



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 14 de julho de 2023
(OR. en)

11850/23
ADD 1

**Dossiê interinstitucional:
2023/0285(NLE)**

RECH 357
EDUC 315
COMPET 763
IND 393
MI 617
EMPL 381

PROPOSTA

de:	Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora
data de receção:	13 de julho de 2023
para:	Thérèse BLANCHET, secretária-geral do Conselho da União Europeia
n.º doc. Com.:	COM(2023) 436 final – ANEXOS 1 a 2
Assunto:	ANEXOS da Proposta de RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO relativa a um quadro europeu para atrair e reter talentos no domínio da investigação, da inovação e do empreendedorismo na Europa

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2023) 436 final – ANEXOS 1 a 2.

Anexo: COM(2023) 436 final – ANEXOS 1 a 2



COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 13.7.2023
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

ANEXOS

da

Proposta de RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO

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

ANEXO I

Exemplos de profissões para investigadores em todos os setores, correspondentes aos perfis R1-R4¹

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

¹ 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. Algumas profissões para investigadores podem figurar em vários perfis (R1-R4), sendo que a determinação do perfil será decidida caso a caso e dependerá do nível de independência, experiência e reconhecimento. Alguns exemplos (como *consultant* e *policy adviser/officer*) são incluídos no pressuposto de que a profissão implica efetivamente a realização de atividades de investigação.

Os perfis R1-R4 são relevantes apenas para os investigadores e não para a gestão da investigação. Poderá considerar-se a possibilidade de definir tipos semelhantes de perfis para a gestão da investigação uma vez que a categoria esteja devidamente enquadrada.

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. Centra-se nos direitos e responsabilidades dos investigadores, das entidades empregadoras e financiadoras e dos decisores políticos, sendo composta por 20 princípios fundamentais. Estes são classificados 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 destina-se a todos os investigadores, setores que realizam investigação e respetivas organizações de cúpula (partes interessadas):

- (a) Investigadores de todos os setores (meio académico, organizações públicas e privadas 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, nomeadamente ciência, tecnologia, engenharia, matemática (CTEM), ciências sociais e humanas (CSH), incluindo as artes. Abrange todos os tipos de investigação, desde a 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. ACEITAR A DIVERSIDADE
6. A PROFISSÃO DE INVESTIGADOR
7. LIVRE CIRCULAÇÃO DOS INVESTIGADORES
8. SUSTENTABILIDADE DA INVESTIGAÇÃO

Este 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 preconceitos de género e outros. Os princípios previstos neste pilar deverão contribuir para alicerçar a visão de um Espaço Europeu da Investigação revitalizado e inspirar 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 investigação²

Os investigadores devem cumprir regras de ética rigorosas e abordar o seu trabalho com honestidade, fiabilidade, objetividade, imparcialidade e independência, comunicação aberta, dever de diligência, equidade e responsabilidade para as gerações científicas futuras. Estes são os alicerces de uma investigação responsável e fiável, livre de influências indevidas (nomeadamente, ingerências estrangeiras³ e conflitos de interesses), uma condição prévia para alcançar a excelência, e nos quais assenta a responsabilidade dos investigadores de evitarem enviesamentos e atalhos metodológicos.

Os investigadores devem aderir às práticas éticas e aos princípios éticos fundamentais reconhecidos⁴ e adequados à(s) sua(s) disciplina(s), bem como às normas éticas documentadas nos diferentes códigos deontológicos nacionais, setoriais ou institucionais.

A responsabilidade principal pela integridade da investigação incumbe aos próprios investigadores. Os investigadores devem 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 orientação baseadas no intercâmbio de boas práticas.

² Conclusões do Conselho sobre a integridade da investigação, 14853/15 (2015), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/pt/pdf>.

³ *Tackling R&I Foreign Interference*, Comissão Europeia (SWD), 2022, doi:10.2777/513746 (não traduzido para português).

⁴ Por exemplo, o Código de Conduta Europeu para a Integridade da Investigação, ALLEA (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>.

A fim de promover boas práticas de investigação e uma cultura de integridade da investigação, todas as partes interessadas devem 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, divulgação, revisão, avaliação e edição. Do mesmo modo, devem ser criados mecanismos para identificar, denunciar e lidar com más condutas no âmbito da investigação.

