



Conselho da
União Europeia

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

11850/23

**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
Assunto:	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.

Anexo: COM(2023) 436 final



Bruxelas, 13.7.2023
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

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

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DA PROPOSTA

Os investigadores são o cerne do sistema de investigação e inovação na Europa. Impõe-se reforçar as carreiras de investigação por forma a atrair e reter talentos e tornar todo o sistema mais forte e mais competitivo. Este reforço é extremamente importante para dar resposta aos desafios globais e sociais com que a Europa se depara, nomeadamente a transição digital e ecológica.

Desde o lançamento do **Espaço Europeu da Investigação**, em 2000¹, registaram-se progressos significativos no que respeita aos investigadores. Contudo, subsistem questões pendentes que exigem medidas mais específicas e eficazes.

A **Comunicação da Comissão intitulada «Um novo EEI para a Investigação e a Inovação»**² reconhece que, no contexto da corrida mundial aos talentos, as condições de progressão na carreira devem permitir atrair e reter os melhores investigadores na Europa e que o emprego precário, nomeadamente entre os investigadores em início de carreira, não foi suficientemente combatido nos últimos anos. Prevê uma abordagem abrangente das carreiras de investigação na Europa, através de um conjunto de medidas que visam o reconhecimento da profissão e das competências dos investigadores, o desenvolvimento de um quadro de competências para investigadores, o reforço da mobilidade e dos intercâmbios entre o meio académico e a indústria, oportunidades de formação específicas e um portal de balcão único para os investigadores que dê acesso a uma vasta gama de serviços de apoio.

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 maio de 2021³, salientaram a necessidade de uma ação mais coordenada a nível europeu, a fim de superar os atuais desafios enfrentados pelos investigadores e assegurar carreiras de investigação adequadas e sustentáveis, estimular uma circulação equilibrada de talentos e tornar a Europa um destino atrativo para os investigadores. Sugere-se que se avance para um quadro único e abrangente, que aborde todos os desafios relacionados com as carreiras de investigação em todos os domínios possíveis do emprego na área da investigação.

A necessidade de tornar as carreiras de investigação na Europa mais atrativas é igualmente sublinhada na **Recomendação do Conselho, de 26 de novembro de 2021, sobre um Pacto para a Investigação e Inovação na Europa**⁴, e na **Agenda estratégica do EEI anexa às Conclusões do Conselho sobre a futura governação do Espaço Europeu da Investigação**, de 26 de novembro de 2021⁵, que inclui uma ação para «4. Promover carreiras de investigação atrativas e sustentáveis, uma circulação equilibrada de talentos e a mobilidade internacional, transdisciplinar e intersetorial em todo o EEI». A ação prevê o desenvolvimento de um quadro

¹ COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Rumo a um espaço europeu da investigação», Bruxelas [COM(2000) 6 final].

² COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Um novo EEI para a Investigação e a Inovação» [COM(2020) 628 final].

³ Documento do Conselho n.º 9138/21.

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 Documento do Conselho n.º 14308/21.

Europeu para as carreiras de investigação e a criação ou atualização dos instrumentos existentes de apoio às carreiras de investigação.

Em toda a Europa, os investigadores encontram-se frequentemente numa **situação precária no que respeita ao emprego e às condições de trabalho**. É particularmente esse o caso dos **investigadores em início de carreira**. Embora o investigador seja normalmente contratado por uma universidade ou organização de investigação, o financiamento provém diretamente (através de bolsas) ou indiretamente (através de projetos de investigação) de organizações de financiamento nacionais e internacionais. Regra geral, os investigadores beneficiam de contratos a curto prazo financiados através de bolsas, sem perspetivas claras de estabilidade no emprego.

Os salários, a proteção social e as condições de trabalho podem variar significativamente em função do organismo de financiamento patrocinador. A ferramenta «**Estratégia de Recursos Humanos para os Investigadores**» (HRS4R)⁶ permitiu às entidades empregadoras e financiadoras pôr em prática os princípios da **Carta Europeia do Investigador e Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores**⁷. As Ações Marie Skłodowska-Curie (MSCA)⁸ estão a promover a Carta e o Código, tornando-os uma condição para participar no programa. Porém, a Carta e o Código remontam a 2005 e carecem de uma revisão para responder à nova realidade e aos novos desafios, nomeadamente a ciência aberta e a igualdade de género, entre outros. A versão revista deve também visar uma maior aceitação dos mesmos, que vá além do meio académico. Os portais e serviços **EURAXESS**⁹ continuam a fornecer aos investigadores móveis a nível mundial informações práticas essenciais e acesso a oportunidades de emprego em toda a Europa. O regime de pensões **RESAVER**¹⁰ revelou-se útil, mas, de momento, tem uma cobertura limitada. Existe margem para alargar estes serviços e instrumentos.

Não se registaram progressos significativos no apoio à **transição dos investigadores para setores de emprego mais amplos fora do meio académico** ou no sentido da **criação das próprias empresas em fase de arranque e de inovação**. Uma das principais razões para a falta de progressos acima referida prende-se com os meios extremamente limitados atualmente existentes para avaliar os investigadores, assentes em publicações exclusivamente avaliadas pelos pares e, muitas vezes, na capacidade restrita de medição do fator de impacto em revistas. Consequentemente, os investigadores não estão dispostos a participar em atividades como a ciência aberta, a mobilidade intersetorial e o empreendedorismo, a ciência cidadã e a sensibilização dos cidadãos, uma vez que estas atividades não serão provavelmente úteis para a sua carreira académica. Além disso, esta prática desencoraja a investigação interdisciplinar devido à falta de revistas com fatores de impacto elevado.

Outro fator que dificulta a transição de carreira para fora do meio académico tem a ver com o facto de a maioria dos doutorandos ser formada num ambiente exclusivamente académico. Esta forma de aprendizagem em meio académico deixa-os mal preparados para carreiras alternativas noutros setores. O relatório da UNESCO sobre a ciência de 2021¹¹ indica que

⁶ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>.

⁷ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>.

⁸ <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>.

⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/>.

¹⁰ <https://www.resaver.eu/>.

¹¹ *UNESCO Science Report - The race against time for smarter development*, UNESCO, 2021, ISBN: 978-92-3-100450-6. Disponível em <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (Consultado em 31 de março de 2023).

existem cerca de 8,85 milhões de investigadores em todo o mundo. Desde 2007, o número de investigadores aumentou quase 30 %. A China ultrapassou os EUA (com 21,1 % e 16,2 %, respetivamente). **A UE continua a ser líder mundial no que toca ao número de investigadores**, com uma quota de 23,5 %. No entanto, não se registou um aumento equivalente no número de cargos académicos e a realidade é que apenas uma pequena percentagem de doutorados encontrará emprego no setor académico ou no setor público da investigação. Assim sendo, têm de procurar emprego fora destes setores¹². Com efeito, dado o reduzido número de investigadores que vêm a ser académicos, o meio académico apresenta-se como a carreira alternativa. Uma vez que a maior parte dos investigadores não irão enveredar por uma carreira académica, precisam de desenvolver as **competências necessárias para trabalhar em setores não académicos ou para criar as suas próprias atividades empresariais**.

Existe ainda uma **mobilidade assimétrica dos investigadores** de Leste para Oeste e Sul para Norte. Ao longo dos anos, realizaram-se intervenções, como a possibilidade de utilizar os fundos da política de coesão para a investigação, ou ações específicas para países abrangidos pelo alargamento da participação no âmbito dos programas-quadro de investigação e inovação¹³. Contudo, embora tenham ajudado a induzir uma circulação de talentos mais equilibrada, estas iniciativas não foram suficientes para criar efeitos duradouros.

Apesar de se terem registado progressos significativos em matéria de **igualdade de género**, subsistem questões pendentes. É necessário combater eficazmente as desigualdades de género persistentes nas carreiras de investigação — nomeadamente as disparidades salariais entre homens e mulheres, a progressão na carreira, os preconceitos de género na avaliação, as questões de equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, bem como a violência baseada no género, que afetam a participação e a progressão na carreira. Além disso, são necessários esforços específicos para combater a sub-representação das mulheres nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM).

Fundamentalmente, a **definição de investigador** deve ser revista, a fim de garantir que compreende o vasto leque de opções de carreira. Há que reconhecer que, para além da investigação, há outras atividades que desempenham um papel significativo, como o ensino, a supervisão e a mentoria, e a colaboração com a indústria e a sociedade. Além disso, importa reconhecer que a investigação e a inovação de alto nível requerem o apoio de uma multiplicidade de **funções de gestão da investigação**, desempenhadas por investigadores ou outros profissionais.

Dada a importância das carreiras de investigação, as condições-quadro e as medidas de apoio devem ser complementadas por um **sistema de acompanhamento** adequado e regular, que permita a recolha de dados pertinentes que possam apoiar as partes interessadas na investigação e inovação, bem como os decisores políticos.

¹² De acordo com o Eurostat, em 2021, na UE, a maioria dos investigadores trabalhava no setor empresarial (56 %) e no setor do ensino superior (32 %), seguido do setor público (11 %). Ver <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

¹³ Os países abrangidos pelo alargamento da participação são os países com baixa participação em programas-quadro de investigação e inovação anteriores.

- **Razões e objetivos da proposta**

A presente proposta de recomendação do Conselho visa dar resposta às preocupações e recomendações formuladas pela Comissão e pelo Conselho¹⁴ e realiza um dos resultados esperados da ação 4 da Agenda Estratégica do EEI, a saber, o desenvolvimento de um quadro europeu para as carreiras de investigação. Estabelece as normas que podem orientar os Estados-Membros, as organizações de investigação, as entidades financiadoras e as partes interessadas no aumento da estabilidade e da atratividade das carreiras de investigação. O objetivo é **reter os investigadores europeus e tornar a Europa um destino atrativo para talentos estrangeiros**.

É apresentada uma **definição clara de «investigador»**¹⁵, a fim de permitir um reconhecimento adequado da profissão na Europa. Também se esclarece que os investigadores podem exercer uma série de **profissões no domínio da investigação** em todos os setores pertinentes, incluindo o meio académico, as empresas, a administração pública e o setor sem fins lucrativos. A proposta reconhece a multiplicidade de **funções de gestão da investigação** desempenhadas por investigadores ou outros profissionais, sublinhando a importância de uma análise mais aprofundada e do alinhamento destas profissões a nível europeu.

