

Bruxelas, 3 de abril de 2024
(OR. en)

8506/24

Dossiê interinstitucional:
2024/0078(NLE)

EDUC 111
SOC 250
RECH 152
JEUN 73
DIGIT 100
ENV 386

NOTA DE ENVIO

de:	Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora
data de receção:	27 de março de 2024
para:	Thérèse BLANCHET, secretária-geral do Conselho da União Europeia
n.º doc. Com.:	COM(2024) 145 final
Assunto:	Proposta de RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO relativa a carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2024) 145 final.

Anexo: COM(2024) 145 final



COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 27.3.2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Proposta de

RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO

relativa a carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior

{SWD(2024) 74 final}

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DA PROPOSTA

1.1. Razões e objetivos da proposta

Na economia do conhecimento, o futuro da Europa será moldado pelo desempenho dos seus sistemas educativos e pela sua capacidade de competir na corrida mundial aos talentos. A educação tem de fazer parte da solução para muitos dos desafios que a Europa enfrenta.

O setor do ensino superior da Europa desempenha um papel fundamental para dotar a sua mão de obra das competências de alto nível necessárias no mercado de trabalho e estabelece as bases para a capacidade de inovação e a competitividade da Europa, designadamente no contexto de uma diminuição da mão de obra. É também fundamental para a capacidade dos cidadãos da UE de aprenderem e pensarem de forma autónoma, o que é essencial para o bom funcionamento da democracia.

O setor do ensino superior tem de atrair e reter pessoal talentoso. Esse pessoal deve poder prosperar, independentemente da sua origem, e gozar de liberdade académica, em conformidade com os princípios democráticos. Atualmente, o pessoal académico assume uma vasta gama de tarefas, além das tradicionais funções de ensino e investigação. As perspetivas de carreira e a satisfação profissional são decisivas para reter os talentos académicos.

A presente proposta centra-se em duas outras questões que afetam a atratividade das carreiras académicas:

- (1) *As novas atividades educativas conjuntas transnacionais pioneiras*, como o diploma europeu¹, requerem pessoal especializado com competências específicas. No entanto, a experiência² mostra que a participação na cooperação transnacional pode resultar num volume de trabalho adicional que nem sempre é reconhecido ou recompensado. Tal trabalho pode ser entendido como algo a realizar adicionalmente ao trabalho a tempo inteiro, o que pode constituir um desincentivo à participação nas atividades de cooperação transnacional.
- (2) *Para dotar as pessoas de competências de elevada qualidade* é necessário dispor de pessoal académico com formação adequada e ágil. No entanto, os critérios de avaliação e promoção das carreiras no setor do ensino superior estão mais estreitamente ligados às atividades de investigação e menos à qualidade do ensino. Este facto, associado à falta de formação contínua para se manter atualizado sobre métodos e conteúdos pedagógicos, pode desencorajar o pessoal académico de ensinar. Consequentemente, o pessoal académico pode ter dificuldade em encontrar um equilíbrio entre o ensino e a investigação e, por conseguinte, dedicar-se menos ao ensino.

As instituições de ensino superior também orientam a inovação e o desenvolvimento económico, cívico e cultural da sua região. Desenvolvem os conhecimentos e as competências profissionais das pessoas, mas também aproximam pessoas e comunidades em benefício de ambas as partes. Contudo, muitas instituições de ensino superior não atribuem o valor

¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «Plano para o diploma europeu», COM(2024) 144.

² Alianças de Universidades Europeias, mestrados conjuntos Erasmus Mundus, programas conjuntos de doutoramento Marie Skłodowska-Curie (MSCA) e programas com o rótulo do EIT financiados ao abrigo do programa Erasmus+.

necessário a atividades como a participação das empresas e das comunidades, a inovação de base local³ ou a participação na governação institucional.