Os investigadores devem evitar o plágio de qualquer tipo e respeitar as regras relativas à propriedade intelectual e os princípios da propriedade conjunta caso o trabalho de investigação seja efetuado em colaboração com um ou vários supervisores e/ou outros investigadores (consoante o que for adequado à disciplina). Tal deve aplicar-se a todas as fases do processo de investigação, nomeadamente a conceção, a preparação dos pedidos de financiamento, o desenvolvimento e a apresentação dos resultados. A necessidade de validar observações demonstrando que os resultados são reproduzíveis não deve ser interpretada como plágio, desde que os dados a confirmar sejam explicitamente citados.

(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 internacionais⁵. Os investigadores devem 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 devem ter o direito de divulgar e publicar os resultados da sua investigação, nomeadamente através da formação e do ensino. Contudo, os investigadores devem reconhecer as limitações inerentes a esta liberdade que poderão decorrer de circunstâncias específicas de investigação (incluindo supervisão/orientação/gestão) ou de restrições jurídicas ou operacionais, por exemplo, por motivos de propriedade intelectual, orçamentais ou infraestruturais.

(3) *Ciência aberta*

Os investigadores devem procurar participar em todos os aspetos da ciência aberta⁶ e ver os seus esforços a este respeito facilitados pelas suas entidades empregadoras e financiadoras. Devem partilhar os seus resultados abertamente, por exemplo, através de dados abertos e dados FAIR (dados localizáveis, acessíveis, interoperáveis e reutilizáveis), publicações de acesso aberto, *software*, modelos e algoritmos abertos. Devem tomar medidas para garantir a reprodutibilidade dos resultados da investigação e procurar aplicar metodologias de ciência aberta e participar numa análise aberta pelos pares. As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem apoiar e recompensar uma verdadeira cultura de ciência aberta em toda a

⁵ Ver o artigo 13.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e a Declaração de Bona sobre a liberdade de investigação científica, adotada, em 20 de outubro de 2020, na Conferência Ministerial sobre o Espaço Europeu da Investigação, em Bona, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

⁶ Conclusões do Conselho, «A transição para um regime de ciência aberta», 9526/16, de 27 de maio de 2016.

União, nomeadamente generalizando o acesso aberto a publicações académicas, a dados e a outros resultados da investigação (ou seja, seguindo o princípio «tão aberto quanto possível, tão fechado quanto necessário») e a divulgação 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 os serviços digitais subjacentes.

Ciência cidadã

Os investigadores devem integrar a ciência cidadã nos seus projetos, tanto quanto possível e quando pertinente. Tal significa envolver os cidadãos no conceito, na conceção e na execução de projetos de investigação nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia, artes, matemática (CTEAM) e das ciências sociais e humanas (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 sociais para realizar investigação e inovação de excelência.

(4) *Igualdade de género*

Todas as partes interessadas devem promover o equilíbrio entre homens e mulheres nas equipas de investigação, nos órgãos de gestão, nos órgãos de decisão, nos comités de recrutamento e promoção e nos grupos consultivos. Tal inclui também 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 deve ser entendida numa perspetiva intersectorial, em que diferentes sistemas de poder, entre géneros e outras categorias e identidades sociais, se cruzam e se reforçam mutuamente. As mudanças institucionais sustentáveis, veiculadas através de planos para a igualdade de género⁷ ou similares, que permitem a comunicação adequada de infrações e incluem sistemas de acompanhamento e avaliação, são mecanismos adequados para promover a igualdade de género.

(5) *Aceitar a 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 origem racial ou étnica, a religião ou convicção, a diversidade social, a deficiência, a idade, a orientação sexual e o combate à discriminação por todos os motivos. As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem aceitar a diversidade dos seus investigadores, uma vez que as diferentes experiências de vida acrescentam perspetivas valiosas aos projetos de investigação. Além disso, a diversidade dos participantes pode contribuir para resultados de investigação que se aplicam às sociedades diversificadas em que vivemos e que as enriquecem. É igualmente necessário reconhecer os preconceitos inconscientes, por exemplo na contratação, promoção e revisão de tarefas, e compensá-los sempre que possível, em especial no domínio da ciência.

⁷ Ver https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt e <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.

(6) *A profissão de investigador*

Todos os investigadores envolvidos na conceção ou criação de novos conhecimentos devem ser reconhecidos como profissionais e tratados como tal. Este reconhecimento deve começar no início das suas carreiras, independentemente do setor de atividade, nomeadamente a nível de pós-graduação, e incluir todos os níveis, sem atender à classificação que tenham a nível nacional (por exemplo, trabalhador, estudante de pós-graduação, doutorando, bolseiro de pós-doutoramento, funcionário público).