A melhoria das **condições de trabalho**, a garantia do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e a **luta contra a precariedade**, nomeadamente através da limitação dos contratos a termo e da promoção de mecanismos de financiamento mais sustentáveis para as organizações de investigação, serão elementos fundamentais para tornar as carreiras de investigação mais atrativas. Tal será complementado por ações destinadas a assegurar **medidas de proteção social** adequadas e a portabilidade dos direitos de pensão além-fronteiras. **É dada especial atenção aos investigadores em início de carreira**, mediante a previsão de incentivos específicos.

Uma **nova Carta do Investigador** substituirá a Carta e o Código dos Investigadores de 2005¹⁶, e apoiará a criação de boas condições de trabalho e ambientes de investigação nas organizações pertinentes. Tratar-se-á de um documento único, destinado simultaneamente a investigadores, entidades empregadoras, entidades financiadoras e decisores políticos, e que apresentará um conjunto mais simplificado de princípios¹⁷ a fim de facilitar a aplicação em todos os setores. A nova Carta pode constituir uma oportunidade para lançar o processo de revisão do atual mecanismo de execução «Estratégia de Recursos Humanos para os Investigadores» (HRS4R).

O reforço das **competências dos investigadores**, nomeadamente as transversais, aplicando o **Quadro Europeu de Competências para os Investigadores (ResearchComp)**¹⁸ e, nomeadamente, com o apoio de microcredenciais¹⁹, promoverá a **mobilidade intersetorial** e

¹⁴ Ver secção anterior.

¹⁵ Com recurso à definição do Manual de Frascati, largamente aceite, <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

¹⁶ 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).

¹⁷ Um conjunto de 20 princípios em vez dos 40 princípios da atual Carta e do atual Código dos Investigadores.

¹⁸ Ver <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-pt>.

¹⁹ Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade (2022/C 243/02) (JO C 243 de 27.6.2022, p. 10).

um fluxo real de talentos entre setores, o que sustentará a circulação de conhecimentos e contribuirá para colmatar o fosso entre os investigadores e a procura de talentos altamente qualificados no mercado de trabalho.

O talento está no cerne da **inovação**. É fundamental criar condições para proporcionar e assegurar um fluxo contínuo de talentos altamente qualificados e resilientes, capazes de contribuir para a recuperação e a vantagem competitiva da Europa. Tal implica laços mais fortes entre o meio académico e a indústria, bem como uma cultura empresarial e de inovação, com talentos capazes de levar as ideias que desenvolvem para o mercado.

Ao mesmo tempo que promove a mobilidade intersetorial e todas as outras formas de mobilidade²⁰, bem como a criação de empresas em fase de arranque pelos investigadores, a proposta reconhece e recompensa os **diferentes percursos profissionais**, a fim de garantir que o seu valor acrescentado é devidamente tido em conta no que se refere ao recrutamento, à progressão na carreira e à avaliação dos investigadores. Complementarmente, a proposta apoia a existência de **serviços de aconselhamento e apoio profissional**, de modo a ajudar os investigadores a encontrar o percurso mais adequado e a promover a progressão na carreira.

Os **perfis R1-R4 para investigadores** introduzidos em 2011²¹ são atualizados e complementados por exemplos de profissões para cada nível e em todos os setores, a fim de melhorar a comparabilidade e a interoperabilidade das carreiras dos investigadores entre setores de emprego e países²².

A aplicação das novas normas e recomendações introduzirá melhorias nos sistemas de investigação e inovação nacionais e europeus em geral, contribuindo para **dar resposta**, em termos estruturais, **aos casos de circulação desequilibrada de talentos**.

É prestado apoio à aplicação e a um maior desenvolvimento das ferramentas existentes e de novas ferramentas que suportem as carreiras de investigação (por exemplo, EURAXESS, RESAVER, ResearchComp). Todas elas serão integradas na futura **Plataforma de Talentos do EEI**, um balcão único para os investigadores que também prestará apoio às organizações de investigação.

Um **observatório das carreiras de investigação** permitirá acompanhar a execução da presente proposta, através da recolha de indicadores sobre os diferentes aspetos abrangidos. Com base nestes dados, as partes interessadas e os decisores políticos a nível nacional e europeu poderão tomar medidas fundamentadas.

- **Coerência com as disposições existentes da mesma política setorial**

A presente proposta é coerente com as disposições políticas existentes, nomeadamente:

- **a Comunicação da Comissão intitulada «Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da**

²⁰ Mobilidade geográfica, interinstitucional, interdisciplinar e virtual.

²¹

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf.

²² Uma análise das 79 285 vagas publicadas na base de dados EURAXESS de 2020 revela que metade destas não estavam associadas a uma determinada fase de carreira. Além disso, a análise revelou igualmente que cada entidade empregadora tem a sua própria terminologia para definir um posto de trabalho, o que sublinha a necessidade de desenvolver uma linguagem comum.

resiliência», adotada em 1 de julho de 2020²³, que sublinha que os investigadores estão na vanguarda da ciência e da inovação e que necessitam de conjuntos específicos de competências para terem carreiras bem-sucedidas dentro e fora do mundo académico. Entre outros aspetos, a Agenda de Competências prevê a definição de uma taxonomia de competências para os investigadores, o desenvolvimento de um Quadro Europeu de Competências para os Investigadores e apoio para dotar os investigadores das competências necessárias para a mobilidade intersetorial. A primeira ação emblemática da Agenda de Competências, o Pacto da UE para as Competências, apoia a melhoria de competências e a requalificação através da colaboração entre a indústria, os prestadores de ensino e formação, os parceiros sociais e as autoridades públicas em parcerias de competências em grande escala,

- a **Comunicação da Comissão sobre uma estratégia europeia para as universidades**²⁴, adotada em 18 de janeiro de 2022, que 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 **Comunicação da Comissão intitulada «Uma nova Agenda Europeia para a Inovação»**, adotada em 5 de julho de 2022²⁵, que reconhece que a inovação depende do êxito da geração, da atração e da retenção de pessoas com talento e de um leque diversificado de competências, e sublinha a importância da mobilidade intersetorial,
 - a **Recomendação do Conselho sobre os princípios orientadores para a valorização dos conhecimentos**²⁶, adotada em 2 de dezembro de 2022, que visa adotar uma linha comum sobre princípios e medidas políticas para que os decisores políticos nacionais, regionais e locais maximizem a transformação dos resultados da investigação e da inovação em soluções que beneficiem a sociedade. Entre outros aspetos, os princípios orientadores promovem um quadro de apoio ao desenvolvimento de competências e capacidades, um sistema de incentivos, bem como métricas, acompanhamento e avaliação.
- **Coerência com outras políticas da União**

A presente proposta é coerente com outras políticas da União, nomeadamente:

- o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão em novembro de 2017, que estabelece princípios e direitos fundamentais para assegurar a equidade e o bom funcionamento dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social, e disposições conexas da União no domínio das condições de trabalho e da proteção social, incluindo a **Comunicação da Comissão intitulada «Uma iniciativa em prol da conciliação da**

²³ COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência» [COM(2020) 274 final].

²⁴ 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].

²⁵ COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Uma nova Agenda Europeia para a Inovação» [COM(2022) 332 final].

²⁶ 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).

vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores»²⁷, adotada em 26 de abril de 2017; a **Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia**²⁸ e a **Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores**²⁹, adotada em 20 de junho de 2019; a **Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria**³⁰, adotada em 8 de novembro de 2019. A Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social visa, em especial, garantir que tanto os trabalhadores por conta de outrem como os trabalhadores por conta própria, em condições comparáveis, possam aderir aos sistemas de segurança social, constituir direitos e reivindicá-los, transferir facilmente direitos de segurança social de um emprego para o emprego seguinte e dispor de informações transparentes sobre os seus direitos e obrigações em matéria de segurança social,

- a **Comunicação da Comissão intitulada «Atrair competências e talentos para a UE»³¹**, adotada em 27 de abril de 2022, que reconhece a importância e a necessidade de a UE se tornar mais atrativa para talentos de todo o mundo. Neste contexto, a Diretiva Estudantes e Investigadores³² e a recente revisão da Diretiva Cartão Azul da UE³³ contribuem para estes objetivos, tornando a vinda para a UE mais fácil e mais atrativa para os investigadores e trabalhadores altamente qualificados e promovendo a circulação de conhecimentos e competências mediante a deslocação entre os Estados-Membros através do reforço dos direitos de mobilidade no interior da UE,
- a **Comunicação da Comissão intitulada «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa»³⁴**, adotada em 17 de janeiro de 2023, que incide sobre os desafios da estagnação do desenvolvimento de talentos nas regiões da UE relacionados com o declínio demográfico, a não evolução da população com ensino superior e a saída significativa dos jovens.

²⁷ COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores» [COM(2017) 252 final].

²⁸ Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

²⁹ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

³⁰ 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).

³¹ COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Atrair competências e talentos para a UE» [COM(2022) 657 final].

³² 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).

³³ 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).

³⁴ COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa» [COM(2023) 32 final].

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE

• Base jurídica

As bases jurídicas desta iniciativa são o artigo 182.º, n.º 5, e o artigo 292.º do TFUE. Nos termos do artigo 292.º do TFUE, o Conselho pode adotar recomendações e deliberará sob proposta da Comissão em todos os casos em que os Tratados determinem que o Conselho adote atos sob proposta da Comissão.

Nos termos do artigo 179.º do TFUE, a União terá por objetivo reforçar as suas bases científicas e tecnológicas, através da realização de um espaço europeu de investigação no qual os investigadores, os conhecimentos científicos e as tecnologias circulem livremente, fomentar o desenvolvimento da sua competitividade, incluindo a da sua indústria, bem como promover as ações de investigação consideradas necessárias ao abrigo de outros capítulos dos Tratados.

Nos termos do artigo 181.º do TFUE, a União Europeia e os Estados-Membros devem coordenar a sua ação em matéria de investigação e de desenvolvimento tecnológico, de forma a assegurar a coerência recíproca das políticas nacionais e da política da União. A Comissão, em estreita colaboração com os Estados-Membros, pode tomar todas as iniciativas adequadas para promover a referida coordenação, nomeadamente iniciativas para definir orientações e indicadores, organizar o intercâmbio das melhores práticas e preparar os elementos necessários à vigilância e à avaliação periódicas. O Parlamento Europeu deve ser plenamente informado.