A presente proposta procura abordar esta questão no âmbito de um pacote mais vasto, com uma comunicação sobre um plano pormenorizado para um diploma europeu e uma proposta de recomendação do Conselho relativa a um Sistema Europeu de Garantia da Qualidade e Reconhecimento. Esta iniciativa apoia o trabalho em prol de um diploma europeu, mas vai mais longe, com a recomendação relativa a atrair e reter pessoal académico e profissional de excelência no ensino superior, a fim de fazer avançar este objetivo.

O objetivo final da iniciativa é a prosperidade do setor do ensino superior, enquanto elemento essencial do Espaço Europeu da Educação⁴, a fim de ajudar a Europa a enfrentar os desafios futuros, dotando as pessoas de competências adaptadas às necessidades sociais em evolução.

A presente proposta deve ser considerada em conjunto 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 Europa⁵. Ambas reforçam as sinergias entre o Espaço Europeu da Educação e o Espaço Europeu da Investigação (EEI)⁶.

1.2. Questões estruturais e operacionais a abordar na presente recomendação

Os dados concretos de estudos e consultas apontam para os desincentivos à participação do pessoal do ensino superior na cooperação transnacional e no ensino, bem como para a falta de reconhecimento destas atividades na progressão na carreira.

1.2.1. Promover, reconhecer e valorizar a participação numa cooperação transnacional mais profunda

Os estudos revelam uma perceção generalizada de que o tempo dedicado pelo pessoal do ensino superior ao aprofundamento da cooperação transnacional (incluindo no estabelecimento e na implantação de alianças de Universidades Europeias⁷) não é devidamente reconhecido nas suas carreiras. Num inquérito específico sobre esta questão⁸, a maioria dos inquiridos concordou que a cooperação transnacional no ensino e na aprendizagem fazia parte da sua estratégia institucional do ensino superior (66 %) e que os percursos profissionais do pessoal académico permitiam, apoiavam e incentivavam eficazmente as atividades de cooperação transnacional (65 %). No entanto, no que se refere aos mecanismos de avaliação, promoção e recompensa, apenas 40 % dos inquiridos concordaram que a participação na cooperação transnacional era efetivamente tida em conta. Em muitos casos, os inquiridos expressaram a opinião de que este trabalho era subestimado e que se esperava que as pessoas o fizessem acrescentando-o ao seu trabalho a tempo inteiro.

³ A inovação de base local visa alcançar uma transformação económica urbana/regional que supere os impactos das estratégias nacionais ou da UE. Privilegia uma abordagem da base para o topo que envolve todas as partes interessadas pertinentes, capacitando as cidades ou as regiões para desenvolverem estratégias adaptadas às suas necessidades. Ver Rissola, G. e Haberleithner, J., *Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Concretizar o Espaço Europeu da Educação até 2025, 30 de setembro de 2020, COM(2020) 625 final.

⁵ 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 de 29.12.2023).

⁶ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en#what-is-era.

⁷ A iniciativa Universidades Europeias é uma iniciativa da UE destinada a estabelecer alianças entre instituições de ensino superior de toda a Europa. É executada principalmente através de financiamento do Erasmus+.

⁸ Investigação realizada pela [ECORYS](#) (uma empresa de consultoria baseada na investigação) em 2023.

Além disso, não se facilitam suficientemente as oportunidades de mobilidade europeia e internacional do pessoal. O pessoal académico que participa no programa Erasmus+ ou nas Ações Marie Skłodowska-Curie admite que estes dois programas lhe permitem utilizar mais métodos de ensino inovadores e promover ligações mais estreitas com o mercado de trabalho. Contudo, um relatório⁹ sobre os recursos dos sistemas do ensino superior em 24 países da OCDE¹⁰ inquiridos salienta que apenas metade dos países incluídos na amostra dispõe de programas nacionais específicos para financiar e apoiar a mobilidade do pessoal.

