

Bruxelas, 25 de novembro de 2024
(OR. en)

15477/24

**Dossiê interinstitucional:
2024/0078(NLE)**

EDUC 415
SOC 824
RECH 493
JEUN 275
DIGIT 227
ENV 1099

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Delegações
Assunto:	Recomendação do Conselho sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior

Junto se envia, à atenção das delegações, a recomendação do Conselho em epígrafe, adotada pelo Conselho (Educação, Juventude, Cultura e Desporto) na sua reunião de 25 de novembro de 2024.

Recomendação do Conselho

sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 292.º, em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alíneas b) e i), o artigo 165.º, n.º 4, e o artigo 166.º, n.º 4,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Considerando o seguinte:

1. Carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior são essenciais para a prosperidade das instituições de ensino superior da União, bem como para uma cooperação transnacional mais aprofundada entre os Estados-Membros, em consonância com as Conclusões do Conselho sobre uma estratégia europeia que capacite as instituições de ensino superior para o futuro da Europa¹. O reforço do ensino superior europeu é uma das prioridades estratégicas definidas pelo Conselho² para a década atual.

¹ JO C 167 de 21.4.2022, p. 9.

² Resolução do Conselho sobre um quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação rumo ao Espaço Europeu da Educação e mais além (2021-2030) (JO C 66 de 26.2.2021, p. 1).

2. Para efeitos da presente recomendação, entende-se por:
- «Carreiras sustentáveis no ensino superior», o emprego continuado de pessoal académico e dos serviços profissionais em sequências de experiências profissionais que facilitem o seu desenvolvimento pessoal e profissional e o seu bem-estar ao longo do tempo;
 - «Pessoal académico do ensino superior», o pessoal cujas funções principais ou preponderantes consistem em atividades de ensino ou de investigação em instituições que oferecem programas dos níveis 5 a 8 do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ). O pessoal abrangido pela presente recomendação inclui o pessoal que trabalha em instituições de ensino superior e que se dedica tanto ao ensino como à investigação, bem como o pessoal que exerce apenas ou principalmente atividades de ensino, independentemente do seu estatuto. O termo inclui igualmente investigadores que trabalham em instituições de ensino superior, que podem não exercer funções de ensino a título permanente, mas que estão envolvidos na vida da instituição e podem participar ocasionalmente em atividades de ensino;
 - «Instituições de ensino superior», uma referência a todo o setor, representando todo o domínio do ensino superior e abrangendo assim todos os tipos de instituições de ensino superior, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais.
3. Algumas recomendações incluem o pessoal dos serviços profissionais a exercer atividades no âmbito do ensino superior, que não é considerado estritamente «pessoal académico», mas que possui vastos conhecimentos especializados de alto nível em domínios estratégicos, jurídicos, cooperação transnacional ou de comunicação, profissionais que trabalham em domínios relacionados com tarefas académicas, mas que não participam diretamente nas mesmas, ou profissionais do ensino superior com um vasto conhecimento do ensino superior e de outras políticas pertinentes.

4. As instituições de ensino superior são estratégicas para enfrentar os desafios socioeconómicos, contribuindo para a inovação, a competitividade, o multilinguismo e o desenvolvimento cultural, social e democrático aos níveis local, regional, nacional e europeu. Essas instituições estão a deparar-se com uma mudança das condições, e estão a ser criados novos tipos de governação, de modelos educacionais e de atividades académicas. Espera-se do pessoal académico no ensino superior o desempenho de várias funções, que abrangem desde o ensino e a investigação tradicionais à criação de oportunidades de melhoria de competências e requalificação para suprir as necessidades em rápida mutação da vida profissional, ao empreendedorismo e à inovação, à liderança, à valorização e transferência do conhecimento, à cooperação regional, nacional e transnacional, à participação das empresas e das comunidades³, ao desenvolvimento regional e local, à mentoria, ao apoio à elaboração de políticas, à administração e gestão e à participação na governação institucional. Estas variadas funções não obtêm o mesmo reconhecimento. A fim de combater os preconceitos nas estruturas de carreira e no reconhecimento social global da investigação em detrimento do ensino e de outras atividades académicas não relacionadas com a investigação, é conveniente promover abordagens que reconheçam os percursos diversificados na carreira académica e os tenham em conta nos processos de avaliação do pessoal e de progressão na carreira.