As entidades empregadoras e financiadoras devem incentivar e apoiar percursos não lineares e multiprofissionais, entendidos como percursos caracterizados pela mobilidade geográfica, disciplinar, setorial e interorganizacional (destacamentos). Devem também incentivar percursos híbridos que combinem simultaneamente diferentes setores, que devem ser considerados em pé de igualdade com os percursos profissionais lineares.

Atitude profissional

Os investigadores devem ter conhecimento dos objetivos estratégicos que regem o seu ambiente de investigação, bem como dos mecanismos de financiamento, e devem obter todas as aprovações necessárias antes do início do seu trabalho de investigação ou do acesso aos recursos proporcionados. Além disso, devem envidar todos os esforços para garantir que os seus trabalhos de investigação sejam relevantes para a sociedade e não dupliquem desnecessariamente trabalhos anteriormente realizados por outros.

Deve 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 devem 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. Em consequência, devem 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 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, dados pormenorizados devem estar disponíveis para fins de controlo interno e externo, sempre que necessário e solicitado pelas autoridades competentes. Isto também é importante para tornar os dados abertos e ajudar a garantir a reprodutibilidade dos resultados.

(7) *Livre circulação dos investigadores*

As entidades financiadoras e empregadoras devem promover a livre circulação dos investigadores e de outros profissionais da investigação, dos conhecimentos científicos e das tecnologias, atraindo simultaneamente talentos e evitando a sua potencial fuga. Devem reconhecer o valor da mobilidade geográfica, interinstitucional, intersetorial, inter e transdisciplinar e da mobilidade virtual⁸ como um meio importante para aumentar o conhecimento e melhorar o desenvolvimento profissional em todas as fases da carreira de um investigador, bem como valorizar e reconhecer plenamente qualquer experiência de mobilidade no âmbito do seu sistema de progressão na carreira/avaliação. Tal implica igualmente a criação dos instrumentos administrativos necessários para permitir a portabilidade dos direitos em matéria de segurança social e de subsídios, de acordo com a legislação nacional.

(8) *Sustentabilidade da investigação*

Os investigadores, as entidades empregadoras e as entidades financiadoras devem promover a execução sustentável das atividades de investigação em consonância com o Pacto Ecológico Europeu, a Agenda 2030 das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os investigadores devem ser apoiados por uma cultura institucional de gestão sustentável da investigação, bem como por uma formação e uma orientação baseadas no intercâmbio de boas práticas. Devem tomar a iniciativa de reduzir as suas emissões de carbono de uma forma que seja um exemplo positivo para os outros membros da comunidade científica.

A «Carta Verde MSCA»⁹ da Comissão Europeia, desenvolvida no âmbito das Ações Marie Skłodowska-Curie, pode ser utilizada como ponto de referência.

⁸ Por exemplo, colaboração à distância através de infraestruturas e redes eletrónicas.

⁹ Carta Verde das Ações Marie Skłodowska Curie,
<https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>.

PILAR 2 — AVALIAÇÃO, RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO DOS INVESTIGADORES

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

A avaliação da investigação deve assegurar um reconhecimento e uma recompensa iguais das carreiras dos investigadores, independentemente do seu setor de emprego ou da atividade, e seguir uma abordagem imparcial baseada no talento. Políticas justas de recrutamento e seleção são fundamentais para a realização de um mercado de trabalho aberto para os investigadores, contribuindo para o avanço do Espaço Europeu da Investigação.

(1) Avaliação dos investigadores¹⁰

A avaliação da investigação deve permitir apreciar o desempenho dos investigadores e da investigação a fim de alcançar a mais elevada qualidade e impacto. Tal exige o reconhecimento de resultados, atividades e práticas de investigação cada vez mais diversificados, nomeadamente a colaboração, a partilha aberta das realizações e a garantia de elevados padrões de integridade da investigação. Por conseguinte, a avaliação deve basear-se principalmente numa apreciação qualitativa, para a qual a análise pelos pares é central, apoiada por indicadores quantitativos utilizados de forma responsável. A avaliação deve também incluir um leque mais vasto de critérios de avaliação, tais como ensino, gestão e liderança, supervisão, mentoria, valorização do conhecimento, empreendedorismo e colaboração com a indústria, trabalho em equipa, serviços à sociedade, comunicação científica e interação com a sociedade, rigor metodológico e práticas de ciência aberta. As contribuições para a inovação através de invenções ou de desenvolvimento também devem ser reconhecidas, em especial no caso dos candidatos que provêm do setor industrial.