1.2.2. Promover, reconhecer e valorizar diversas funções e tarefas académicas, nomeadamente o ensino inovador e eficaz

A entidade empregadora e a sociedade em geral esperam que o pessoal académico que trabalha em instituições de ensino superior desempenhe várias funções e tarefas¹¹ adicionais além do ensino e da investigação. Em última análise, estas tarefas adicionais moldam o papel que o ensino superior desempenha na sociedade – ensinando profissionais altamente qualificados e enfrentando os desafios sociais e económicos. No entanto, estas diversas tarefas não são valorizadas da mesma forma. Embora existam mecanismos formais de reconhecimento do ensino nas carreiras académicas na maioria dos países europeus, estes não parecem funcionar bem na prática. É fundamental valorizar o ensino e outras atividades académicas não relacionadas com a investigação (todas elas essenciais para a sociedade) em pé de igualdade com a investigação¹².

As organizações de partes interessadas estão preocupadas com esta falta de paridade de estima entre a investigação e o ensino. Estão igualmente preocupados com os elevados níveis de insatisfação comunicados relativamente às práticas institucionais relacionadas com a diversidade das funções e tarefas académicas. Por exemplo, mais de dois terços (70 %) dos respondentes de um inquérito¹³ recente afirmaram que o volume de trabalho do pessoal académico não estava distribuído de um modo relativamente equitativo pelos tipos de pessoal, pelos níveis de antiguidade e pelas funções. Outro estudo recente mostra que, embora o desempenho docente seja avaliado regularmente em muitos sistemas do ensino superior, os resultados desta avaliação têm apenas um impacto limitado na progressão na carreira, sendo o ensino de qualidade e inovador pouco reconhecido¹⁴.

Os modelos de percursos profissionais lineares constituem outro motivo de preocupação para o pessoal académico, uma vez que limitam a capacidade das instituições de ensino superior de inovar e dialogar com o seu ecossistema mais vasto. O pessoal académico raramente pode deslocar-se facilmente entre o meio académico e outros setores. No entanto, esse alargamento da experiência contribuiria para a qualidade do ensino e da vida académica.

Além disso, o apoio ao desenvolvimento do pessoal académico é considerado insuficiente. Lidar com um corpo estudantil mais diversificado e envolvê-lo num ambiente de

⁹ OCDE (2024), «The state of academic careers in OECD countries: An evidence review», *OECD Education Policy Perspectives*, n.º 91, Publicação da OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos.

¹¹ Estas atividades incluem a cooperação transnacional, a participação das empresas e das comunidades (cooperação com diferentes setores da economia e comunidades locais), a inovação de base local e a participação na governação institucional.

¹² Ver inquérito em linha da ECORYS e análise de dados da OCDE. Além disso, 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, adotada em 2023, recomenda sistemas de avaliação e recompensa que reconheçam uma diversidade de realizações, atividades e práticas que incluem o ensino, a cooperação entre o meio académico e a indústria e a interação com a sociedade.

¹³ Investigação realizada pela ECORYS em 2023.

¹⁴ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

aprendizagem centrado no estudante exige uma atualização contínua dos métodos de ensino. Embora exista apoio ao pessoal académico para aprimorar os métodos de ensino (melhoria do ensino)¹⁵, este não está generalizado em todo o Espaço Europeu da Educação. A implantação de um requisito formal de qualificação pedagógica para o pessoal académico que assume uma função docente no ensino superior é ainda menos comum¹⁶.

1.2.3. Promover condições competitivas, seguras, justas, livres e não discriminatórias para atrair e reter pessoal

Só é possível desenvolver o ensino de elevada qualidade e a cooperação transnacional num ambiente de trabalho livre, seguro, previsível e estável. O bem-estar do pessoal académico depende de vários fatores: possibilidade de desenvolvimento profissional, igualdade e não discriminação no recrutamento e na promoção, oportunidades de mobilidade e liberdade intelectual. Trata-se de fatores fundamentais para atrair as gerações mais jovens para uma carreira académica. Ao mesmo tempo, a falta de inclusividade e competitividade em termos de condições de trabalho atrativas pode dissuadir as pessoas de optar por este tipo de carreira. A elevada proporção de contratos precários no domínio do ensino superior, especialmente em início de carreira, impede o desenvolvimento das suas competências profissionais, motivo pelo qual um diálogo social eficaz e a liberdade académica são elementos de apoio necessários para alcançar um ensino de elevada qualidade e a cooperação transnacional.