O artigo 182.º, n.º 5, do TFUE abre a possibilidade de complementar as ações previstas no programa-quadro plurianual, ao permitir que o Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário e após consulta ao Comité Económico e Social, estabeleçam as medidas necessárias à realização do Espaço Europeu da Investigação.

• Subsidiariedade (no caso de competência não exclusiva)

Os investigadores e as carreiras de investigação enfrentam desafios e necessidades específicas, como o reconhecimento da profissão e de definições comuns a nível da União de «investigador» e das profissões no domínio da investigação, a fim de promover a interoperabilidade e a comparabilidade entre Estados-Membros e setores; um entendimento comum do conjunto de competências necessárias aos investigadores; a promoção de uma mobilidade geográfica, intersectorial e interdisciplinar equilibrada; um sistema melhorado e coordenado para a evolução na carreira, a progressão e avaliação dos investigadores; e instrumentos de apoio da União às carreiras de investigação, nomeadamente um sistema europeu de acompanhamento abrangente. As necessidades mencionadas, pela sua natureza, só podem ser alcançadas de forma eficaz mediante uma iniciativa a nível da União.

A Comissão tomou medidas no passado, nomeadamente com a Recomendação da Comissão, de 11 de março de 2005, relativa à Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores³⁵; contudo, impõe-se uma nova iniciativa atualizada que dê resposta aos novos desafios e ao novo contexto.

O Conselho exortou a Comissão a tomar medidas nas Conclusões do Conselho, de 28 de maio de 2021, intituladas «Aprofundamento do Espaço Europeu da Investigação: proporcionar aos

³⁵ 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).

investigadores carreiras e condições de trabalho atrativas e sustentáveis e tornar a circulação de cérebros uma realidade», e na Agenda Estratégica do EEI anexa às Conclusões do Conselho sobre a futura governação do Espaço Europeu da Investigação, de 26 de novembro de 2021. A Recomendação do Conselho sobre um Pacto para a Investigação e Inovação na Europa, de 26 de novembro de 2021, considera as carreiras de investigação e a mobilidade dos investigadores, juntamente com um sistema de recompensa e avaliação da investigação, esferas de ação importantes no contexto dos domínios prioritários de ação conjunta da União e dos Estados-Membros para apoiar o Espaço Europeu da Investigação.

Deve igualmente considerar-se que tal iniciativa é da maior importância para tornar as carreiras de investigação na Europa mais atrativas, contribuindo de forma decisiva para o objetivo de reter os talentos no domínio da investigação na Europa e de a tornar um destino atrativo para os talentos estrangeiros.

- **Proporcionalidade**

A presente proposta está em conformidade com o princípio da proporcionalidade, tal como previsto no artigo 5.º, n.º 4, do Tratado da União Europeia. Nem o conteúdo nem a forma da presente proposta de recomendação do Conselho excedem o necessário para alcançar os seus objetivos. Os compromissos assumidos pelos Estados-Membros não têm caráter vinculativo e cada Estado-Membro continua a ser livre de decidir qual a abordagem a adotar.

3. RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES *EX POST*, DAS CONSULTAS DAS PARTES INTERESSADAS E DAS AVALIAÇÕES DE IMPACTO

- **Consultas das partes interessadas**

A presente proposta baseia-se em dados concretos recolhidos e em contributos recebidos no contexto de estudos encomendados pela Comissão, que envolveram uma vasta interação com as partes interessadas.

O estudo *Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures* (Balanço, avaliação das realizações e identificação do caminho a seguir para as medidas políticas da prioridade 3 do EEI), publicado em dezembro de 2021³⁶, fez o balanço das medidas políticas existentes para apoiar a anterior prioridade do EEI «Um mercado de trabalho aberto para os investigadores», nomeadamente a Carta do Investigador e o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, a Estratégia de Recursos Humanos para os Investigadores (HRS4R) e a rede de serviços EURAXESS. Avaliou as suas realizações, definiu necessidades e apresentou recomendações sobre medidas políticas novas ou revistas para promover a dimensão dos recursos humanos do novo EEI. Realizaram-se várias atividades de consulta, incluindo três seminários em linha (abril, maio e julho de 2021) com partes interessadas e instituições de investigação (por exemplo, universidades e outras organizações de cúpula que realizam investigação, organizações de investigadores, alianças de Universidades Europeias, entidades financiadoras de investigação, rede EURAXESS e Estados-Membros), um inquérito às organizações envolvidas no processo da HRS4R e um inquérito à rede de serviços EURAXESS.

Os principais elementos resultantes da consulta das partes interessadas no contexto do estudo podem resumir-se como se segue:

- embora a Carta do Investigador e o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores tenham sido amplamente aceites a nível institucional dentro e fora da

³⁶ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40089aaa-57dc-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

UE, requerem uma atualização para responder à nova realidade (ciência aberta, integridade da investigação, igualdade de género, diversidade e inclusão, ciência em equipa, mobilidade intersetorial e interdisciplinar, avaliação da investigação), sendo que a sua utilização deve ser promovida também fora do setor académico,

- o processo da HRS4R e o respetivo prémio contribuíram para uma mudança positiva nas práticas de recursos humanos em organizações dedicadas à investigação, apesar da perceção por parte de algumas organizações de que são necessários demasiados esforços para obter o prémio,
- a aceitação e a eficácia da Carta e do Código dos Investigadores, bem como da HRS4R, são fortemente influenciadas pelo contexto nacional e pelas políticas nacionais,
- a EURAXESS atingiu uma massa crítica de investigadores e organizações de investigação dentro e fora da UE, o que resultou num aumento constante do volume e da intensidade de utilização. Os investigadores obtiveram diversos benefícios com a EURAXESS, em especial em termos de apoio à mobilidade internacional, enquanto as organizações de investigação beneficiaram de um melhor acesso aos talentos no domínio da investigação. No entanto, é necessário alargar a oferta de serviços EURAXESS de modo a apoiar, de forma mais alargada, o desenvolvimento de talentos no domínio da investigação, sendo que o atual modelo de governação deverá ser reforçado em conformidade,
- os desafios que os investigadores enfrentam no mercado de trabalho sugerem a necessidade de novas e diferentes formas de apoio às carreiras de investigação, se se pretende que as aspirações do novo EEI sejam concretizadas. Além disso, a fim de satisfazer as aspirações do novo EEI no que respeita às carreiras de investigação, todos os instrumentos existentes devem ser reunidos num quadro geral.

Com base nestes elementos, as principais recomendações traduziram-se na necessidade de:

- um quadro político único para as carreiras de investigação, caracterizado por uma abordagem holística que responda à totalidade dos desafios e que incida sobre todos os setores da sociedade em que os investigadores exercem as suas atividades,
- uma atualização da Carta e do Código dos Investigadores que reflita os atuais desafios e oportunidades que se manifestam no mercado de trabalho para os investigadores, bem como uma maior subscrição e aplicação, incluindo pelo setor privado, como uma componente essencial do EEI global,
- a evolução da EURAXESS para uma plataforma de talentos do EEI que preste um apoio mais holístico aos investigadores e se baseie num modelo de governação aperfeiçoado,
- dar resposta aos problemas com que os investigadores se veem confrontados no mercado de trabalho, como a proteção social ou os direitos a pensões,
- apoiar a aprendizagem mútua e o intercâmbio de experiências relacionadas com as carreiras de investigação.

Além disso, o setor do ensino superior foi consultado no sentido de criar um quadro para reforçar a sua missão de investigação e inovação em sinergia com a missão de educação, o que deu origem às recomendações *Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe* (Rumo a uma visão para 2030 sobre o futuro das universidades na Europa) (outubro

de 2020)³⁷, nomeadamente sobre a promoção do capital humano e a progressão na carreira. As principais necessidades identificadas foram as seguintes:

- reformar os sistemas e estruturas de progressão na carreira, formação e avaliação, reconhecimento e incentivos das universidades, tendo em vista um modelo de avaliação mais holístico, mais orientado para a qualidade e menos orientado para a quantidade,
- reformar a avaliação da carreira dos investigadores, no sentido de um sistema equilibrado baseado em todo o espectro das capacidades dos investigadores com relevância para a fase da carreira em que se encontram, o cargo pretendido e outros fatores contextuais pertinentes, evitando assim uma abordagem única. A avaliação deve ter em conta os resultados da investigação, o processo de investigação, o serviço e a liderança, o impacto da investigação, o ensino e a supervisão, bem como outras experiências profissionais,
- integrar a formação de competências e o desenvolvimento profissional dos investigadores de todos os níveis, o que exige investimentos na formação e progressão na carreira dos investigadores de todos os níveis (R1-R4), com especial destaque para os investigadores dos níveis R1 e R2 (doutorandos e doutorados), que, na sua maioria, não terão emprego permanente no setor académico,
- proporcionar formação aos investigadores de todos os níveis (R1-R4) na prática da ciência aberta,
- alargar o conceito de mobilidade geográfica de modo a incluir a mobilidade virtual,
- atualizar a Carta Europeia do Investigador e o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, com base na evolução do panorama da investigação e inovação na UE, tendo em consideração o estado dos debates em curso no seio do setor académico. Esta ação deve também ter explicitamente em conta a ciência aberta, práticas de inovação abertas e responsáveis, a diversidade, a integridade da investigação, a ciência cidadã e a mobilidade «quádruplo i» (transnacional, intersetorial, interdisciplinar e virtual) na progressão na carreira,
- reforçar a interação entre os setores académico e não académico, a fim de fortalecer o papel das universidades enquanto intervenientes fundamentais no centro dos ecossistemas de inovação.

O estudo *Knowledge Ecosystems in the new ERA* (Ecossistemas do Conhecimento no novo EEI), concluído em 2022, incluiu a análise de aspetos relacionados com as carreiras de investigação, nomeadamente as competências³⁸, o emprego e as condições de trabalho, bem como o fenómeno da fuga de cérebros e da circulação de talentos³⁹. Centrou-se igualmente no desenvolvimento de uma metodologia para um observatório das carreiras de investigação. O estudo mapeou e modelizou medidas de mobilidade intersetorial em toda a Europa, com base num estudo anterior da Comissão intitulado *Fostering industrial talents in research at European level* (Promover talentos industriais na investigação a nível europeu) (janeiro de

³⁷ <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1/>.

³⁸ <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-pt>.

³⁹ <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/94a6a2ca-00c1-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-pt> e <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/ec09bd95-00c2-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-pt/format-PDF/source-search>.