As entidades empregadoras e financiadoras devem apoiar um sistema de avaliação e recompensa dos investigadores que tenha em conta a qualidade global do impacto dos investigadores 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. Esse sistema deve:

- (a) Basear-se em apreciações qualitativas formuladas pelos pares, 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 diversos resultados (por exemplo, publicações, conjuntos de dados, *software*, metodologias, protocolos, patentes), atividades (nomeadamente, mentoria,

¹⁰ *Agreement on Reforming Research Assessment* (2022),
https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf.

supervisão da investigação, funções de liderança, empreendedorismo, gestão de dados, análise dos pares, ensino, valorização de conhecimentos, cooperação entre a indústria e o meio académico, apoio à elaboração de políticas baseadas em dados concretos, interação com a sociedade) e práticas (partilha precoce de conhecimentos e de dados, colaboração aberta, entre outros), bem como todas as experiências de mobilidade;

- (d) Assegurar que a atividade profissional do investigador cumpre elevados padrões de ética e integridade, recompensa a realização adequada da investigação e valoriza as boas práticas, em especial 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 os diversos 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 a igualdade de género, a igualdade de oportunidades e a inclusão.

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

(2) *Recrutamento*

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem estabelecer procedimentos de recrutamento e seleção abertos¹¹, transparentes e baseados no mérito, sem penalizações por interrupção de carreira ou mobilidade intersetorial. Esses procedimentos devem visar a excelência, a igualdade de género, a diversidade e ser adaptados ao tipo de vagas divulgadas. Os anúncios devem incluir uma descrição exaustiva dos conhecimentos e competências exigidos, incluindo uma descrição das condições de trabalho e dos direitos, as perspetivas de progressão na carreira e uma panorâmica da cronologia. Os candidatos devem ser informados, antes da seleção, sobre o processo de recrutamento e os critérios de seleção, o número de vagas disponíveis e as perspetivas de progressão na carreira.

Variações na ordem cronológica dos CV

Não devem ser penalizadas interrupções de carreira ou variações na ordem cronológica dos CV, devendo antes ser consideradas como a evolução de uma carreira e, consequentemente, como uma contribuição potencialmente valiosa para o desenvolvimento profissional dos investigadores no sentido de um percurso profissional multidimensional. Deve, por conseguinte, ser permitido aos candidatos apresentar CV com base em provas, refletindo um conjunto representativo de realizações e qualificações adequadas ao lugar a que a candidatura se reporta.

¹¹ Devem ser utilizados todos os instrumentos disponíveis e os recursos em linha acessíveis internacional ou globalmente, como o portal EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu>.

Grau de prioridade

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

(3) Seleção

No âmbito do recrutamento, o processo de seleção deve ter em conta toda a gama de experiências dos candidatos. Embora com especial incidência no seu potencial global como investigadores, é também de tomar em consideração a sua criatividade e nível de independência. Os comités de seleção devem reunir diversos conhecimentos especializados, competências e experiência relevantes para avaliar o candidato. Deve existir um equilíbrio adequado entre homens e mulheres e, sempre que adequado e exequível, devem incluir-se membros de diferentes setores (públicos e privados) e disciplinas, bem como de outros países. Sempre que possível, deve ser utilizada uma vasta gama de práticas de seleção, como avaliação por peritos externos e entrevistas presenciais e em linha. Os membros dos júris de seleção devem receber formação adequada, especialmente para minimizar preconceitos de género ou outros eventuais preconceitos inconscientes. Todos os candidatos devem ser informados, após o processo de seleção, sobre os pontos fortes e fracos das suas candidaturas.

Não discriminação

Os investigadores não devem ser objeto de qualquer forma de discriminação por parte das entidades empregadoras e/ou financiadoras com base no sexo, idade, origem étnica, nacional ou social, religião ou convicção, orientação sexual, língua, deficiência, opiniões políticas e condição social ou económica.

(4) Progressão na carreira

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem criar para todos os investigadores, incluindo os investigadores seniores, sistemas de avaliação/aferição para fins de apreciação do seu desempenho profissional, com carácter regular e de uma forma transparente, por um comité independente (e de preferência internacional no caso dos investigadores seniores). Um percurso profissional múltiplo, caracterizado pela mobilidade geográfica, setorial e interorganizacional (destacamentos), ou os percursos híbridos, caracterizados pela combinação simultânea de setores, merecem total reconhecimento e consideração em pé de igualdade com um percurso profissional linear.