As características específicas do ensino superior e a variedade de instituições implicam que a situação do pessoal académico seja bastante variada, em especial entre os que se encontram na fase inicial das suas carreiras. Muitos membros do pessoal do ensino superior trabalham com contratos de curta duração ou precários¹⁷. Apesar de essa situação proporcionar maior flexibilidade às instituições de ensino superior, pode tornar a profissão académica menos atrativa.

Além da segurança no emprego e das condições de trabalho, o bem-estar do pessoal académico e dos serviços profissionais assenta também na garantia de que pode ensinar sem ingerência ou receio de represálias. Num estudo recente, que analisou a autoperceção da liberdade académica por parte de 4 000 membros do pessoal académico dos países da UE, 45 % referiram uma erosão na proteção da liberdade académica¹⁸. Quaisquer incidentes que possam eventualmente comprometer a liberdade académica podem dificultar o trabalho académico, que, pela sua própria natureza, ocorre num espaço público. O receio de perseguição devido aos seus pontos de vista científicos é um grande desincentivo a enveredar por uma carreira no ensino superior.

A Europa dispõe de um sistema de ensino superior altamente acessível em comparação com o resto do mundo. No entanto, os grupos desfavorecidos continuam a estar sub-representados entre os estudantes, o pessoal académico e os investigadores. É importante que as instituições de ensino superior criem um ambiente em que os talentos provenientes de grupos desfavorecidos permaneçam no meio académico e contribuam (com a sua experiência específica) para um trabalho académico de elevada qualidade¹⁹. O pessoal académico

¹⁵ Cinco Estados-Membros têm obrigações regulamentares para melhorar o ensino: DK, EE, FR, LT e LV. Ver Zhang, T. (2022). *National Developments in Learning and Teaching in Europe*. Bruxelas: Associação Europeia de Universidades.

¹⁶ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁷ Os dados concretos indicam que, em alguns sistemas, cerca de um quarto do pessoal pode estar ao serviço com contratos de curta duração: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karran, T. & K. Beiter (2020), «Academic freedom in the European Union: legalities and realities», em Bergan, S., T. Gallagher e I. Harkavy (eds.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy*, Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura, Publicação do Conselho da Europa, Estrasburgo.

¹⁹ [Community engagement in higher education: trends, practices and policies - NESET \(nesetweb.eu\)](https://www.nesetweb.eu/).

proveniente de grupos sub-representados poderá servir de modelo para os estudantes desfavorecidos, o que pode eventualmente ajudar a atrair talentos diversificados. Tendo em conta a função social do meio académico, este deve estar aberto à diversidade e criar condições não discriminatórias e seguras que permitam a todo o pessoal inovar e ensinar. A falta de oportunidades de recrutamento, emprego e mobilidade inclusivas e acessíveis para as pessoas com deficiência dissuade-as de ingressar ou manter uma carreira neste domínio. Em 2020, trabalhavam no setor da educação seis vezes menos pessoas com deficiência do que pessoas sem deficiência²⁰. Os dados apontam para a persistência de desequilíbrios entre os géneros, nomeadamente a desigualdade contratual²¹. As mulheres são contratadas com maior frequência do que os homens em contratos precários (9 % contra 7,7 % em 2019) e contratos temporários (mais 3,9 pontos percentuais). Apesar dos progressos realizados nos últimos anos, as mulheres estão sub-representadas entre o pessoal académico nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) e em cargos de nível superior. Estas diferenças entre géneros podem ter uma influência direta nas disparidades salariais entre homens e mulheres, uma vez que os domínios CTEM tendem a estar associados a níveis salariais mais elevados. A percentagem média de mulheres que ocupam cargos de professora catedrática ou cargos equivalentes é de 26 % na UE, verificando-se um desequilíbrio ainda maior entre os géneros na governação, em que apenas 24 % dos dirigentes das instituições de ensino superior são mulheres.