2018)⁴⁰. Foram realizadas muitas atividades de consulta relacionadas com este estudo, nomeadamente:

- um inquérito em linha (abril-maio de 2021) junto dos investigadores para obter informações sobre as competências, a segurança social e as condições de trabalho relacionadas com o emprego na área da investigação, seguido de três reuniões de grupos de trabalho, em maio de 2021, para validar e aperfeiçoar os resultados das entrevistas,
- um inquérito em linha (maio-junho de 2021) para validar o conjunto de competências essenciais para o trabalho dos investigadores nos setores académico e privado,
- entrevistas com investigadores (segundo trimestre de 2021) em diferentes fases da carreira que trabalham no meio académico e noutros setores, centradas nas competências, nas oportunidades de formação e na mobilidade intersetorial,
- entrevistas com representantes de organizações de cúpula do ensino superior, associações de organizações de investigação, representantes dos Estados-Membros e representantes de empresas (segundo trimestre de 2021), centradas na atualização da Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões (ESCO), no desenvolvimento de um Quadro Europeu de Competências para os Investigadores, no futuro dos empregos com titularização condicional (*tenure tracks*) e na diversificação das carreiras de investigação,
- um grupo de reflexão (setembro de 2021) com associações de cúpula da UE relacionadas com a investigação (universidades, organizações de investigação, organizações de investigação e tecnologia, etc.), associações industriais e decisores políticos nacionais e da UE para validar os trabalhos sobre o projeto do Quadro Europeu de Competências para os Investigadores,
- um seminário (outubro de 2021) que contou com mais de 450 participantes — representantes de partes interessadas de todos os setores — com o objetivo de dar resposta aos desafios relacionados com as carreiras de investigação, nomeadamente no domínio das competências,
- um seminário (março de 2022) que contou com um vasto leque de partes interessadas de todos os setores, que abordou as competências e as condições de emprego dos investigadores, as questões de proteção social dos investigadores em mobilidade internacional e o conceito de um observatório das carreiras de investigação,
- um seminário final (setembro de 2022) sobre competências, circulação equilibrada de talentos e mobilidade intersetorial.

As principais conclusões do estudo podem resumir-se do seguinte modo:

- os investigadores são da maior importância para o sistema de investigação e inovação na Europa, pelo que importa reforçar as suas carreiras, tornando-as mais atrativas e sustentáveis. Um primeiro elemento a abordar é a definição comum de «investigador» a nível europeu,
- os descritores dos perfis R1-R4 introduzidos em 2011 são frequentemente utilizados e referidos no recrutamento de investigadores no setor académico; contudo impõe-se uma maior clareza, nomeadamente para promover a sua utilização fora do meio académico e permitir uma interoperabilidade e comparabilidade mais fáceis das funções dos investigadores entre setores e Estados-Membros,

⁴⁰ <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/a33eb97c-437d-11e8-a9f4-01aa75ed71a1>.

- os investigadores consideram que as competências transversais são importantes para o recrutamento e a progressão na carreira, mas apenas uma minoria de doutorandos na UE entende que a sua formação de doutoramento proporciona um nível satisfatório de competências transversais. A implantação de um Quadro Europeu de Competências para os Investigadores é esperada há muito pelas partes interessadas, sendo que este não deve ser vinculativo e deve deixar margem de manobra aos utilizadores no que diz respeito à sua aplicação,
- as competências são fundamentais para a mobilidade intersetorial dos investigadores e estes devem ter acesso a formação formal e informal certificável, nomeadamente em coordenação e cooperação com as empresas e outros intervenientes relevantes do mercado de trabalho, a fim de colmatar o fosso entre a procura e a oferta de investigadores. No entanto, é igualmente importante disponibilizar apoio e orientação aos investigadores sobre oportunidades de carreira fora do meio académico, nomeadamente através de serviços de mentoria e de progressão na carreira,
- a frequente falta de um recrutamento aberto, transparente e baseado no mérito, as condições de trabalho precárias e a instabilidade dos percursos profissionais constituem um obstáculo ao bom desenvolvimento do capital humano da investigação. São necessárias novas iniciativas, nomeadamente a análise da possibilidade de estabelecer um sistema de modelos de titularização condicional a nível da UE ou qualquer outro sistema transparente de acesso e progressão na carreira,
- levantamento das principais causas da fuga de cérebros relacionadas com o nível do sistema, o ambiente de investigação, as condições de recrutamento e de trabalho e a excelência na investigação, indicando condições favoráveis a uma mobilidade mais equilibrada. O levantamento é acompanhado da identificação de vias para uma circulação de talentos mais equilibrada a nível dos Estados-Membros, com base em práticas existentes ou futuras nos Estados-Membros ou organizações de investigação, e de vias a nível da UE, estruturadas em torno das dimensões de alinhamento, inspiração e apoio,
- identificação de modelos, melhores práticas e recomendações para promover a mobilidade intersetorial em três categorias: i) reforço da cooperação entre os meios académico e empresarial, ii) melhoria de competências e requalificação de talentos para satisfazer a procura das empresas ou reforçar as capacidades de apoio à I&I, iii) empreendedorismo e criação de empresas,
- a segurança social e a sua transferibilidade podem desincentivar ou complicar a mobilidade internacional no domínio da investigação. Vários tipos de lacunas em matéria de segurança social ocorrem devido à mobilidade e afetam maioritariamente os investigadores móveis. A primeira grande lacuna prende-se com a diversidade de estatutos profissionais e as suas implicações para a segurança social. A alteração do estatuto profissional dos investigadores quando se deslocam entre países pode resultar em diferentes direitos de segurança social. Por exemplo, quando os doutorandos são classificados como estudantes em vez de trabalhadores por conta de outrem, podem ter uma cobertura limitada da segurança social, ou não ter cobertura. Além disso, o acesso e a qualidade das informações fornecidas aos investigadores móveis são frequentemente limitados. Certos sistemas de segurança social apresentam lacunas específicas. A pensão, em especial a pensão complementar, é inquestionavelmente a principal preocupação, uma vez que os investigadores móveis com frequentes contratos de curta duração podem não cumprir os períodos de

aquisição de direitos definidos para os regimes complementares de pensão. No que se refere ao desemprego, o historial de emprego anterior, independentemente do país, é tido em conta ao decidir sobre o acesso à prestação de desemprego e o montante da mesma,

- uma metodologia e indicadores para o acompanhamento das carreiras de investigação assentes nos dados existentes e complementados com uma abordagem baseada em inquéritos que abrangem quatro dimensões: empregos, condições, competências e mobilidade (trabalho preparatório para um observatório das carreiras de investigação).

Realizaram-se outras atividades de consulta junto dos Estados-Membros, dos países associados ao Horizonte Europa e das partes interessadas no contexto dos trabalhos relativos à proposta da Comissão para uma recomendação do Conselho sobre um Pacto para a Investigação e Inovação na Europa⁴¹ e à Agenda Estratégica do EEI, nomeadamente à ação 4, que visa «Promover carreiras de investigação atrativas e sustentáveis, uma circulação equilibrada de talentos e a mobilidade internacional, transdisciplinar e intersetorial em todo o EEI».

A presente proposta tem igualmente em conta o trabalho do grupo de trabalho triangular («Triangle Task Force») do CEEI sobre a revisão da Carta e do Código dos Investigadores, os contributos recebidos no contexto das consultas junto das partes interessadas para a Estratégia Europeia para as Universidades e as informações ou estudos de terceiros, incluindo da OCDE. Além disso, em dezembro de 2020, foi coorganizado um seminário específico do CEEI sobre investigadores com o grupo de trabalho triangular do CEEI e o Trio de Presidências.

⁴¹ Os pontos de vista de várias partes interessadas foram recolhidos numa série de eventos. Em particular, o Fórum do EEI para a Transição (criado como um grupo informal de peritos da Comissão) prestou aconselhamento à Comissão e permitiu que os pontos de vista dos Estados-Membros e das partes interessadas fossem tidos em conta de forma estruturada. As partes interessadas e as organizações de cúpula pertinentes foram convidadas a partilhar os seus pontos de vista (por exemplo, nos seminários realizados em 20 de abril e 25 de maio de 2021). Entre 15 de abril e 13 de maio de 2021, foi também realizada uma consulta pública com o objetivo de recolher os pontos de vista do público em geral.

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

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) O artigo 179.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia estabelece que a União tem por objetivo reforçar as suas bases científicas e tecnológicas, através da realização de um espaço europeu de investigação no qual os investigadores, os conhecimentos científicos e as tecnologias circulem livremente. A este respeito, o artigo 180.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia estabelece que a União desenvolverá uma série de ações para complementar as empreendidas nos Estados-Membros, incluindo o incentivo à formação e à mobilidade dos investigadores da União, bem como a difusão e valorização dos resultados das atividades em matéria de investigação da União.
- (2) A Recomendação 2005/251/CE da Comissão⁴² 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 investigadores e entidades empregadoras e financiadoras de investigadores, contribuindo para reforçar o Espaço Europeu da Investigação e apoiar o desenvolvimento de um mercado de trabalho europeu 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).
- (3) 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 2020⁴³, sublinha que os investigadores estão na vanguarda da ciência e da inovação e que necessitam de conjuntos específicos de competências para terem carreiras bem-sucedidas dentro e fora do meio académico. Prevê a definição de uma taxonomia de competências para os investigadores, nomeadamente para permitir o

⁴² 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).

⁴³ COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência» [COM(2020) 274 final].

acompanhamento estatístico da circulação de cérebros, o desenvolvimento de um Quadro Europeu de Competências para os Investigadores e o apoio para dotar os investigadores das competências necessárias para a mobilidade intersetorial. A primeira ação emblemática da Agenda de Competências, o Pacto da UE para as Competências, apoia a melhoria de competências e a requalificação através da colaboração entre a indústria, os prestadores de ensino e formação, os parceiros sociais e as autoridades públicas em parcerias de competências em grande escala.