Esses procedimentos de avaliação e aferição devem ter devidamente em conta o potencial global dos investigadores, a criatividade da sua investigação, os resultados obtidos (por exemplo, publicações, dados, *software*, modelos, algoritmos, métodos, protocolos, patentes, contribuições políticas), as suas atividades (por exemplo, gestão e liderança, ensino/realização de conferências, análise dos pares, supervisão, mentoria, empreendedorismo, valorização do conhecimento, colaboração nacional ou internacional, funções administrativas, serviço 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 devem ser tidos 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 equitativo em termos de género¹². Para o efeito, pode ser considerada a adoção de sistemas semelhantes aos sistemas de titularização condicional (*tenure track*) — que deve ser entendida como um contrato a termo, na perspetiva de uma progressão para um cargo permanente em caso de avaliação positiva — a nível dos Estados-Membros e das organizações que realizam investigação.

Coautoria

A coautoria deve ser considerada 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/ou financiadoras devem, 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 tenham direito a ser reconhecidos e referidos e/ou citados, no contexto das suas contribuições efetivas, como coautores de comunicações, coinventores de patentes, etc., ou a publicar os resultados dos seus próprios trabalhos de investigação independentemente do(s) seu(s) supervisor(es).

Reconhecimento da experiência de mobilidade

Qualquer experiência de mobilidade — por exemplo, uma estadia noutro país/região ou noutro contexto de investigação (público ou privado) ou uma mudança de uma disciplina ou setor para outro, quer integrada numa formação inicial em investigação, quer numa fase posterior da carreira de investigação, ou uma experiência de mobilidade virtual — deve ser considerada um contributo valioso para o desenvolvimento profissional de um investigador.

¹² Ver estudo MORE 4 (2021) —
https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf.

PILAR 3 — CONDIÇÕES E PRÁTICAS DE TRABALHO

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

A melhoria das condições de trabalho dos investigadores deve estar no cerne do quadro político da União para as carreiras de investigação. Neste domínio, são propostas várias ações com vista a contribuir para a estabilidade do emprego, para a definição dos direitos e obrigações laborais dos investigadores, bem como para o necessário desenvolvimento, pelas entidades empregadoras e financiadoras, de uma cultura de investigação voltada para a excelência da investigação e a facilitação de uma comunidade de investigadores próspera.

(1) Condições de trabalho, financiamento e salários

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que as condições de trabalho dos investigadores, incluindo investigadores com deficiência, proporcionem, quando adequado, a flexibilidade e a acessibilidade consideradas essenciais para a boa execução da investigação, de acordo com a legislação nacional em vigor e os acordos coletivos nacionais ou setoriais. Devem ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que permitam a todos os investigadores conciliar a vida pessoal com a vida profissional¹³. Deve nomeadamente ser dada especial atenção a horários de trabalho flexíveis, a trabalho a tempo parcial, ao trabalho à distância e a licenças sabáticas, bem como às necessárias disposições financeiras e administrativas dessas modalidades. As entidades empregadoras devem providenciar um ambiente de trabalho que promova a saúde mental e o bem-estar dos investigadores, incluindo procedimentos adequados para prevenir e combater a violência baseada no género, nomeadamente o assédio sexual.

Ambiente de investigação

As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem garantir a criação de um ambiente de investigação ou formação pela investigação tão estimulante quanto possível, com equipamentos, instalações e oportunidades adequados, incluindo para a colaboração à distância através de redes de investigação, bem como o mais elevado nível de saúde e segurança, em consonância com a regulamentação da União, nacional ou setorial. As entidades financiadoras devem garantir a disponibilização de recursos adequados para apoiar o programa de trabalho acordado. Em especial, é importante dispor de pessoal de apoio qualificado (por exemplo, profissionais como gestores e administradores de investigação).

¹³ Ver SEC(2005) 260, *Women and Science: Excellence and Innovation — Gender Equality in Science* (não traduzido para português).