A melhoria das condições de trabalho e a eliminação dos obstáculos e das desigualdades de género nas carreiras académicas desempenham um papel importante na promoção de condições competitivas, livres, inclusivas, seguras, justas e não discriminatórias no meio académico, uma vez que fazem parte dos elementos necessários para aumentar a atratividade das instituições de ensino superior para o pessoal académico e promover o ensino de elevada qualidade e a cooperação transnacional.

Os dados sobre as carreiras académicas são frequentemente fragmentados, o que dificulta a análise aprofundada de determinados aspetos. Os trabalhos no sentido de colmatar algumas das lacunas de dados existentes já foram iniciados no âmbito do trabalho realizado pelo Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior²² e pelo observatório das carreiras de investigação, a desenvolver no Espaço Europeu da Investigação para acompanhar as carreiras de investigação em todos os setores²³. No entanto, é necessária uma melhor recolha e integração de dados tanto para acompanhar a transformação institucional no setor do ensino superior da UE como para orientar a elaboração de políticas.

1.3. Objetivos prosseguidos pela proposta de recomendação do Conselho

A presente recomendação do Conselho visa criar um quadro comum a nível da UE para carreiras atrativas, inclusivas e sustentáveis no ensino superior.

²⁰ Competências europeias em matéria de deficiência, *The employment of persons with disabilities*, [Relatórios – Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão – Comissão Europeia \(europa.eu\)](#).

²¹ Comissão Europeia, Direção-Geral da Investigação e da Inovação, *She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators*, Serviço das Publicações, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

²² Ver 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, 18 de janeiro de 2022, COM(2022) 16 final. A Comissão está em vias de criar o Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior. Este Observatório combina o melhor das atuais ferramentas e capacidades de dados da UE num único local, reforçando simultaneamente a sua utilização.

²³ Programa de trabalho do Horizonte Europa 2023-2024, *Widening participation and strengthening the European Research Area*.

1.4. Coerência com as disposições existentes da mesma política setorial

A proposta é um dos principais resultados tangíveis no âmbito do Espaço Europeu da Educação e baseia-se nos trabalhos anteriores descritos nos parágrafos seguintes.

A Comunicação da Comissão sobre uma estratégia europeia para as universidades²⁴ salienta a necessidade de «carreiras académicas flexíveis e atrativas» no ensino superior. A comunicação refere que a «Comissão, em estreita cooperação com as partes interessadas e os Estados-Membros, irá propor [...] um quadro europeu para carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior, em sinergia com o quadro de carreiras de investigação desenvolvido no âmbito do EEI». Insta igualmente os Estados-Membros a «[p]romover a paridade de estima entre diferentes percursos de carreira académica e proporcionar maior flexibilidade para carreiras académicas, [...] para além do meio académico».

As Conclusões do Conselho sobre uma estratégia europeia que capacite as instituições de ensino superior para o futuro da Europa²⁵, onde é referido que «[n]as avaliações das suas carreiras, deve ser tido em conta todo o leque de atividades académicas, tanto dentro como fora do meio académico, realizadas no âmbito de todas as dimensões das missões das IES», reiteraram uma vez mais este objetivo.

A presente proposta de recomendação do Conselho tem em conta as experiências das Ações Marie Skłodowska-Curie, que contribuem para estes objetivos: i) atraindo talentos internacionais para a Europa; ii) promovendo condições de trabalho atrativas; e iii) apoiando a formação, a mobilidade e a evolução da carreira dos investigadores e do pessoal académico na Europa.

