientações deverão tomar em consideração períodos anteriores de nomeações pós-doutoramento noutras instituições e o facto de que o estatuto de pós-doutoramento deverá ser transitório, com o objetivo principal de proporcionar oportunidades adicionais de desenvolvimento profissional para uma carreira de investigador num contexto de perspetivas de carreira a longo prazo com contrato fixo ou titularização.

As entidades empregadoras e financiadoras deverão enviar todos os esforços para informar os investigadores em início de carreira sobre as oportunidades de carreira, dentro e fora do meio académico, que oferecem amplas possibilidades de desenvolvimento profissional, especialmente na fase R2, bem como perspetivas de carreira mais transparentes e previsíveis e oportunidades de aprendizagem em contexto de trabalho numa diversidade de setores.

3) Obrigações contratuais e legais

Os investigadores de todos os níveis deverão ter conhecimento da regulamentação nacional, setorial ou institucional que rege as condições de formação e de trabalho. Tal inclui a regulamentação relativa aos direitos de propriedade intelectual e os requisitos e condições de eventuais patrocinadores ou entidades financiadoras, independentemente da natureza do seu contrato. As entidades empregadoras e financiadoras deverão fornecer cópias destes documentos em inglês. Os investigadores deverão cumprir a referida regulamentação apresentando os resultados exigidos – por exemplo, teses, publicações, patentes, relatórios, novos produtos, etc. – conforme estabelecido nas condições do contrato ou em documento equivalente.

Dada a crescente ênfase na segurança do conhecimento, os investigadores deverão adotar sistematicamente práticas de trabalho seguras e consentâneas com a legislação pertinente a nível nacional e da União, devendo nomeadamente tomar as precauções necessárias em matéria de saúde e segurança, bem como para assegurar a recuperação em caso de ciberataques e catástrofes informáticas, por exemplo preparando estratégias adequadas para garantir cópias de segurança. Deverão também ter conhecimento dos requisitos legais em vigor a nível nacional e da União no domínio da proteção de dados e da confidencialidade, e tomar as medidas necessárias para lhes dar sempre cumprimento.

4) Difusão e exploração dos resultados

Todos os investigadores deverão pôr em prática a ciência aberta a fim de garantirem, em conformidade com as suas disposições contratuais, que os resultados dos seus trabalhos de investigação sejam difundidos, disponibilizados abertamente e explorados, por exemplo, através de comunicação, de transferência para outros contextos de investigação e, se adequado, de comercialização. Espera-se que os investigadores seniores liderem o processo no sentido de garantir que a investigação seja frutuosa e que os resultados sejam explorados comercialmente e/ou tornados acessíveis ao público sempre que haja oportunidade para tal.

Os investigadores deverão ver os seus esforços neste sentido facilitados pelas suas entidades empregadoras e financiadoras, que lhes facultarão formação nas competências pertinentes e acesso aos financiamentos, infraestruturas e apoios adequados. A participação dos investigadores em práticas de ciência aberta deverá ser reconhecida, incentivada e recompensada pelas entidades empregadoras e financiadoras a nível do recrutamento, da progressão na carreira e da avaliação do programa de financiamento.

Ativos intelectuais, incluindo direitos de propriedade intelectual

As entidades empregadoras e financiadoras deverão assegurar que os investigadores, em todas as fases da carreira, sejam adequadamente compensados pelos benefícios resultantes da exploração – se for o caso – dos resultados das suas atividades de investigação e inovação, garantindo, se adequado, a copropriedade dos direitos de propriedade intelectual, tais como os direitos de autor. As entidades empregadoras e financiadoras deverão abordar esta questão de forma explícita na sua estratégia de gestão dos ativos intelectuais e disponibilizar essa estratégia ao público. A estratégia de gestão dos ativos intelectuais deverá abranger a criação, gestão, propriedade e utilização de todos os tipos de ativos intelectuais – incluindo publicações analisadas pelos pares, dados, saber-fazer, normas – e apoiar as práticas de ciência aberta.