³ A missão do ensino superior vai além das funções de ensino e investigação. «*Participação das empresas*», o estabelecimento de parcerias entre instituições de ensino superior e empresas, que originem benefícios mútuos, como o acesso a novas tecnologias para as empresas e o acesso ao ensino e formação profissional dual e a oportunidades de formação, a equipamentos, a conhecimentos especializados ou a redes fora do meio académico para as instituições de ensino superior. «*Participação das comunidades*», o reforço dos valores democráticos e da participação cívica, o suprimento das necessidades dos grupos vulneráveis, o contributo para o desenvolvimento cultural e socioeconómico, a fundamentação das políticas públicas e a resposta aos desafios sociais em grande escala.

5. A criação de melhores condições para o pessoal académico e a eliminação de obstáculos podem ajudar a aumentar a atratividade das instituições de ensino superior enquanto locais de trabalho e reforçar a sua capacidade para desencadear repercussões positivas adicionais, em especial no mercado de trabalho, ao estimular o desenvolvimento de talentos. Um pessoal académico mais bem valorizado e apoiado pode ajudar a cultivar a mão de obra necessária para desenvolver a economia, que depende cada vez mais do conhecimento, da inovação e de pessoas altamente qualificadas. A importância de instituições de ensino superior atrativas e eficazes foi reconhecida em especial nas regiões que enfrentam ou estão em risco de uma estagnação do desenvolvimento de talentos, que registam um atraso na criação de novas oportunidades económicas.⁴
6. Cada vez mais, as atividades e a cooperação estratégicas nacionais e transnacionais, como o estabelecimento de alianças de Universidades Europeias, ou outras formas de alianças, e o desenvolvimento de programas e projetos educativos transnacionais, o intercâmbio de pessoal académico e a criação de ofertas de ensino e formação para a aprendizagem contínua exigem que o pessoal académico, bem como o pessoal dos serviços profissionais, consagre mais tempo e energia a essas atividades para além das atividades principais que são o ensino e a investigação. A fim de apoiar estas atividades, as políticas de recursos humanos, como a avaliação e a promoção, devem reconhecer a participação do pessoal nas tarefas de cooperação nacional e transnacional e o volume de trabalho adicional que essas tarefas podem gerar.

⁴ Comunicação da Comissão, de 17 de janeiro de 2023, intitulada «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa» (COM (2023) 32 final).

7. Um ambiente de trabalho livre, seguro e não discriminatório, com políticas de igualdade em prol da inclusão, da diversidade e da luta contra a discriminação e que seja isento de todas as formas de assédio e violência, incluindo a violência baseada no género, é um fator importante que permite ao pessoal académico proporcionar um ensino de elevada qualidade. O pessoal académico e o pessoal dos serviços profissionais podem também enfrentar desafios relacionados com condições de trabalho insatisfatórias⁵, volume de trabalho excessivo e preconceitos de género ou outros preconceitos na avaliação e no reconhecimento. Além disso, as mulheres trabalham em regime de contratos precários e temporários com maior frequência do que os homens⁶. Para responder a esses desafios, é necessário promover condições de trabalho competitivas, transparentes, acessíveis e justas no meio académico.
8. A autonomia institucional, a liberdade e a integridade académicas, a participação dos estudantes e do pessoal na governação do ensino superior e a responsabilidade pública pelo ensino superior são meios essenciais para assegurar um ensino superior de elevada qualidade e deverão ser protegidos e promovidos.
9. A ação da União na promoção da inclusividade, da diversidade e da igualdade de género no ensino superior baseia-se numa abordagem de excelência inclusiva. Procura apoiar a excelência no ensino superior, assegurando simultaneamente a igualdade de participação, com especial incidência nas mulheres, nos grupos sub-representados e nas comunidades desfavorecidas. A fim de fazer face à situação enfrentada por determinados grupos sub-representados, em especial nos cargos de liderança, é conveniente promover planos de igualdade, diversidade e inclusão nas instituições de ensino superior, bem como nos processos de progressão na carreira.