- (4) A Comunicação da Comissão intitulada «Um novo EEI para a Investigação e a Inovação», adotada em 30 de setembro de 2020⁴⁴, reconhece que, no contexto da corrida mundial aos talentos, são necessárias condições de progressão na carreira que permitam atrair e reter os melhores investigadores na Europa 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, nomeadamente da indústria e das empresas, bem como a importância de incentivar os investigadores a prosseguirem uma carreira fora do meio académico. A comunicação salienta 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 intercâmbios entre o meio académico e a indústria, oportunidades de formação específicas e um portal de balcão único para os investigadores que dê acesso a uma vasta gama de serviços de apoio. A comunicação prevê igualmente a melhoria do sistema de avaliação da investigação.
- (5) As Conclusões do Conselho sobre o novo Espaço Europeu da Investigação, de 1 de dezembro de 2020⁴⁵, 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 múltiplos percursos profissionais, são elementos fundamentais do novo Espaço Europeu da Investigação, contribuindo para atrair e reter investigadores de excelência.
- (6) 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 2021⁴⁶, reconhecem que os investigadores estão no cerne do sistema europeu de investigação e inovação e que é necessária uma ação mais coordenada a nível europeu para superar os atuais desafios enfrentados pelos investigadores, com vista a assegurar carreiras de investigação adequadas e sustentáveis, estimular uma circulação equilibrada de talentos e tornar a Europa um destino atrativo para os investigadores. Sugerem 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 aspetos como o recrutamento, os incentivos aos investigadores

⁴⁴ COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Um novo EEI para a Investigação e a Inovação» [COM(2020) 628 final].

⁴⁵ Documento do Conselho n.º 13567/20.

⁴⁶ Documento do Conselho n.º 9138/21.

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.

- (7) A Recomendação (UE) 2021/2122⁴⁷ do Conselho considera as carreiras de investigação e a mobilidade dos investigadores, juntamente com a avaliação da investigação, dos investigadores e instituições, esferas de ação importantes no contexto dos domínios prioritários de ação conjunta da União e dos Estados-Membros para apoiar o Espaço Europeu da Investigação, e especifica um conjunto comum de princípios e valores para promover a investigação e a inovação na Europa. 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.
- (8) A Agenda Estratégica do EEI anexa às Conclusões do Conselho sobre a futura governação do Espaço Europeu da Investigação, de 26 de novembro de 2021⁴⁸, 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 europeu para as carreiras de investigação, juntamente com 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 UE; 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 quadro europeu para as carreiras de investigação.
- (9) A Comunicação da Comissão sobre uma estratégia europeia para as universidades, adotada em 18 de janeiro de 2022⁴⁹, 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.
- (10) A Comunicação da Comissão intitulada «Uma nova Agenda Europeia para a Inovação», adotada em 5 de julho de 2022⁵⁰, reconhece que a inovação depende do êxito da geração, da atração e da retenção de pessoas com talento e de um leque diversificado de competências, e sublinha a importância da mobilidade intersetorial.

⁴⁷ 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).

⁴⁸ Documento do Conselho n.º 14308/21.

⁴⁹ 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].

⁵⁰ COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Uma nova Agenda Europeia para a Inovação» [COM(2022) 332 final].

- (11) A Recomendação (UE) 2022/2415 do Conselho⁵¹ salienta a importância de investir no desenvolvimento da cultura, das práticas e das capacidades e competências empresariais dos investigadores e de outros intervenientes na investigação e inovação, incluindo intermediários, cuja profissionalização contínua é essencial, a fim de maximizar a transformação dos resultados da investigação e da inovação em soluções que beneficiem a sociedade. A aplicação da recomendação será apoiada por um código de práticas para a colaboração entre a indústria e o meio académico.
- (12) Os investigadores são um recurso fundamental para a sociedade. Realizam investigação, promovem a inovação, contribuem para soluções para os desafios sociais, incluindo a transição digital e ecológica, concorrendo assim para as prioridades gerais da Comissão em prol de «Uma Europa Preparada para a Era Digital» e de um «Pacto Ecológico Europeu». Os investigadores são talentos altamente qualificados com grande potencial para satisfazer a procura no mercado de trabalho, contribuindo assim para a outra prioridade global de «Uma economia ao serviço das pessoas». É crucial melhorar o seu ambiente de trabalho em geral, reforçando as carreiras de investigação, a sua eficácia e tornando-as interoperáveis entre setores.
- (13) O aumento da atratividade e da estabilidade das carreiras de investigação em toda a União constitui um elemento essencial do Espaço Europeu da Investigação. Por conseguinte, existe uma clara necessidade de tornar as carreiras de investigação mais atrativas para os jovens que terminam a escolaridade e de criar condições-quadro para reter investigadores talentosos na União, bem como para a tornar um destino atrativo e competitivo para os investigadores internacionais.
- (14) O talento está no cerne da inovação. É pois indispensável criar condições para proporcionar e assegurar um fluxo contínuo de talentos altamente qualificados e resilientes, capazes de contribuir para a recuperação e a vantagem competitiva da Europa. Tal implica laços mais fortes entre o meio académico e a indústria, bem como uma cultura empresarial e de inovação, com talentos capazes de levar as ideias que desenvolvem para o mercado.
- (15) 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, competências e progressão na carreira. O programa tem tido igualmente um impacto estruturante nas organizações (universidades, centros de investigação, empresas, etc.), ao divulgar boas práticas e aumentar a sua atratividade e visibilidade internacionais, nomeadamente através do desenvolvimento de excelentes programas de doutoramento. As MSCA são um exemplo de boas práticas no que respeita à contribuição para a mobilidade intersetorial, interdisciplinar e geográfica, ao desenvolvimento das competências dos investigadores, à correção dos desequilíbrios entre homens e mulheres, à retenção de investigadores talentosos e à atração de novos talentos para a Europa. Os programas 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, são um exemplo importante de interação e cooperação entre os intervenientes do ecossistema, promovendo competências transversais e a mobilidade intersetorial e ajudando a dar resposta às necessidades da indústria de talentos altamente qualificados.

⁵¹ 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).

- (16) Os dados do Eurostat indicam que o número de investigadores na Europa regista uma tendência crescente. Em 2021, havia 2 milhões de investigadores (em equivalente a tempo inteiro) a trabalhar nos Estados-Membros, mais 627 mil do que em 2011. A maioria dos investigadores trabalha no setor empresarial (56 %) e no setor do ensino superior (32 %), seguido do setor público (11 %). Importa manter esta tendência crescente com investimentos, infraestruturas e políticas adequados a nível nacional e da União que apoiem a atratividade das carreiras de investigação, nomeadamente no que respeita à diversidade e à igualdade de género, e promover uma cultura de igual valor e recompensa das carreiras de investigação em todos os setores da sociedade.
- (17) Impõe-se uma definição clara e comum de «investigador» a nível europeu, como, por exemplo, a definição do Manual de Frascati, largamente aceite, e um entendimento comum das profissões no domínio da investigação. As profissões no domínio da investigação devem ser entendidas como as profissões que os investigadores podem exercer em todos os setores relevantes, incluindo o meio académico (universidades, politécnicos e institutos de investigação), as empresas (nomeadamente laboratórios industriais, empresas em fase de arranque, empresas derivadas ou pequenas e médias empresas), os organismos da administração pública (nomeadamente laboratórios públicos e o sistema de saúde) e o setor sem fins lucrativos. É necessário envidar esforços para o pleno reconhecimento da profissão de investigador e para visar a comparabilidade das profissões de investigação entre Estados-Membros e setores, nomeadamente através da atualização dos perfis de investigadores R1-R4 introduzidos em 2011 e da sua utilização mais generalizada nas vagas para investigadores.
- (18) A investigação e a inovação de alto nível requerem o apoio de uma multiplicidade de funções de gestão da investigação, desempenhadas por investigadores ou outros profissionais. Estas profissões de grande valor merecem ser devidamente reconhecidas, nomeadamente através de uma análise mais aprofundada e do alinhamento a nível da União, com vista a reforçar a sua capacidade, desenvolver formação pertinente, promover a comparabilidade e permitir-lhes gerir e apoiar eficazmente a investigação e a inovação.
- (19) A Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões (ESCO) foi atualizada em 2022 por forma a incluir melhores taxonomias de competências e profissões para os investigadores, especificando assim as profissões relevantes para os investigadores em todos os setores do mercado de trabalho, e as competências transversais de que os investigadores necessitam para serem bem-sucedidos. A aplicação da classificação ESCO no Europass e na Rede Europeia de Serviços de Emprego (EURES) facilita a adoção desta terminologia melhorada no mercado de trabalho. É necessária uma interação entre a Comissão e a Organização Internacional do Trabalho para que a categoria específica de «investigador» seja incluída em futuras revisões da Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP), na qual se baseia a classificação ESCO.
- (20) 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. A este respeito, a Comissão publicou, em janeiro de 2021, um documento de trabalho dos serviços da Comissão sobre a forma de atenuar a ingerência estrangeira na investigação e inovação. A

publicação descreve as melhores práticas para apoiar as instituições de ensino superior e 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.

- (21) As mulheres continuam a estar sub-representadas entre os investigadores, constituindo apenas 33 % da população total de investigadores na União. Os dados mostram igualmente que uma percentagem mais elevada de mulheres investigadoras trabalha no setor do ensino superior, em comparação com os investigadores do sexo masculino, sendo que as suas percentagens são mais baixas nos setores público e empresarial. Em toda a União, uma percentagem mais elevada de mulheres investigadoras, comparativamente a homens investigadores, trabalha a tempo parcial e com contratos precários no ensino superior (11 % no caso das mulheres e 7 % dos homens), além de que as mulheres ocupam apenas 26 % dos cargos académicos de topo (professor catedrático ou cargo de investigador equivalente). É necessário combater eficazmente as desigualdades de género persistentes nas carreiras de investigação — incluindo as disparidades salariais entre homens e mulheres, os preconceitos de género na avaliação, as questões de equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, bem como a violência baseada no género, que afetam a participação e a progressão na carreira — através de mudanças institucionais, nomeadamente através do instrumento dos planos inclusivos de igualdade de género. Além disso, é necessário envidar esforços específicos para combater a sub-representação das mulheres nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) no âmbito da investigação e inovação, bem como no setor do ensino superior, tal como salientado na Estratégia Europeia para as Universidades, que propõe um manifesto das universidades orientadas para as CTE(A)M sobre uma educação das CTE(A)M sensível à dimensão do género.
- (22) 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. Os desafios incluem aspetos relacionados com o emprego e as condições de trabalho, tais como a diferença de estatuto estudante/trabalhador dos doutorandos entre os Estados-Membros, a frequente falta de procedimentos de recrutamento abertos, transparentes e baseados no mérito, a precariedade associada a contratos de curto prazo baseados em projetos, medidas insuficientes para assegurar a igualdade de oportunidades, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e o bem-estar, bem como insuficiências dos instrumentos de proteção social, incluindo dificuldades na portabilidade dos direitos entre setores e Estados-Membros.
- (23) A empregabilidade e a progressão dos investigadores em início de carreira beneficiariam de incentivos específicos ao seu recrutamento, nomeadamente em matéria de proteção financeira e social, incluindo oportunidades de celebração de contratos permanentes ou de duração indeterminada, em conformidade com o objetivo da 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 termo⁵². A este respeito, poderia promover-se uma utilização mais alargada 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 universidades ou

⁵² 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).

centros de investigação uma projeção de apoio financeiro garantido em troca do cumprimento de determinados resultados e normas de qualidade; o financiamento ao longo do ciclo de vida caracteriza-se por um concurso inicial para financiamento que é renovado se obtida uma avaliação positiva na sequência de um processo de acompanhamento. Tal permite que as organizações 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 novos itinerários.