Reclamações/recursos

As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem estabelecer procedimentos adequados, em conformidade com as regras e regulamentação nacionais, da União ou internacionais, possivelmente sob a forma de um mediador imparcial, para tratar de reclamações/recursos apresentados pelos investigadores, incluindo os relativos a conflitos entre supervisor(es) e investigadores de nível inicial (R1)/investigadores confirmados (R2). Esses procedimentos devem proporcionar a todo o pessoal de investigação assistência confidencial e informal na resolução de conflitos, litígios e queixas relacionadas com o trabalho, a fim de promover um tratamento justo e equitativo no âmbito da instituição e de melhorar a qualidade geral do ambiente de trabalho.

Participação na governação da organização

As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem reconhecer como plenamente legítimo, e mesmo desejável, que os investigadores estejam representados nos órgãos de decisão, consulta e informação relevantes das instituições em que trabalham, para protegerem e promoverem os seus interesses individuais e coletivos como profissionais e contribuir ativamente para o funcionamento da instituição¹⁴.

Financiamento e salários

As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem garantir que estes, independentemente do seu estatuto, beneficiem de condições remuneratórias justas e atrativas (financiamento e/ou salários) com regalias de segurança social adequadas e equitativas (incluindo prestações por doença e parentais, direitos de pensão e prestações por desemprego, prestações por invalidez e prestações por acidentes de trabalho e doenças profissionais) de acordo com a legislação nacional em vigor e com os acordos coletivos nacionais ou setoriais. Estas condições devem abranger os investigadores em todas as fases de carreira, incluindo os investigadores de nível inicial (R1), e ser proporcionais ao seu estatuto jurídico, desempenho e nível de qualificações e/ou responsabilidades. Os investigadores devem ser postos ao corrente dos seus direitos e obrigações, no que respeita à forma como os seus salários estão a ser tributados, e devem receber informações transparentes sobre os direitos à proteção social, como por exemplo os direitos a pensões nacionais.

(2) *Estabilidade do emprego*

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem tomar medidas firmes para combater o fenómeno da precariedade e apoiar a segurança e a estabilidade do emprego, nomeadamente através de uma duração máxima total limitada de nomeações a termo e de um limiar máximo recomendado de um terço de contratos a termo para o total dos investigadores nos recursos humanos de uma determinada entidade empregadora. Sempre que se realizem tarefas de investigação permanentes, a longo prazo ou altamente recorrentes, os contratos permanentes ou de duração indeterminada constituem o instrumento adequado.

¹⁴ Neste contexto, ver também a Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia — Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

Cargos pós-doutoramento (R2)

A precariedade do emprego é um problema que afeta particularmente o meio académico. Para contrariar esta situação e apoiar a segurança e a estabilidade do emprego, as instituições responsáveis pela nomeação de investigadores doutorados (R2) devem estabelecer regras claras e orientações explícitas para o recrutamento e a nomeação desses investigadores, incluindo a duração máxima e os objetivos dessas nomeações. Essas orientações devem tomar em consideração períodos anteriores de nomeações pós-doutoramento noutras instituições e o facto de que o estatuto de pós-doutoramento deve ser transitório, com o objetivo primário de proporcionar oportunidades adicionais de desenvolvimento profissional para a carreira de um investigador no contexto das perspetivas de carreira a longo prazo com contrato fixo ou titularização.

(3) *Obrigações contratuais e jurídicas*

Os investigadores de todos os níveis devem ter conhecimento da regulamentação nacional, setorial ou institucional que rege as condições de formação e/ou 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. A entidade empregadora e as entidades financiadoras devem fornecer cópias destes documentos em inglês. Os investigadores devem cumprir essa regulamentação apresentando os resultados exigidos (por exemplo, teses, publicações, patentes, relatórios, desenvolvimento de novos produtos, etc.) conforme estabelecido nas condições do contrato ou em documento equivalente.

Os investigadores devem sempre adotar práticas de trabalho seguras, consentâneas com a legislação pertinente a nível nacional e da União, e nomeadamente tomar todas as precauções necessárias para fins sanitários e de segurança e para a recuperação da informação em caso de ataques de cibersegurança e catástrofes informáticas, por exemplo, preparando estratégias adequadas relativamente a cópias de segurança. Devem também ter conhecimento dos requisitos legais em vigor a nível nacional e da União relativos à proteção dos dados e da confidencialidade e tomar as medidas necessárias para lhes dar sempre cumprimento.

(4) *Divulgação e exploração dos resultados*

Todos os investigadores devem praticar ciência aberta de modo a garantirem, de acordo com as respetivas disposições contratuais, que os resultados dos seus trabalhos de investigação sejam divulgados, 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 ou disponibilizados ao público (ou ambos) sempre que haja oportunidade.