⁵ Incluindo a falta de adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência, tal como referido na Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

⁶ Comissão Europeia, Direção-Geral da Investigação e da Inovação, *She figures 2021: Gender in research and innovation – Statistics and indicators* (Números no feminino 2021: O género na investigação e inovação – estatísticas e indicadores), Serviço das Publicações, 2021.

10. A presente recomendação foi concebida em estreita sinergia com a Recomendação do Conselho relativa a um quadro europeu para atrair e reter talentos no domínio da investigação, da inovação e do empreendedorismo na Europa⁷, que visa promover carreiras de investigação mais atrativas em todos os setores, inclusive no meio académico, e o pleno reconhecimento de todos os tipos de percursos profissionais. Ambas as recomendações visam melhorar as condições de trabalho, a estabilidade das carreiras, as qualificações e as competências, a igualdade de género, a inclusividade e as medidas de proteção social para os respetivos grupos-alvo.
11. A presente recomendação visa promover medidas para reforçar o desenvolvimento profissional contínuo e para reconhecer de forma mais adequada a variedade de atividades exercidas pelo pessoal académico, o que permitirá a mobilização do pessoal para desenvolver práticas inovadoras de ensino e aprendizagem no âmbito de uma perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, estimular a mentalidade de melhoria de competências e requalificação e promover a aquisição de aptidões e competências para as transições ecológica e digital, incluindo a utilização da inteligência artificial no ensino, na aprendizagem e na investigação com base em princípios éticos.
12. A presente recomendação visa promover condições competitivas, previsíveis, justas, inclusivas, acessíveis, seguras e não discriminatórias para o pessoal académico e dos serviços profissionais, a fim de o atrair e reter no setor do ensino superior. Deverá ser permitido ao pessoal académico desenvolver métodos de ensino inovadores num ambiente em que as condições de trabalho sejam competitivas e justas, os direitos fundamentais sejam protegidos e não haja receio de represálias e/ou influências externas indevidas e em que haja abertura ao desenvolvimento profissional.

⁷ Recomendação do Conselho, de 18 de dezembro de 2023, relativa a um quadro europeu para atrair e reter talentos no domínio da investigação, da inovação e do empreendedorismo na Europa (JO C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj?locale=pt>).

13. A presente recomendação visa igualmente melhorar a base factual para a elaboração de políticas e estratégias em matéria de recursos humanos no ensino superior. Uma vez que os dados comparáveis a nível internacional sobre o pessoal académico continuam a ser insuficientes e que se utilizam conjuntos divergentes de categorias de pessoal em diferentes sistemas de ensino superior, é conveniente explorar a possibilidade de compilar dados mais pormenorizados através dos instrumentos pertinentes, principalmente através do Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior⁸ e do Observatório das Carreiras de Investigação e Inovação (ReICO), a fim de acompanhar suficientemente as tendências emergentes e tomar medidas estratégicas verdadeiramente informadas por dados concretos, reforçando ao mesmo tempo uma cooperação transnacional mais aprofundada a nível da União.
14. Uma cooperação transnacional europeia mais aprofundada e eficaz no ensino superior é fundamental para apoiar os valores, a identidade e a democracia da União, sendo igualmente essencial para a competitividade e a atratividade da Europa. Mediante a cooperação transfronteiriça, os sistemas e as instituições de ensino superior tornam-se mais fortes, mais inovadoras e mais eficientes. É necessário fomentar, reconhecer e valorizar a participação do pessoal na preparação, no incentivo e no subsequente apoio à mobilidade dos estudantes e do pessoal, incluindo os implicados na integração da mobilidade nos currículos.

⁸ Ver Comunicação da Comissão, de 18 de janeiro de 2022, sobre uma estratégia europeia para as universidades (COM(2022)16 final). A Comissão está a criar o Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior. Este Observatório destina-se a combinar o melhor das atuais ferramentas e capacidades de dados da UE num único local, reforçando simultaneamente a sua utilização.