A estratégia deverá fazer referência explícita às disposições em matéria de propriedade e aos direitos de acesso aos investigadores e/ou, se for caso disso, às suas entidades empregadoras ou outras partes, incluindo parceiros industriais, tal como eventualmente previsto em acordos de colaboração específicos ou outros tipos de acordos.

Interação com a sociedade

Os investigadores deverão garantir que as suas atividades de investigação sejam levadas ao conhecimento da sociedade em geral numa forma em que possam ser compreendidas por leigos na matéria, melhorando assim a compreensão que o público tem da ciência. A interação direta com a sociedade civil e os cidadãos ajudará os investigadores a compreender melhor o interesse do público em termos de prioridades de investigação e as preocupações dos cidadãos, bem como a explorar o potencial da conceção conjunta e da cocriação com a sociedade, se for caso disso.

PILAR 4 – CARREIRAS DE INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

-
1. VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE DAS CARREIRAS DE INVESTIGAÇÃO
 2. EVOLUÇÃO DA CARREIRA E ACONSELHAMENTO PROFISSIONAL
 3. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL CONTÍNUO
 4. SUPERVISÃO E MENTORIA
-

A comunidade de investigação é diversificada em termos de talentos, aptidões, competências e capacidades, bem como em termos de funções. Quanto mais estes talentos forem promovidos e desenvolvidos, melhor a qualidade da investigação e a relevância societal dos conhecimentos produzidos. É necessário incentivar o desenvolvimento profissional contínuo, juntamente com a aquisição de aptidões/competências através da formação, a fim de manter as competências e proporcionar aos investigadores um vasto leque de oportunidades de carreira nos setores público e privado.

1) Valorização da diversidade das carreiras de investigação

As entidades empregadoras e financiadoras deverão reconhecer que os investigadores podem ter carreiras muito diversificadas, tanto na investigação como noutras funções. A diversificação inclui geralmente a mobilidade sob todas as suas formas: internacional/intranacional, intersetorial, interinstitucional, interdisciplinar e transdisciplinar e virtual. Tal exige uma avaliação da qualidade mais baseada no talento e mais sensível à diversidade, que promova uma utilização responsável das métricas e tenha em conta os diversos contributos e os seus potenciais impactos, diversas atividades e práticas, como o ensino e as competências, a análise pelos pares, a gestão e direção, a supervisão, a mentoria, a valorização dos conhecimentos, bem como as atividades de transferência de tecnologias, o empreendedorismo e a colaboração com a indústria, a elaboração de políticas com base em dados concretos, a comunicação científica e a interação com a sociedade, e ainda as práticas de ciência aberta e a ciência em equipa, entre outras coisas, assim como a mobilidade.

As entidades empregadoras e financiadoras deverão adotar medidas para sensibilizar os investigadores, em especial os que se encontram em início de carreira, para as oportunidades disponíveis em todos os setores relevantes, e para fomentar uma cultura de diversificação das carreiras tendo em vista um melhor desenvolvimento pessoal e profissional. Para tal, serão necessários serviços de aconselhamento, mentoria e apoio profissional que estimulem a mobilidade intersetorial, interdisciplinar e geográfica, bem como a criação e o desenvolvimento de atividades empresariais.

2) Evolução da carreira e aconselhamento profissional

As entidades empregadoras e financiadoras dos investigadores deverão elaborar, de preferência no âmbito da sua gestão de recursos humanos, uma estratégia específica em matéria de evolução da carreira para os investigadores em todas as fases da sua carreira, independentemente da sua situação contratual, inclusive para os investigadores com contratos de trabalho a termo. Neste contexto, os investigadores deverão ser apoiados na elaboração de um plano individual de carreira com vista a identificar a formação e a investigação necessárias para atingirem os seus objetivos profissionais. Deverá estar prevista a disponibilidade de mentores que proporcionem apoio e orientação para o desenvolvimento pessoal e profissional dos investigadores, motivando-os e contribuindo dessa forma para a redução da insegurança quanto ao seu futuro profissional. Todos os investigadores deverão ser informados dessas disposições e modalidades e ser proativos e responsáveis pela evolução das suas carreiras.