Os investigadores devem ver os seus esforços neste sentido facilitados pelas entidades empregadoras e financiadoras, através de formação adequada em matéria de competências e do acesso a financiamento, infraestruturas e apoio adequados. A participação dos investigadores na ciência aberta deve 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/ou financiadoras devem assegurar que os investigadores em todas as fases da carreira sejam adequadamente compensados pelos benefícios resultantes da exploração (caso existam) dos resultados das suas atividades de investigação e inovação, garantindo, se for caso disso, a copropriedade dos direitos de propriedade intelectual, como os direitos de autor. As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem abordar esta questão de forma explícita na sua estratégia de gestão dos ativos intelectuais e disponibilizar a estratégia ao público. A estratégia de gestão dos ativos intelectuais deve abranger a criação, gestão, propriedade e utilização de todos os tipos de ativos intelectuais (incluindo dados, saber-fazer, normas) e apoiar a ciência aberta.

A estratégia deve fazer referência explícita às disposições em matéria de propriedade e aos direitos de acesso dos investigadores e/ou, se for caso disso, das suas entidades empregadoras ou outras partes, nomeadamente parceiros industriais, tal como eventualmente previsto em acordos de colaboração específicos ou outros tipos de acordos¹⁵.

Interação com a sociedade

Os investigadores devem 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 público nas 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.

¹⁵ Para mais recomendações, consultar a Recomendação da Comissão relativa a um código de conduta sobre a gestão dos ativos intelectuais, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>.

PILAR 4 — CARREIRAS DE INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

1. VALORIZAR AS DIFERENTES CARREIRAS DE INVESTIGAÇÃO
2. PROGRESSÃO NA CARREIRA E ACONSELHAMENTO
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 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) Valorizar as diferentes carreiras de investigação

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem reconhecer que os investigadores podem ter carreiras muito diversas, tanto na investigação como noutras funções. A diversificação inclui geralmente a mobilidade em todas as suas formas: internacional/intranacional, intersetorial, interinstitucional, inter e transdisciplinar e virtual. Tal exige uma avaliação da qualidade mais baseada no talento e mais sensível à diversidade, promovendo uma utilização responsável das métricas, tendo em conta os diversos contributos e os seus potenciais impactos, diversas atividades e práticas, como o ensino e as competências, a análise dos pares, a gestão e liderança da investigação, a supervisão, a mentoria, a valorização dos conhecimentos, o empreendedorismo e a colaboração com a indústria, os serviços à sociedade, a comunicação científica e a interação com a sociedade, o rigor metodológico e as práticas de ciência aberta, a ciência em equipa, entre outras, assim como a mobilidade.

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem 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 promover uma cultura de diversificação das carreiras tendo em vista um melhor desenvolvimento pessoal e profissional. Para tal, serão necessários serviços de aconselhamento e apoio profissional que estimulem a mobilidade intersetorial, interdisciplinar e geográfica, bem como a criação e o desenvolvimento de atividades empresariais.

(2) Progressão na carreira e aconselhamento

As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem elaborar, de preferência no âmbito da sua gestão de recursos humanos, uma estratégia específica de progressão na carreira para os investigadores em todas as fases de carreira, independentemente da sua situação contratual, incluindo para os investigadores com contratos de trabalho a termo. Neste contexto, os investigadores devem ser apoiados na elaboração de um plano individual de carreira com vista a identificar a formação e a investigação

necessárias para atingir os seus objetivos profissionais. Essa estratégia deve incluir 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 devem estar familiarizados com essas disposições e formas de apoio e devem ser proativos e responsáveis pela progressão nas suas carreiras.

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem 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 progressão na carreira, tanto dentro como fora da instituição em causa. Tal será 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 devem 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 entidades que os empregam/financiam devem proporcionar-lhes este tipo de oportunidades. Tal pode processar-se de várias formas, nomeadamente através de formação formal, *workshops*, conferências e aprendizagem eletrónica ou através da colaboração no seio de uma equipa e das respetivas redes. Deve ser dada especial atenção à formação dos investigadores de nível inicial (R1), na sua maioria doutorandos que se encontram no início da carreira de investigação¹⁶.