A Recomendação do Conselho relativa a um quadro europeu para atrair e reter talentos no domínio da investigação, da inovação e do empreendedorismo na Europa²⁶ visa reforçar as carreiras de investigação em todos os setores, nomeadamente através da introdução de uma nova Carta Europeia do Investigador. Tanto o quadro como a Carta estão em consonância com 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»²⁷, adotadas em maio de 2021, e um dos principais resultados tangíveis anexados às conclusões do Conselho sobre a futura governação do Espaço Europeu da Investigação²⁸.

Em 13 de novembro de 2023, a Comissão adotou uma proposta de recomendação do Conselho intitulada «“A Europa em Movimento” — oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos»²⁹. Essa proposta de recomendação visa proporcionar oportunidades aos educadores, ao pessoal e aos aprendentes em qualquer idade.

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, 18 de janeiro de 2022, COM(2022) 16 final.

²⁵ Conclusões do Conselho sobre uma estratégia europeia que capacite as instituições de ensino superior para o futuro da Europa (JO C 167 de 21.4.2022, p. 9).

²⁶ 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, p. 1).

²⁷ <https://www.consilium.europa.eu/media/49980/st09138-en21.pdf>

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/pt/pdf>. Ver a ação 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 3 «Avançar 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 a ação 5 «Promover a igualdade de género e promover a inclusividade, tendo em conta a Declaração de Liubiana».

²⁹ Proposta de recomendação do Conselho «A Europa em Movimento» — oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos, 15 de novembro de 2023, COM(2023) 719 final.

A 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)³⁰ estabelece como prioridade «tornar a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade uma realidade para todos». As ações que promovam «uma mentalidade de requalificação e melhoria de competências em toda a União»³¹ durante o Ano Europeu das Competências 2023/2024 e as políticas em matéria de competências para alinhar as necessidades e os conjuntos de competências dos aprendentes (incluindo as adquiridos durante a mobilidade) com as oportunidades do mercado de trabalho reforçam esta prioridade.

A Recomendação do Conselho, de 23 de novembro de 2023, relativa à melhoria da oferta de competências digitais na educação e na formação³² insta os Estados-Membros a continuarem «a aperfeiçoar as medidas destinadas a formar e recrutar professores com conhecimentos especializados nos domínios [...] das tecnologias digitais avançadas no ensino superior, reconhecendo simultaneamente que estes professores precisam de dispor de uma gama diversificada de competências pedagógicas e didáticas».

1.5. Coerência com outras políticas da União

Ao reforçar o ensino superior, a presente proposta de recomendação do Conselho contribui para os esforços da Europa no sentido de investir nas pessoas e nas suas competências, estabelecendo as bases para um crescimento sustentado, a competitividade e um elevado nível de emprego, em consonância com o Semestre Europeu.

É igualmente coerente com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais³³, que estabelece princípios e direitos essenciais relacionados com a igualdade de oportunidades e o acesso ao mercado de trabalho, as condições de trabalho justas e a proteção e inclusão sociais, e com a Recomendação do Conselho, de novembro de 2019, relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria³⁴.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE

2.1. Base jurídica

A proposta baseia-se no artigo 165.º, n.º 4, e no artigo 166.º, n.º 4, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). O artigo 165.º, n.º 1, do TFUE estabelece que a União «contribuirá para o desenvolvimento de uma educação de qualidade, incentivando a cooperação entre Estados-Membros e, se necessário, apoiando e completando a sua ação, respeitando integralmente a responsabilidade dos Estados-Membros pelo conteúdo do ensino e pela organização do sistema educativo». O artigo 165.º, n.º 2, do TFUE especifica ainda que a ação da União no domínio da educação tem por objetivo «promover a cooperação entre estabelecimentos de ensino» e «incentivar a mobilidade dos estudantes e dos professores».

O artigo 166.º, n.º 1, do TFUE estipula que a União desenvolve uma política de formação profissional. O artigo 166.º, n.º 2, do TFUE afirma que a ação da União tem por objetivo

³⁰ 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).

³¹ Decisão (UE) 2023/936 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, sobre o Ano Europeu das Competências (JO L 125 de 11.5.2023, p. 1).