15. A presente recomendação visa incentivar um melhor reconhecimento da energia e do tempo dedicados pelo pessoal académico e por outro pessoal dos serviços profissionais às atividades de cooperação transnacional, por exemplo, as alianças de Universidades Europeias. Para assegurar a plena implementação desta iniciativa e incentivar a realização de atividades de cooperação transnacional, incluindo o desenvolvimento de diplomas conjuntos, é necessário promover a plena participação do pessoal e as perspetivas de carreira para o pessoal académico e dos serviços profissionais envolvido nas funções de coordenação estratégica. Incentivar o pessoal a promover a mobilidade transnacional e intersetorial deverá também contribuir significativamente para o desenvolvimento de programas educativos transnacionais inovadores e interdisciplinares, em benefício de todos os estudantes,

RECOMENDA AOS ESTADOS-MEMBROS:

Tendo devidamente em conta a autonomia institucional e a liberdade académica, e de acordo com as circunstâncias nacionais:

1. Que promovam, reconheçam e valorizem diferentes funções académicas, incluindo o ensino inovador e eficaz e a transferência de conhecimentos para a sociedade, e, em especial:
 - a) Estabeleçam uma consulta com o setor do ensino superior, com o objetivo de:
 - i) reforçar as políticas em matéria de recursos humanos no setor do ensino superior no intuito de reconhecer e recompensar de igual forma as diferentes funções do pessoal académico, como o ensino, a investigação, o empreendedorismo e a inovação, a valorização e transferência do conhecimento, a cooperação nacional e transnacional, a participação das empresas e das comunidades, o desenvolvimento regional e local, a mentoria, a administração e gestão, e a participação na governação institucional;
 - ii) intensificar a promoção de abordagens, tanto novas como existentes, que valorizem, reconheçam e recompensem percursos diversificados na carreira académica, de maneira a facilitar a permeabilidade das carreiras entre as diferentes funções do pessoal académico, tal como referido no n.º 1, alínea a), subalínea i), entre os vários setores públicos e privados e entre países, tendo em conta as interrupções de carreira⁹ de forma transparente;

⁹ Por exemplo, devido a responsabilidades parentais e de prestação de cuidados ou a problemas de saúde.

- iii) aprofundar o desenvolvimento de práticas no setor do ensino superior com vista a valorizar a melhoria do ensino e o desenvolvimento do pessoal e a promover a paridade de estima do ensino em relação à investigação, na avaliação e promoção do pessoal;
 - iv) incentivar a liderança institucional nas instituições de ensino superior de modo a aumentar e manter o enfoque na aprendizagem, no ensino e na transferência de conhecimentos, prestando tanta atenção a essas atividades quanto à investigação, e a valorizar aqueles que defendem ativamente a excelência do ensino e da aprendizagem nas instituições de ensino superior e promovem boas práticas na avaliação da excelência do ensino;
 - v) apoiar a participação do pessoal académico nos debates sobre as reformas e os processos a nível nacional, regional e institucional relacionados com a sua carreira, incluindo a avaliação e o desenvolvimento profissional;
- b) Apoiem o desenvolvimento de práticas no setor do ensino superior com vista a investir no desenvolvimento contínuo de competências e profissional, mediante:
- i) a prestação de formação e apoio adequados ao pessoal académico que exerce atividades de ensino, incluindo o pessoal em início de carreira e os professores a tempo parcial;
 - ii) o apoio à melhoria do ensino por meio de novos métodos pedagógicos, por exemplo, utilizando a investigação sobre o ensino e criando centros de ensino e aprendizagem inovadores nas instituições de ensino superior, com base nas comunidades de prática e nas bibliotecas universitárias existentes, a fim de ajudar o pessoal académico na sua missão de ensino;