Acesso à formação pela investigação e ao desenvolvimento contínuo

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que seja dada a todos os investigadores, em qualquer fase da sua carreira e independentemente da sua situação contratual, a oportunidade 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/ou financiadoras devem tomar medidas para apoiar o desenvolvimento e a oferta de formação específica, nomeadamente sob a forma de microcredenciais, a fim de assegurar oportunidades de melhoria de competências e requalificação para os investigadores numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida e de promover a mobilidade intersetorial e interdisciplinar. Essas ações devem ser objeto de uma avaliação regular quanto à sua acessibilidade, aceitação e eficácia na melhoria das competências, aptidões e empregabilidade.

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem 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 do conhecimento,

¹⁶ Ver, por exemplo, *Innovative Doctoral Training Principles* (2011), https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf; os princípios de Salzburgo (2016), https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf; e os princípios de Hannover (2022), https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r.

transformando ideias inovadoras em oportunidades de negócio e promovendo a inovação e o progresso.

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem tomar medidas para assegurar a adaptação da formação de doutoramento a carreiras interoperáveis em todos os setores relevantes e à prática da ciência aberta, nomeadamente recorrendo ao Quadro Europeu de Competências para os Investigadores (ResearchComp) e a quaisquer outras iniciativas futuras tomadas pela Comissão 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/ou financiadoras devem prever a apreciação e a avaliação adequadas da formação formal e informal, incluindo as competências e a formação em contexto laboral, em especial no quadro da mobilidade internacional e profissional. A avaliação deve ser efetuada com base em critérios harmonizados, de forma justa e transparente e num prazo razoável.

Ensino

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

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem assegurar que as funções de ensino são adequadamente remuneradas e tidas em conta nos sistemas de avaliação/aferição desde a fase inicial da carreira dos investigadores. Importa igualmente garantir que o tempo dedicado pelo pessoal sénior à formação e à mentoria dos investigadores na primeira e segunda fases da carreira (R1, R2) seja considerado como parte do seu compromisso de ensino. Deve ser dada formação adequada para as atividades de ensino e orientação 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 dos profissionais e das equipas, uma vez que a ciência é, por definição, um esforço conjunto. Importa criar a formação, os instrumentos e os procedimentos de avaliação necessários para assegurar que os investigadores seniores e de referência sejam capazes de gerir o seu pessoal e as suas equipas de forma justa e não discriminatória, livre preconceitos de género e de outros tipos de preconceitos, e que sejam capazes de estabelecer relações de trabalho frutuosas e de cooperação com os seus pares. Tal deve 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 geral seja promovido.

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que seja claramente indicada uma pessoa ou um grupo de pessoas a quem os investigadores de nível inicial (R1) e os

investigadores confirmados (R2) possam recorrer no desempenho das suas funções profissionais, e que os investigadores sejam devidamente informados do facto.

Essas modalidades devem definir claramente que o supervisor ou os supervisores propostos tenham um nível adequado de conhecimentos especializados na supervisão da investigação e tenham o tempo e o empenhamento necessários para poderem disponibilizar um apoio adequado ao formando em investigação e providenciar os procedimentos de progressão e revisão que se impõem, bem como os necessários mecanismos de retorno.

As orientações das Ações Marie Skłodowska-Curie (MSCA) para a supervisão¹⁷ preveem disposições específicas para a integração, o apoio à investigação e a progressão na 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 das MSCA para a supervisão são um conjunto de recomendações dirigidas aos indivíduos e às instituições que recebem financiamento das MSCA. As orientações promovem uma supervisão, mentoria e orientação profissional adequadas.

Relação com os supervisores

Os investigadores em fase de formação devem ter uma relação estruturada e regular com o(s) seu(s) supervisor(es) e os representante(s) da sua faculdade/departamento e devem tirar todo o partido da sua relação com estes. Os supervisores devem 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, obtendo reações através de relatórios e seminários, tomando em consideração essas reações e trabalhando de acordo com calendários, metas, prestações concretas e/ou resultados da investigação acordados.

Investigadores seniores

Os investigadores seniores (R3 e R4) devem dedicar especial atenção ao seu papel multifacetado como supervisores, mentores, conselheiros de orientação profissional, líderes, coordenadores de projetos, gestores ou divulgadores científicos. Devem 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 devem 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 o futuro desenvolvimento das carreiras destes investigadores. Trata-se de uma função de grande responsabilidade, que visa apoiar a progressão na carreira dos investigadores R1 e R2 comunicando experiências e valores num ambiente de confiança e confidencial.

¹⁷ <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision>.