As entidades empregadoras e financiadoras deverão assegurar, quer nas instituições em causa, quer através da colaboração com outras estruturas, orientação profissional e assistência à colocação no emprego acessíveis e atualizadas, fornecendo informações, orientação e apoio à evolução da carreira, tanto dentro como fora da instituição em causa. Tal deverá ser oferecido aos investigadores em todas as fases da sua carreira, independentemente da sua situação contratual.

3) Desenvolvimento profissional contínuo

Os investigadores em todas as fases de carreira deverão procurar de forma pró-ativa oportunidades para o seu aperfeiçoamento contínuo através de uma atualização regular e de um alargamento das suas aptidões e competências, e as suas entidades empregadoras/financiadoras deverão proporcionar-lhes este tipo de oportunidades. Tal pode processar-se de várias formas, nomeadamente, mas não exclusivamente, através de formação formal, seminários, conferências e aprendizagem eletrónica, ou através da colaboração no seio de uma equipa e das respetivas redes. Deverá ser dada especial atenção à formação dos investigadores de nível inicial (R1), na sua maioria doutorandos que se encontram no início da sua carreira de investigação.

Acesso à formação em investigação e ao desenvolvimento contínuo

As entidades empregadoras e financiadoras deverão garantir que sejam dadas a todos os investigadores, em qualquer fase da sua carreira e independentemente da sua situação contratual, oportunidades de desenvolvimento profissional e de melhoria da sua empregabilidade através do acesso a ações de desenvolvimento contínuo de aptidões e competências. As entidades empregadoras e financiadoras deverão tomar medidas para apoiar o desenvolvimento e a oferta de formação específica, encorajar as oportunidades de melhoria de competências e requalificação para os investigadores numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida e promover a mobilidade intersetorial e interdisciplinar. Essas ações deverão ser objeto de uma avaliação regular quanto à sua acessibilidade, aceitação e eficácia na melhoria das competências, aptidões e empregabilidade.

As entidades empregadoras e financiadoras deverão atribuir a devida importância à necessidade de promover as competências empresariais dos investigadores, com o objetivo de permitir que aqueles que seguem uma carreira empresarial combinem as suas capacidades de produção de conhecimentos com a proficiência na valorização dos conhecimentos, transformando ideias inovadoras em oportunidades de negócio e promovendo a inovação e o progresso.

As entidades empregadoras e financiadoras deverão tomar medidas para assegurar que a formação de doutoramento seja compatível com carreiras interoperáveis em todos os setores relevantes e com a prática da ciência aberta, nomeadamente recorrendo ao Quadro Europeu de Competências para os Investigadores (ResearchComp), aos Princípios para uma Formação de Doutoramento Inovadora, ao Código Europeu de Conduta para a Integridade da Investigação e a quaisquer outras iniciativas futuras tomadas com o objetivo de reforçar as competências transversais dos investigadores.

Validação de competências

No âmbito do alargamento dos conjuntos de competências dos investigadores, as entidades empregadoras e financiadoras deverão prever a apreciação e a avaliação adequadas da formação formal e informal, incluindo as competências e a formação em contexto de trabalho, em especial no quadro da mobilidade internacional, intersetorial e interdisciplinar. A apreciação deverá ser efetuada de forma justa e transparente e num prazo razoável.

Ensino

O ensino constitui um meio essencial para a estruturação e difusão de conhecimentos e é uma opção valiosa no percurso profissional de um investigador. O ensino deverá beneficiar dos conhecimentos científicos, utilizá-los e promover o interesse dos estudantes pela investigação. A participação dos investigadores no ensino deverá ser totalmente apoiada e reconhecida, e poderá variar em diferentes momentos de uma carreira. Importa dar especial atenção aos investigadores no início das suas carreiras, assegurando que sejam devidamente apoiados e que as responsabilidades de ensino – incluindo a realização de conferências, a tutoria, a supervisão e a mentoria – sejam compatíveis com as suas atividades de investigação ou formação em investigação.