- iii) a prestação de apoio ao desenvolvimento profissional contínuo do pessoal académico em abordagens de aprendizagem e ensino inovadoras e centradas nos estudantes, com vista à certificação, por exemplo através de microcredenciais¹⁰, de modo a reforçar os métodos e práticas de ensino digitais e inovadores, inclusive tirando partido da utilização segura, ética e transparente da inteligência artificial, integrando nos seus cursos¹¹ a aprendizagem em prol da transição ecológica e do desenvolvimento sustentável, promovendo abordagens de aprendizagem inclusivas específicas para grupos diversificados de aprendentes, incluindo os mais vulneráveis, integrando a cooperação transnacional nos programas de educação e formação e partilhando conhecimentos com o resto do mundo através de cursos em linha, com base nas práticas da educação aberta¹²;
- c) Ponderem a eventual integração de indicadores para avaliar o grau de inovação e a qualidade do ensino e da aprendizagem nos processos de garantia da qualidade existentes, tirando partido dos conhecimentos especializados do Grupo Permanente dos Indicadores e Valores de Referência.

¹⁰ 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 (JO C 243 de 27.6.2022, p. 10).

¹¹ Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, sobre a aprendizagem em prol da transição ecológica e do desenvolvimento sustentável (JO C 243 de 27.6.2022, p. 1).

¹² As práticas educativas abertas representam técnicas de ensino e aprendizagem que se baseiam em tecnologias abertas e participativas e em recursos educativos abertos para facilitar a aprendizagem colaborativa e flexível.

2. Que incentivem o respeito das convenções coletivas, o diálogo social eficaz e a autonomia dos parceiros sociais e que tomem medidas de apoio que permitam às entidades empregadoras proporcionar condições de trabalho atrativas, inclusivas e competitivas, em que o pessoal académico e o pessoal dos serviços profissionais seja valorizado, encorajado e apoiado. Essas medidas de apoio poderão incluir:
- a) A melhoria das práticas de recrutamento e das condições de trabalho do pessoal académico e dos serviços profissionais, bem como dos mecanismos de financiamento conexos, a fim de tornar essas condições mais transparentes, previsíveis, acessíveis e estáveis, especialmente para o pessoal que se encontra em início de carreira;
 - b) Uma remuneração proporcional e isenta de disparidades salariais entre homens e mulheres, o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e condições de trabalho flexíveis para o pessoal académico e o pessoal dos serviços profissionais, que contribuam para conciliar a vida pessoal e familiar e as responsabilidades de prestação de cuidados, bem como a saúde, a segurança e o bem-estar geral, sem prejuízo das carreiras;
 - c) O acesso a uma proteção social adequada, independentemente da forma de emprego, sem prejuízo do direito de os Estados-Membros definirem os princípios fundamentais dos seus sistemas de segurança social. Estas medidas podem incidir sobre as seguintes vertentes, na medida em que estejam previstas nos Estados-Membros: prestações de desemprego, prestações por doença e cuidados de saúde, licença de maternidade, licença de paternidade e licença parental e prestações conexas, prestações de invalidez, subsídios para pessoas com deficiência, prestações de velhice e prestações de sobrevivência, prestações por acidentes de trabalho e por doenças profissionais;

- d) O acesso a informação atualizada, exaustiva, de fácil utilização e claramente compreensível sobre os direitos e obrigações em matéria de proteção social e reforçar a manutenção, acumulação e/ou transferência de direitos – adquiridos ao abrigo de regimes obrigatórios ou voluntários – ao longo da vida profissional da pessoa, ou durante um determinado período de referência, entre todos os tipos de emprego e de trabalho por conta própria, para além das fronteiras na UE e para além dos setores económicos e entre diferentes regimes dentro de uma determinada vertente de proteção social;
- e) Incentivo à participação do pessoal académico, em todas as fases da sua carreira e independentemente do seu tipo de contrato de trabalho, no ensino e na aprendizagem, na investigação e na transferência de conhecimentos, sem ingerência ou receio de represálias:
 - i) contribuindo para a eficácia dos mecanismos de acompanhamento que promovem e defendem a liberdade académica,
 - ii) definindo quadros para proteger os membros individuais do pessoal académico de ingerência externa e ameaças indevidas,
 - iii) contribuindo para a transparência dos acordos de financiamento ou de cooperação com recurso a uma gestão eficaz dos riscos;