- (24) Conforme declarado no artigo 22.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, 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 artigo 9.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia estabelece que, na definição e execução das suas políticas e ações, deve ser tida em conta a garantia de uma proteção social adequada. O princípio 15 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais estabelece que os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria reformados têm direito a uma pensão proporcional às suas contribuições que lhes garanta um rendimento adequado. No entanto, os investigadores móveis enfrentam dificuldades em acumular pensões complementares adequadas devido aos períodos de aquisição de direitos, às elevadas taxas de transferência, à literacia financeira limitada e aos encargos administrativos na idade da reforma. Por conseguinte, devem 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 própria⁵³.
- (25) O regime de pensões RESAVER, uma instituição pan-europeia apoiada pela Comissão que se ocupa das pensões profissionais para as organizações que realizam investigação e que será uma das componentes da futura plataforma de talentos do EEI, tem todo o potencial para abordar as questões de proteção social dos investigadores móveis; contudo, a sua aceitação é dificultada por uma sensibilização limitada e por obstáculos administrativos e jurídicos substanciais. Com o objetivo de salvaguardar os direitos de pensão profissional dos investigadores móveis, devem ser fornecidas informações sobre a forma como a potencial mobilidade pode afetar os direitos de pensão e deve ser promovida a participação de organizações que realizam investigação no RESAVER.
- (26) A mobilidade intersetorial, interdisciplinar e geograficamente equilibrada é essencial para tornar as carreiras de investigação na União mais eficazes, sustentáveis e atrativas. Com essa mobilidade, o sistema geral de investigação e inovação torna-se mais competitivo e promove uma melhor produção, circulação e utilização de conhecimentos. Essas formas de mobilidade devem ser promovidas, incentivadas e adequadamente integradas no desenvolvimento profissional dos investigadores, e devem ser tomadas medidas para promover a eliminação dos obstáculos existentes de qualquer natureza, incluindo, por exemplo, a portabilidade limitada das bolsas.
- (27) Será necessária uma mudança de abordagem por parte do meio académico e dos investigadores, em que as carreiras de investigação sejam consideradas totalmente interoperáveis e intersetoriais, o sistema de recompensa atribua igual valor às carreiras realizadas em todos os setores e não penalize a mobilidade geográfica, interdisciplinar

⁵³ 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).

e intersetorial nem as interrupções de carreira, incluindo as licenças sabáticas ou parentais, e os investigadores tenham em consideração indistintamente as carreiras dentro e fora do meio académico.

- (28) Em alguns casos, a formação de doutoramento está ainda direcionada principalmente para uma futura carreira no meio académico e não tem suficientemente em conta o leque mais alargado de profissões relevantes para os investigadores em todos os setores, bem como a importância de promover o empreendedorismo dos 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 para melhorar as oportunidades de carreira, a mobilidade intersetorial e a inovação, bem como para tornar as carreiras de investigação na União mais atrativas. Além disso, seria importante que os investigadores tivessem uma compreensão clara da sua responsabilidade societal e do impacto societal da sua investigação, incluindo os aspetos relacionados com a sustentabilidade.
- (29) O Quadro Europeu de Competências para os Investigadores (ResearchComp), desenvolvido pela Comissão em concertação com os Estados-Membros e as partes interessadas, desempenhará um papel fundamental 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 de doutoramento e as oportunidades de formação específicas devem ser desenvolvidas de acordo com as competências nele descritas, nomeadamente com base no intercâmbio de boas práticas, a fim de permitir a melhoria das competências e a requalificação dos investigadores numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida. Devem ser assegurados mecanismos adequados de reconhecimento e validação das oportunidades de formação formal e informal, incluindo a formação em contexto laboral.
- (30) A fim de assegurar que a formação dos investigadores seja desenvolvida ou codesenvolvida com base nas necessidades reais de competências, deve ser promovida a interação e a cooperação entre o meio académico, as empresas, a administração pública, o setor sem fins lucrativos e todos os outros intervenientes pertinentes do ecossistema, nomeadamente no que se refere a estágios curriculares, estágios profissionais ou acompanhamento no posto de trabalho.
- (31) A promoção de um espírito empreendedor e das competências conexas dos investigadores, incluindo competências para procurar investidores e capital, é fundamental para melhorar a valorização dos conhecimentos e a transformação de ideias inovadoras em novos serviços e produtos que apresentem maior potencial em termos de aceitação pelo mercado, crescimento sustentável, inovação e benefícios sociais. Para uma trajetória empresarial bem-sucedida, os ativos intelectuais, como as publicações, os dados, o saber-fazer e a propriedade intelectual, devem ser devidamente compreendidos e geridos de forma eficiente, conforme referido na Recomendação 2008/416/CE do Conselho⁵⁴.
- (32) A circulação intersetorial de talentos, a melhoria da interoperabilidade dos empregos na área da investigação e inovação entre setores e o reforço da colaboração entre os meios académico e empresarial para a transferência de conhecimentos e de talentos exigem uma combinação de medidas diferentes e complementares a nível nacional e

⁵⁴ Recomendação 2008/416/CE da Comissão, de 10 de abril de 2008, relativa à gestão da propriedade intelectual em atividades de transferência de conhecimentos e ao Código de Práticas destinado às universidades e outras organizações de investigação públicas (JO L 146 de 5.6.2008, p. 19).

da União, incluindo a reforma do sistema. Uma abordagem política que envolva a aprendizagem mútua com base em modelos bem-sucedidos para programas de mobilidade intersetorial pode contribuir para i) fortalecer a cooperação entre os setores acadêmico e não acadêmico 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 iii) impulsionar o desenvolvimento de competências empresariais dos investigadores.

- (33) Os investigadores devem ser sensibilizados para a importância crucial da definição de políticas e das medidas políticas no domínio da investigação, bem como para o impacto que podem ter nas carreiras de investigação e no sistema de investigação e inovação em geral. Seria importante que a formação de doutoramento incluísse e promovesse este entendimento, a fim de assegurar uma maior participação dos investigadores nas atividades de definição de políticas relacionadas com o domínio da investigação.
- (34) Os investigadores, em especial os que se encontram em início de carreira, devem ser sensibilizados para as perspetivas disponíveis em todos os setores e para a possibilidade de aproveitar essas oportunidades para alargar o seu espetro 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 a possibilidade de desenvolver atividades empresariais. Deve ser promovida a mobilidade interinstitucional, nomeadamente entre diferentes perfis de instituições de ensino superior e de investigação e ao longo de percursos académicos diversificados e flexíveis, nomeadamente eliminando obstáculos relacionados com as competências desenvolvidas na instituição anterior e as requeridas na nova instituição.
- (35) 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 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 2022⁵⁵, e no Acordo sobre a Reforma da Avaliação da Investigação, publicado em julho de 2022, uma avaliação adequada do desempenho exige o reconhecimento de resultados, atividades e práticas de investigação cada vez mais diversificados, incluindo a colaboração e a partilha aberta de resultados, bem como a garantia de normas elevadas em matéria de integridade da investigação. Na avaliação dos investigadores deve, 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.
- (36) A avaliação dos investigadores deve promover um reconhecimento e recompensa iguais das carreiras dos investigadores, independentemente do setor de emprego ou da atividade, e fundar-se numa abordagem imparcial baseada no talento. Um percurso profissional múltiplo, caracterizado por mobilidade geográfica, setorial e interorganizacional, ou percursos híbridos, caracterizados pela combinação simultânea

⁵⁵ Documento do Conselho n.º 10126/22.

de setores, merecem ser plenamente reconhecidos e tidos em conta em pé de igualdade com um percurso profissional linear.

- (37) 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 género. 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.
- (38) 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 referido na Comunicação da Comissão intitulada «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa»⁵⁶, sendo necessárias medidas adicionais para alcançar uma mobilidade geográfica mais equilibrada dos investigadores. As análises da Comissão sobre a circulação de talentos 2021-2022 indicam o contributo positivo das ações existentes a nível da União destinadas a incentivar uma circulação de talentos mais equilibrada, mas também identificam desafios persistentes e apontam caminhos para favorecer a captação de cérebros. Embora ambientes de investigação excelentes, condições de trabalho atrativas e uma remuneração proporcional às qualificações profissionais e às atividades realizadas desempenhem um papel extremamente importante neste contexto, exigem frequentemente reformas dos sistemas nacionais de investigação e inovação. Deve ser prosseguida uma abordagem política que vise apoiar e incentivar as referidas transformações do sistema, e envolva exercícios de aprendizagem mútua com base em modelos bem-sucedidos que tenham permitido estabelecer uma circulação mais equilibrada de talentos nos Estados-Membros.
- (39) Apoiar a mobilidade e a progressão na 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 deve alargar as suas atividades de prestação de informações e de apoio aos investigadores e às instituições de ensino superior e 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 EURAXESS beneficiariam do reforço dos recursos financeiros e humanos das organizações nacionais que funcionam como testa de ponte, nomeadamente no que respeita à execução de iniciativas a nível da União ou a nível nacional, tirando partido da base de conhecimentos especializados e da distribuição de funções entre as entidades EURAXESS a nível nacional, e, simultaneamente, acompanhando o desempenho e avaliando os resultados.
- (40) Para se manter competitiva a nível mundial, a UE precisa de se tornar mais atrativa para talentos de todo o mundo. A Comunicação da Comissão intitulada «Atrair

⁵⁶ COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa», de 17 de janeiro de 2023 [COM(2023) 32 final].

competências e talentos para a UE», adotada em 27 de abril de 2022⁵⁷, salienta a necessidade de a UE se tornar mais apelativa para os talentos mundiais, nomeadamente através da promoção da inovação e do empreendedorismo na UE e da exploração de outras vias potenciais de migração legal para a UE a médio e longo prazo. A revisão da Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho⁵⁸ constituiu um passo importante para melhorar a atratividade da UE, permitindo que os migrantes altamente qualificados beneficiem de mais direitos, bem como de procedimentos mais rápidos e simplificados. A Diretiva (UE) 2016/801 do Parlamento Europeu e do Conselho⁵⁹ também contribuiu para estes objetivos ao tornar mais fácil e mais atrativa a vinda de estudantes e investigadores para a UE e, ao mesmo tempo, promover a circulação de conhecimentos e competências através do reforço dos direitos de mobilidade no interior da UE.