³² Recomendação do Conselho, de 23 de novembro de 2023, relativa à melhoria da oferta de competências digitais na educação e na formação (JO C, C/2024/1030 de 23.1.2024).

³³ Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (JO C 428 de 13.12.2017, p. 10).

³⁴ 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 (JO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

«estimular a cooperação em matéria de formação entre estabelecimentos de ensino ou de formação profissional e empresas».

Além disso, a proposta baseia-se no artigo 153.º, n.º 1, alíneas b) e i), em conjugação com o artigo 292.º. Enquanto o artigo 153.º, n.º 1, alíneas b) e i), estabelece que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros no domínio das condições de trabalho e da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, o artigo 292.º do TFUE proporciona a base jurídica para que o Conselho adote recomendações sob proposta da Comissão.

A iniciativa não propõe qualquer alargamento dos poderes de regulamentação da UE nem compromissos vinculativos que recaiam sobre os Estados-Membros. Cabe aos Estados-Membros decidir, com base nas circunstâncias nacionais, como aplicam a presente recomendação do Conselho.

2.2. Subsidiariedade (no caso de competência não exclusiva)

A proposta está em conformidade com o princípio da subsidiariedade, tal como previsto no artigo 5.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia (TUE). Procura aumentar a cooperação transnacional no ensino superior, salvaguardando simultaneamente a capacidade dos Estados-Membros de tomarem decisões legislativas independentes e de aplicarem medidas destinadas a promover uma cooperação mais profunda entre as instituições de ensino superior. Não obstante a responsabilidade dos Estados-Membros, as questões de cooperação transnacional são, por natureza, mais bem abordadas a nível da UE, através de uma ação conjunta.

2.3. Proporcionalidade

A proposta está em conformidade com o princípio da proporcionalidade, tal como previsto no artigo 5.º, n.º 4, do TUE. Nem o conteúdo nem a forma da proposta excedem o necessário para atingir os seus objetivos. As ações propostas são proporcionais aos objetivos visados, uma vez que respeitam as práticas dos Estados-Membros e a diversidade dos sistemas. Quaisquer compromissos assumidos pelos Estados-Membros são de caráter voluntário e cada Estado-Membro continua a ser livre de decidir sobre a aplicação da proposta. O valor acrescentado da ação a nível da UE consiste em promover uma cooperação transnacional mais profunda entre instituições de ensino superior de diferentes Estados-Membros, a fim de melhorar o funcionamento do setor do ensino superior na UE e aumentar a sua atratividade e competitividade a nível mundial.

2.4. Escolha do instrumento

A fim de alcançar os objetivos acima referidos, o artigo 165.º, n.º 4, e o artigo 166.º, n.º 4, do TFUE, bem como o artigo 292.º, tal como acima explicado, preveem a adoção de recomendações pelo Conselho, sob proposta da Comissão. Uma recomendação do Conselho é um instrumento adequado no domínio da educação e formação, onde a União tem uma responsabilidade de apoio.

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

3.1. Consultas das partes interessadas

Nos últimos anos, realizaram-se numerosas atividades de consulta nas reuniões: i) do Grupo de Trabalho para o Ensino Superior do Quadro Estratégico para o Espaço Europeu da Educação; ii) dos Diretores-Gerais do Ensino Superior; e iii) do Grupo de Acompanhamento de Bolonha e do Grupo de Trabalho «Aprendizagem e Ensino».

Realizaram-se debates regulares entre a Comissão e as instituições de ensino superior e as organizações de partes interessadas, incluindo as Universidades Europeias. Várias partes interessadas deram contributos por escrito (AEU, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

Um inquérito em linha reforçou ainda mais os contributos das partes interessadas, tal como o fizeram as conclusões de uma análise da literatura prévia. O inquérito e as conclusões em causa indicaram claramente a perceção da falta de reconhecimento do ensino e de outras atividades, em comparação com a investigação, nas carreiras académicas em instituições de ensino superior. O convite à apreciação³⁶ foi publicado em 9 de janeiro de 2024 e encerrado em 6 de fevereiro de 2024, tendo as partes interessadas, de um modo geral, acolhido favoravelmente a iniciativa.