- f) Apoio à igualdade de género, ao equilíbrio entre géneros, à igualdade de oportunidades e à inclusividade mediante uma abordagem intersetorial para o pessoal académico de todas as origens, nomeadamente desenvolvendo e partilhando boas práticas no ensino superior em matéria de igualdade de género, inclusividade e diversidade;
- g) Apoio a medidas eficazes destinadas a criar um ambiente de trabalho inclusivo e seguro que englobe a diversidade em sentido lato e que esteja isento de todas as formas de violência, assédio e discriminação de qualquer tipo com base, por exemplo, no género, idade, deficiência, origem racial, étnica ou nacional, religião ou convicção, ou orientação sexual:
 - i) incentivando iniciativas que ajudem o pessoal académico feminino a atingir um elevado nível de antiguidade académica e a ocupar cargos de direção/liderança,
 - ii) promovendo a introdução de planos de igualdade de género e de planos mais amplos de diversidade e inclusão nas instituições de ensino superior e nos processos de progressão na carreira, e incentivando as instituições de ensino superior a utilizarem instrumentos existentes ou a desenvolverem novos instrumentos, como cartas de diversidade e inclusão, códigos de conduta, materiais de orientação ou manuais;
 - iii) contribuindo para práticas de avaliação mais favoráveis e baseadas na confiança, dando prioridade à motivação intrínseca, ao retorno de informação aberto e à colaboração, nomeadamente desenvolvendo a base para a elaboração de políticas informadas por dados concretos em matéria de inclusão e diversidade.

3. Que, em consulta com as instituições de ensino superior, promovam, reconheçam e valorizem a participação numa cooperação regional, nacional e transnacional mais aprofundada e, em especial:
- a) Incentivem e apoiem a participação do pessoal académico e dos serviços profissionais em atividades de cooperação regional, nacional e transnacional mais aprofundada, tais como programas de diplomas conjuntos ou ofertas de educação e formação conjuntas que possam ter em vista a certificação, como as microcredenciais, a todos os níveis e em todas as disciplinas, valorizando essas atividades. Por exemplo:
 - i) ponderando a integração de objetivos relacionados com a cooperação educativa nos percursos profissionais e na política de pessoal a nível nacional, regional e institucional,
 - ii) tendo em conta o desenvolvimento de atividades educativas conjuntas na avaliação das carreiras académicas do pessoal académico,
 - iii) tendo em conta as tarefas relacionadas com a cooperação regional, nacional e transnacional no total de horas de trabalho do pessoal académico e do pessoal dos serviços profissionais;
 - b) Visem, em consulta com o setor do ensino superior, o objetivo de desenvolver perspetivas de carreira flexíveis a longo prazo e medidas de gestão de talentos destinadas ao pessoal académico e dos serviços profissionais que participe na coordenação e gestão da cooperação transnacional de instituições de ensino superior, como as alianças de Universidades Europeias e outros modelos de cooperação no âmbito do Erasmus+;

- c) Incentivem o desenvolvimento e a promoção de novas oportunidades de mobilidade europeia e internacional, proporcionando igualmente formas alternativas, como a colaboração virtual, para quem não pode viajar, dirigidas ao pessoal académico e dos serviços profissionais, nomeadamente através da mobilização dos instrumentos existentes para a gestão de carreiras e a mobilidade laboral, como a plataforma Europass e os conselheiros da mobilidade dos Serviços Europeus de Emprego (EURES);
 - d) Habilitem as instituições de ensino superior a dedicar a capacidade adequada de recursos humanos à cooperação transnacional;
 - e) Incentivem a possibilidade de o pessoal académico e dos serviços profissionais participar na aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente tirando licenças sabáticas ou outras formas de licença para melhorar as suas aptidões e competências.
4. Que participem na elaboração de políticas mais informadas por dados concretos com vista a criar condições competitivas, previsíveis, seguras, justas e não discriminatórias no meio académico, com base nos dados organizacionais, regionais, nacionais e europeus disponíveis sobre as carreiras e a política de pessoal no ensino superior.
5. Que sigam a presente recomendação em tempo útil a fim de permitir a plena concretização dos principais objetivos das Conclusões do Conselho sobre uma estratégia europeia que capacite as instituições de ensino superior para o futuro da Europa¹³.
6. Que informem a Comissão, no contexto da estrutura de governação do quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação¹⁴, sobre as medidas correspondentes a tomar ao nível adequado para apoiar os objetivos da presente recomendação enquanto medidas essenciais para concretizar e continuar a desenvolver o Espaço Europeu da Educação.