- (41) A Carta e o Código dos Investigadores devem ser revistos para dar resposta à nova realidade e aos atuais desafios com que se deparam os investigadores e as instituições, nomeadamente uma melhor integração da igualdade de género e da inclusão, bem como das práticas de ciência aberta. A nova versão deve ser simplificada, a fim de facilitar a sua aplicação, e deve ser promovida a sua aceitação fora do setor académico. A revisão não deve prejudicar as instituições que subscreveram os princípios da Carta e do Código dos Investigadores em vigor, devendo considerar-se que continuam a subscrever a Carta e o Código dos Investigadores na sua nova versão. Tal deve aplicar-se, nomeadamente, às instituições que iniciaram o processo da HRS4R, que implicava, como primeiro passo, a subscrição da Carta e do Código do Investigador.
- (42) Impõe-se a criação de um observatório das carreiras de investigação, que combine os melhores dados atuais da União num único local, por forma a acompanhar a aplicação de medidas destinadas a reforçar as carreiras de investigação e as reformas dos sistemas. O observatório deve ajudar os Estados-Membros e as organizações que realizam investigação a obterem os dados de que necessitam para a adaptação e o desenvolvimento de políticas relativas às carreiras de investigação. Deve igualmente ajudar os investigadores a compreender melhor os desafios e as oportunidades e tornar as organizações europeias que realizam investigação mais atrativas para os melhores talentos. Deve ser equacionado o estabelecimento de ligações pertinentes 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 Conselho⁶⁰ podem ser adaptados para

⁵⁷ COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES intitulada «Atrair competências e talentos para a UE» [COM(2022) 657 final].

⁵⁸ 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).

⁵⁹ 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).

⁶⁰ 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).

responder às necessidades dos utilizadores do observatório das carreiras de investigação.

- (43) O sucesso do quadro europeu para atrair e reter talentos no domínio da investigação, da inovação e do empreendedorismo na Europa depende de 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 e todas as partes interessadas, podem ser incentivadas, numa base voluntária e seguindo uma abordagem ascendente, a contribuir para uma ampla aplicação do quadro através da realização de atividades-piloto relevantes,

ADOTOU A PRESENTE RECOMENDAÇÃO:

Definição de investigadores no Espaço Europeu da Investigação e de profissões no domínio da investigação

1. Para efeitos da presente recomendação, entende-se por:
 - «investigadores», profissionais que se dedicam à conceção ou à criação de novos conhecimentos. Realizam investigação e melhoram ou desenvolvem conceitos, teorias, modelos, técnicas, instrumentos, *software* ou métodos operacionais. Os investigadores podem estar total ou parcialmente envolvidos em diferentes tipos de atividades (por exemplo, investigação fundamental ou aplicada, desenvolvimento experimental, operação de equipamento de investigação, gestão de projetos) em qualquer setor da economia ou da sociedade. 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 do ensino e formação formais ou de experiência prática na realização da investigação.
2. As profissões no domínio da investigação podem ser exercidas, com igual valor, em todos os setores que realizam investigação e inovação, incluindo o meio académico, as empresas, os laboratórios governamentais e a administração pública, bem como o setor sem fins lucrativos, onde as competências, os conhecimentos e as atitudes dos investigadores podem ser benéficos para a sociedade europeia, o sistema de investigação e inovação e a economia.
3. As profissões no domínio da investigação incluem carreiras de gestão da investigação, que podem ser seguidas por investigadores e outros profissionais para gerir e apoiar atividades de investigação e inovação. Podem envolver uma das seguintes tarefas (lista não exaustiva):
 - (a) Racionalizar ou facilitar o planeamento, o desenvolvimento, a gestão, a administração, a comunicação e a valorização da investigação e da inovação;
 - (b) Assegurar o cumprimento dos objetivos políticos, dos requisitos do programa de financiamento, das regras financeiras e da regulamentação jurídica;
 - (c) Melhorar a eficiência e a eficácia dos projetos/sistemas de I&I;
 - (d) Reforçar o impacto da I&I na sociedade.
4. Todos os investigadores que realizem atividades de investigação, independentemente do seu estatuto efetivo e do setor de emprego, devem 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 sejam totalmente independentes em termos de capacidade de desenvolver a sua própria investigação, atrair financiamento ou liderar um grupo de investigação.
 - (c) R3 — Investigador consagrado: investigadores doutorados ou com um nível equivalente de competência e experiência que tenham atingido um nível de independência na sua capacidade de desenvolver a própria investigação, atrair financiamento ou liderar um grupo de investigação.
 - (d) R4 — Investigador de referência: investigadores doutorados ou com um nível equivalente de competência e experiência que sejam reconhecidos pelos pares como figuras de referência no seu domínio de investigação.
5. Para efeitos da presente recomendação, os perfis R1 e R2 devem 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.

Com exceção do investigador de nível inicial, os perfis não devem ser necessariamente considerados como fases de um percurso profissional progressivo.

O anexo I contém uma lista não exaustiva de exemplos.

Reconhecimento das profissões no domínio da investigação e interoperabilidade e comparabilidade das carreiras de investigação

- 6. Recomenda-se aos Estados-Membros que assegurem o pleno reconhecimento das profissões no domínio da investigação, promovam uma valorização e recompensa iguais dos diferentes percursos profissionais de investigação, independentemente do setor de emprego ou de atividade, e tomem medidas que permitam a plena interoperabilidade e comparabilidade das carreiras de investigação entre Estados-Membros, setores e instituições.
- 7. As carreiras de gestão da investigação devem ser adequadamente enquadradas e reconhecidas a nível da União, a fim de reforçar a sua capacidade, desenvolver a formação pertinente e promover a comparabilidade.
- 8. Os percursos não lineares e multiprofissionais, entendidos como percursos caracterizados pela mobilidade geográfica, disciplinar, intersetorial e interorganizacional, ou os percursos híbridos, que combinem simultaneamente setores diferentes, devem ser incentivados e apoiados pelos Estados-Membros e devem ser reconhecidos em pé de igualdade com um percurso profissional linear com múltiplos resultados profissionais. O sistema de recompensa deve ser adaptado em conformidade.
- 9. Recomenda-se aos Estados-Membros que implementem novas versões e atualizações da Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões, nomeadamente no que diz respeito às profissões e competências dos investigadores.

10. Recomenda-se aos Estados-Membros que incentivem os gabinetes de recursos humanos em todos os setores a identificar estruturas de carreira para os investigadores com base nos perfis referidos no ponto 4 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 mobilidade intersetorial.
12. Recomenda-se aos Estados-Membros que assegurem o respeito das convenções coletivas de trabalho e um diálogo social eficaz e que tomem todas as medidas necessárias para que as entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores garantam condições de trabalho e de investigação atrativas e competitivas, em que os investigadores, em todas as fases da carreira e independentemente da natureza permanente ou a termo do seu contrato, sejam valorizados, incentivados e apoiados. Tal deve incluir:
 - (a) Garantir uma remuneração proporcional, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e condições de flexibilidade no trabalho que permitam conciliar a vida pessoal, a família, os filhos e as carreiras, assim como o bem-estar geral, sem prejuízo das carreiras;
 - (b) Assegurar a igualdade de género, a igualdade de oportunidades e a inclusão para os investigadores de todas as origens, nomeadamente os grupos sub-representados e marginalizados, e promover, junto das organizações que realizam investigação e das organizações de financiamento, a utilização de instrumentos de mudança institucional, tais como planos inclusivos para a igualdade de género abertos a interseções 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) Salvaguardar 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. Estas medidas devem incluir uma duração máxima total das nomeações a termo e incentivar um limiar máximo de um terço de contratos a termo para o total dos investigadores nos recursos humanos de uma determinada entidade empregadora. Recomenda-se que as entidades empregadoras que já se encontram abaixo do limiar de um terço no momento da adoção da presente recomendação procurem alcançar um limiar ainda mais baixo. Sempre que se realizem tarefas de investigação permanentes ou a longo prazo ou altamente recorrentes, os contratos permanentes ou de duração indeterminada constituem o instrumento adequado;
 - (f) Promover uma utilização mais alargada do financiamento de base ou do financiamento da investigação ao longo do ciclo de vida, a par do financiamento baseado em projetos, a fim de permitir que as organizações de

investigação desenvolvam estratégias de investigação a mais longo prazo e assumam compromissos sustentáveis para com os trabalhadores;

- (g) Garantir o acesso a uma proteção social adequada, independentemente da forma de emprego (por exemplo, contrato permanente, de duração indeterminada, a termo ou baseado em bolsas), sem prejuízo do direito de os Estados-Membros definirem os princípios fundamentais dos seus sistemas de segurança social. As medidas devem incidir sobre as seguintes vertentes da proteção social, na medida em que sejam asseguradas nos Estados-Membros:
- (1) Prestações por desemprego;
 - (2) Prestações por doença e cuidados de saúde;
 - (3) Licença de maternidade, licença de paternidade e licença parental e prestações conexas;
 - (4) Prestações por invalidez;
 - (5) Prestações por velhice e prestações de sobrevivência;
 - (6) Prestações por acidentes de trabalho e por doenças profissionais.
13. Recomenda-se aos Estados-Membros que assegurem que os investigadores tenham acesso 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 transferíveis, ao longo da vida profissional da pessoa em causa, entre todos os tipos de emprego e de trabalho por conta própria, para além das fronteiras geográficas, 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 garantam medidas específicas de apoio aos investigadores em início de carreira, correspondentes aos perfis R1 e R2 referidos no ponto 4 da presente recomendação. As medidas específicas podem incluir:
- (a) Proporcionar aos doutorandos as condições de trabalho, os rendimentos e os direitos de proteção social de que beneficiam os investigadores noutras fases da carreira;
 - (b) Promover e apoiar a utilização de incentivos para os investigadores em início de carreira, nomeadamente 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 valorizar a mobilidade interinstitucional, intersetorial, interdisciplinar e geográfica, incluindo a mobilidade virtual;
 - (e) Promover a cooperação entre instituições de ensino superior, entidades financiadoras de investigação e outros intervenientes relevantes do

ecossistema, nomeadamente a indústria e outras empresas, no que respeita às necessidades de competências e à oferta de competências, a fim de fomentar o recrutamento de investigadores altamente qualificados e com competências específicas nos setores em causa.