As entidades empregadoras e financiadoras deverão assegurar que as funções de ensino sejam adequadamente remuneradas e tidas em conta nos sistemas de avaliação/afecção desde o início da carreira dos investigadores. Importa igualmente garantir que o tempo dedicado pelo pessoal sénior à formação e à mentoria dos investigadores em início de carreira – R1, R2 – seja contado como uma parte integrante das suas funções de ensino. Deverá ser dada formação adequada para as atividades de ensino e acompanhamento como parte integrante da formação inicial e do desenvolvimento profissional dos investigadores.

4) Supervisão e mentoria

Nos ambientes de trabalho da investigação, é crucial ter uma gestão adequada das pessoas e das equipas, uma vez que a ciência é, por definição, um esforço conjunto. Importa criar a formação, os instrumentos e os mecanismos de avaliação necessários para assegurar que os investigadores seniores e de referência giram o seu pessoal e as suas equipas de forma justa e não discriminatória, livre de enviesamentos de género e de outro tipo de enviesamentos – tais como enviesamentos baseados na religião, na orientação sexual, na raça, na origem étnica, no contexto socioeconómico, etc. –, e estabeleçam relações de trabalho frutuosas e de cooperação com os seus pares. Tal deverá contribuir para ambientes saudáveis, justos e criativos, em que todas as pessoas sejam respeitadas, devidamente motivadas e reconhecidas e em que o seu bem-estar seja promovido.

As entidades empregadoras e financiadoras deverão garantir que seja claramente indicada uma pessoa ou um grupo de pessoas de referência a quem os investigadores de nível inicial (R1) e os investigadores confirmados (R2) possam recorrer para o desempenho das suas funções, e que os investigadores sejam devidamente informados do facto.

As disposições para o efeito deverão estipular claramente que o supervisor proposto possui um nível adequado de especialização em matéria de supervisão da investigação e tem o tempo e a disponibilidade necessários para oferecer um apoio adequado ao formando em investigação; além disso, deverão providenciar os procedimentos necessários em matéria de progressão e avaliação, bem como os mecanismos de retorno de informação necessários.

Estão previstas, nas orientações para a supervisão no âmbito das Ações Marie Skłodowska-Curie (MSCA), disposições específicas para a integração, o apoio à investigação e a evolução da carreira dos investigadores, para a sua mentoria e bem-estar, para a comunicação e a resolução de conflitos, bem como para a formação e o desenvolvimento profissional dos supervisores. As orientações MSCA para a supervisão são um conjunto de recomendações dirigidas às pessoas e às instituições que recebem financiamento ao abrigo das MSCA. As orientações promovem uma supervisão e mentoria eficazes, bem como uma orientação profissional adequada.

Relações com os supervisores

Os investigadores em fase de formação deverão ter uma relação estruturada e regular com o(s) seu(s) supervisor(es) e o(s) representante(s) da sua faculdade/departamento e deverão tirar todo o partido da sua relação com estes. Os supervisores deverão também apoiar ativamente os investigadores, em especial aqueles que se encontram em início de carreira, organizando com eles reuniões de retorno de informação e promovendo atividades de formação relevantes para o seu trabalho.

Tal inclui a conservação de registos de toda a evolução do trabalho e de todos os resultados da investigação, a obtenção de retorno de informação através de relatórios e seminários, a aplicação desse retorno de informação e a condução do trabalho de acordo com calendários, marcos, entregáveis e/ou realizações da investigação acordados.

Investigadores seniores

Os investigadores seniores – R3 e R4 – deverão dedicar especial atenção ao seu papel multifacetado como supervisores, mentores, conselheiros de orientação profissional, chefes, coordenadores de projetos, gestores ou divulgadores científicos. Deverão desempenhar estas funções de acordo com os mais elevados padrões profissionais e ter acesso à formação adequada. No que diz respeito ao seu papel como supervisores ou mentores de investigadores, os investigadores seniores deverão estabelecer uma relação construtiva e positiva com os investigadores de nível inicial (R1) e os investigadores confirmados (R2), a fim de criar condições para uma transferência de conhecimentos eficiente e para a evolução bem-sucedida das carreiras destes investigadores. Apoiar a evolução da carreira dos investigadores R1 e R2 ao transmitir-lhes experiência e valores num ambiente de confiança e confidencial é uma função de grande responsabilidade.