¹³ JO C 167 de 21.4.2022, p. 9.

¹⁴ Resolução do Conselho sobre a estrutura de governação do quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação rumo ao Espaço Europeu da Educação e mais além (2021-2030) (JO C 497 de 10.12.2021, p. 1).

TOMA NOTA DA INTENÇÃO DA COMISSÃO DE:

1. Coordenar, em estreita cooperação com os Estados-Membros, as instituições de ensino superior e os parceiros sociais, no âmbito do Grupo de Trabalho sobre o Ensino Superior do quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação, os trabalhos de preparação para a aplicação da presente recomendação, em conformidade com as Conclusões do Conselho sobre uma estratégia europeia que capacite as instituições de ensino superior para o futuro da Europa, e prestar aconselhamento sobre a forma como as instituições de ensino superior podem melhorar a atratividade das carreiras do pessoal académico e dos serviços profissionais; elaborar um quadro europeu de competências para o pessoal académico, a fim de reforçar a permeabilidade das carreiras em todos os setores, com base e tirando partido, consoante adequado, dos quadros de competências pertinentes existentes a nível da União, incluindo o Quadro Europeu de Competências para os Investigadores (ResearchComp) e instrumentos como os disponibilizados pela Estratégia de Recursos Humanos para os Investigadores (HRS4R) e pelo Acordo sobre a Reforma da Avaliação da Investigação.
2. Reforçar o apoio ao diálogo social a nível da União sobre as carreiras do pessoal académico e dos serviços profissionais, em especial no âmbito do diálogo social setorial europeu no domínio da educação, facilitar a aprendizagem interpares entre Estados-Membros sobre mecanismos eficazes para assegurar o reconhecimento da participação do pessoal académico e dos serviços profissionais na cooperação transnacional e em atividades de ensino inovadoras; e apoiar políticas informadas por dados concretos e o acompanhamento dos progressos mediante o levantamento dos dados existentes sobre as carreiras e a política de pessoal no ensino superior a nível europeu, nacional e institucional, através do Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior e do ReICO, tirando partido de sinergias e identificando lacunas e necessidades de dados.

3. Promover sinergias com a Recomendação do Conselho relativa a um quadro europeu para atrair e reter talentos no domínio da investigação, da inovação e do empreendedorismo na Europa, a fim de assegurar carreiras melhores e mais sólidas para o pessoal académico que trabalha em instituições de ensino superior e que participa tanto no ensino e na investigação como na transferência de conhecimentos.
4. Continuar a desenvolver, promover e prestar apoio à cooperação transnacional no domínio da educação e à excelência educativa inovadora através de fontes de financiamento pertinentes a nível da União, nomeadamente através do programa Erasmus+¹⁵ e de outros programas da UE, e incentivar os Estados-Membros a recorrerem ao Instrumento de Assistência Técnica a fim de obterem conhecimentos técnicos especializados específicos para conceber e aplicar as reformas necessárias no domínio do ensino superior, inclusive promovendo a cooperação entre os decisores políticos, os investigadores, o meio académico e intervenientes socioeconómicos e reforçando a atratividade das carreiras académicas.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Conselho

O Presidente / A Presidente

¹⁵ Regulamento (UE) 2021/817 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de maio de 2021, que cria o Erasmus+: o Programa da União para a educação e formação, a juventude e o desporto, e que revoga o Regulamento (UE) n.º 1288/2013 (JO L 189 de 28.5.2021, p. 1).