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

16. Recomenda-se aos Estados-Membros que tomem as medidas adequadas para incentivar 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), aos Princípios para a Formação Doutoral Inovadora e a quaisquer outras iniciativas futuras tomadas pela Comissão com o objetivo de reforçar as competências transversais dos investigadores.
17. Recomenda-se à Comissão que tome medidas para apoiar e facilitar a utilização do Quadro Europeu de Competências para os Investigadores (ResearchComp), promova o intercâmbio de boas práticas e pondere futuras revisões do referido 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 uma tónica especial nos programas destinados a reforçar as competências de que os investigadores necessitam desde o início da sua carreira para participar em atividades de valorização dos conhecimentos. Esses programas devem 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 a interação com a sociedade.
19. Recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que incentivem a interação e a cooperação, nomeadamente 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 são 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.

Essa interação e cooperação devem ser particularmente 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 empreendedor e inovador 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 do conhecimento, transformando ideias inovadoras em oportunidades de negócio e promovendo a inovação e o progresso.

Deve ser dada especial ênfase à promoção do empreendedorismo e da inovação das mulheres e à criação de empresas derivadas do meio universitário lideradas por mulheres.

Os Estados-Membros devem ponderar a adoção de medidas para atenuar os riscos assumidos pelos investigadores que prosseguem uma carreira empresarial, nomeadamente através da possibilidade de regressarem ao seu percurso profissional anterior.

21. Recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que tomem medidas para apoiar o desenvolvimento e a oferta de formação específica, nomeadamente formação conducente a microcredenciais⁶¹ e com o apoio de contas individuais de aprendizagem⁶², sempre que disponíveis, a fim de assegurar oportunidades de melhoria de competências e requalificação dos investigadores numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida e de promover a mobilidade intersetorial e interdisciplinar. Recomenda-se igualmente aos Estados-Membros e à Comissão que tomem todas as medidas necessárias para assegurar um procedimento de validação justo e transparente, baseado em critérios harmonizados, das oportunidades de formação formal e informal, nomeadamente a formação em contexto laboral.
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) Reforçar a cooperação entre os setores académico e não académico;
 - (2) Melhorar a formação e a aprendizagem ao longo da vida destinada a investigadores, inovadores e outros talentos em investigação e inovação;
 - (3) Fomentar o empreendedorismo dos investigadores;
 - (b) Reforçar as componentes da mobilidade intersetorial nos instrumentos existentes para a mobilidade dos investigadores e complementá-las com novos instrumentos, sempre que 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 32 da presente recomendação.
23. Recomenda-se aos Estados-Membros que ponderem a criação 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 dificultar a mobilidade entre setores, nomeadamente apoiando a interoperabilidade das carreiras entre setores e facilitando a mobilidade temporária ou permanente.

⁶¹ Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade (2022/C 243/02) (JO C 243 de 27.6.2022, p. 10).

⁶² Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa às contas individuais de aprendizagem (2022/C 243/03) (JO C 243 de 27.6.2022, p. 26).

Desenvolvimento profissional e progressão na carreira

25. Recomenda-se aos Estados-Membros que apoiem o reconhecimento do valor da mobilidade geográfica, intersetorial, interinstitucional, interdisciplinar, transdisciplinar e virtual como meio importante para aumentar os conhecimentos científicos e o desenvolvimento profissional em qualquer fase da carreira de um investigador.
26. Recomenda-se aos Estados-Membros que promovam medidas 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 promovam uma cultura de diversificação das carreiras para um melhor desenvolvimento pessoal e profissional. A este respeito, os Estados-Membros e a Comissão devem apoiar a prestação de serviços de aconselhamento e apoio profissional para estimular a mobilidade intersetorial, interdisciplinar e geográfica, bem como a criação e o desenvolvimento de atividades empresariais.
27. Recomenda-se aos Estados-Membros que promovam e apoiem sistemas de avaliação e recompensa dos investigadores que:
 - (a) Se baseiem em apreciações qualitativas formuladas pelos pares, 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 diversos resultados (por exemplo, publicações, conjuntos de dados, *software*, metodologias, protocolos, patentes), atividades (nomeadamente, mentoria, 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 referidas no ponto 25 da presente recomendação;
 - (d) Assegurem 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) Utilizem critérios e processos de avaliação que respeitem as várias disciplinas de investigação e contextos nacionais;
 - (f) Apoiem os diversos 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, a igualdade de oportunidades e a inclusão.

A fim de assegurar a coerência na aplicação destas recomendações, recomenda-se aos Estados-Membros que promovam a formação contínua dos intervenientes no processo de avaliação e recompensa.
28. Os Estados-Membros são convidados a incentivar as organizações a aderirem a coligações, alianças ou iniciativas criadas para desenvolver sistemas de avaliação em conformidade com as recomendações enumeradas no ponto 27 da presente

recomendação. Os Estados-Membros são igualmente incentivados a eliminar os obstáculos 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 das instituições de investigação.

29. Recomenda-se aos Estados-Membros que tomem medidas para assegurar 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 a adoção de um sistema de titularização condicional (*tenure track*), que deve ser entendida como um contrato a termo, na perspectiva de uma progressão para um cargo permanente em caso de avaliação positiva.

Circulação equilibrada de talentos e tornar a União um destino atrativo

30. 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 participam em experiências no estrangeiro ao seu país de origem. Essas medidas podem incluir, entre outras:

- (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, nomeadamente o 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 de alto nível;
- (d) Intercâmbio de boas práticas no que diz respeito à criação de um ambiente de investigação e inovação atrativo e competitivo, nomeadamente no que diz respeito à melhoria da remuneração, das condições de trabalho e dos serviços, e à redução das barreiras administrativas e linguísticas para os investigadores estrangeiros e internacionais;
- (e) Bolsas de regresso e cargos atrativos para os investigadores que regressam ao país;
- (f) Possibilidade de ter dois cargos, em instituições estabelecidas em diferentes Estados-Membros, promovendo assim a transferência de conhecimentos e a colaboração e evitando a fuga de talentos.

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

31. Recomenda-se à Comissão que tome as seguintes medidas para promover uma circulação mais equilibrada dos 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-sucedidas que permitam uma circulação de talentos mais equilibrada;

- (b) Monitorizar os fluxos de mobilidade, através de um mapa interativo de circulação de talentos no observatório das carreiras de investigação a que se refere o ponto 39 da presente recomendação;
- (c) Facilitar os laços transnacionais com as comunidades da diáspora científica e atração ou o regresso de talentos, através de uma vertente da Plataforma de Talentos do EEI a que se refere o ponto 32 da presente recomendação;
- (d) Promover uma circulação equilibrada de talentos entre os investigadores em início de carreira através de novos instrumentos a nível da União que reforcem a base de capital humano nos países abrangidos pelo alargamento da participação, com investigadores e inovadores mais empreendedores, com mais competências de gestão e mais bem formados.

Ações de apoio às carreiras de investigação

32. 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 que inclua compromissos vinculativos e um papel de coordenação dos organismos e instituições nacionais relevantes envolvidos na prestação de serviços.

A Plataforma de Talentos do EEI deve 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 a retenção de talentos e melhorando os dados para compreender melhor as tendências de mobilidade dentro e fora da Europa.

Os serviços devem ser alargados de modo a incluir os serviços de desenvolvimento de talentos e de gestão de carreiras, centrando-se nos investigadores de todos os setores relevantes da sociedade, incluindo o meio académico.

33. 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 implementar o sistema de autenticação *EU login* e 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 das organizações que realizam investigação.
34. Recomenda-se aos Estados-Membros e à Comissão que reconheçam a importância de subscrever e aplicar a Carta e o Código dos Investigadores, bem como a Carta do Investigador a que se refere o ponto 35 da presente recomendação.

35. A nova Carta do Investigador, que consta do anexo II da presente recomendação, deve 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 um instrumento estrutural de apoio aos investigadores e às carreiras de investigação.
36. 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.
37. Recomenda-se à Comissão que reveja 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.
38. Recomenda-se à Comissão e aos Estados-Membros que incentivem e apoiem alianças de instituições de ensino superior, tais como as alianças de Universidades Europeias, todo o setor do ensino superior europeu e todas as partes interessadas pertinentes, a fim de testar as ações pertinentes previstas na presente recomendação com base numa abordagem voluntária e ascendente.

Acompanhamento das carreiras de investigação

39. Para além dos sistemas gerais de acompanhamento do Espaço Europeu da Investigação, recomenda-se à Comissão e aos Estados-Membros que acompanhem as carreiras de investigação na União e a aplicação da presente recomendação através de um observatório específico das carreiras de investigação, em benefício dos decisores políticos, das organizações, das administrações públicas e dos investigadores a nível europeu e nacional. O observatório deve ajudar os Estados-Membros e as organizações que realizam investigação a obterem os dados de que necessitam para a adaptação e o desenvolvimento de políticas relativas às carreiras de investigação. Deve também ajudar os investigadores a compreender melhor os desafios e as oportunidades e tornar as organizações da União que realizam investigação mais atrativas para os melhores talentos.
40. Recomenda-se aos Estados-Membros que cooperem entre si a fim de recolher dados relevantes para a implementação do observatório de uma forma eficiente e sustentável.
41. Recomenda-se à Comissão que equacione o estabelecimento de ligações pertinentes com o Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior, proposto na Estratégia Europeia para as Universidades, por forma a reforçar as sinergias entre o Espaço Europeu da Investigação e o Espaço Europeu da Educação.

42. 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 39 da presente recomendação.

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Conselho
O Presidente*