A Comissão manteve igualmente intercâmbios com os parceiros sociais, como o CSEE³⁷, ao longo do processo de preparação desta recomendação.

3.2. Recolha e utilização de conhecimentos especializados

A proposta baseia-se em dados concretos e contributos recebidos de estudos e relatórios: uma análise exaustiva da literatura e um inquérito em linha da ECORYS, incluindo reuniões de consulta e grupos de reflexão³⁸; a análise de dados da OCDE sobre carreiras académicas³⁹ e uma análise complementar do bem-estar do pessoal académico realizada pela NESET⁴⁰.

Os contributos baseados em projetos financiados pelo Erasmus+ que envolvem organizações de partes interessadas também contribuíram: o projeto LOTUS⁴¹ coordenado pela AEU e o projeto E-note⁴².

3.3. Avaliação de impacto

Dado o carácter voluntário das atividades propostas e o âmbito dos impactos esperados, não se realizou uma avaliação de impacto. A elaboração da proposta baseou-se em estudos prévios, consultas das partes interessadas e dos Estados-Membros, bem como num convite à apreciação.

3.4. Direitos fundamentais

A proposta respeita os princípios reconhecidos na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁴³, nomeadamente o direito à educação nos termos do artigo 14.º, o respeito pela liberdade das artes e das ciências e a liberdade académica nos termos do artigo 13.º, a não discriminação nos termos do artigo 21.º, a igualdade entre homens e mulheres nos termos do artigo 23.º e o direito a condições de trabalho justas e equitativas nos termos do artigo 31.º.

³⁵ AEU: Associação Europeia de Universidades; YERUN: Rede de Jovens Universidades Europeias de Investigação; LERU: Liga de Universidades Europeias de Investigação; CESAER: Conferência das Escolas Europeias de Ensino e Investigação em Engenharia Avançada; The Guild: Associação de Universidades Europeias com Intensa Atividade de Investigação; EURASHE: Associação Europeia das Instituições de Ensino Superior.

³⁶ [Carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior \(europa.eu\)](#).

³⁷ Comité Sindical Europeu da Educação.

³⁸ Investigação realizada pela ECORYS em 2023.

³⁹ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

⁴⁰ <https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/>.

⁴¹ *Leadership and Organisation for Teaching and Learning at European Universities* (Liderança e Organização para o Ensino e a Aprendizagem nas Universidades Europeias): LOTUS ([eua.eu](#)).

⁴² [Página inicial - European Network on Teaching Excellence \(Rede Europeia para a Excelência no Ensino\)](#).

⁴³ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (JO C 326 de 26.10.2012, p. 391).

4. INCIDÊNCIA ORÇAMENTAL

Embora esta iniciativa não exija recursos adicionais do orçamento da UE, as medidas previstas na presente recomendação mobilizarão fontes de financiamento a nível da UE, nacional e regional.

5. OUTROS ELEMENTOS

Planos de execução e acompanhamento, avaliação e prestação de informações

A Comissão tenciona:

- Facilitar a aprendizagem interpares entre os Estados-Membros, as instituições de ensino superior e as partes interessadas, incluindo as alianças de Universidades Europeias para a melhoria do ensino, criar mecanismos que garantam o reconhecimento do ensino e a participação em atividades de cooperação transnacional e proporcionem percursos profissionais sustentáveis e medidas adequadas de gestão de talentos para o pessoal académico e o pessoal dos serviços profissionais.
- Promover sinergias entre a presente proposta e 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, o que poderia ajudar a assegurar carreiras melhores e mais sólidas para o pessoal académico que trabalha em instituições de ensino superior e de investigação.
- Facilitar a elaboração de políticas baseadas em dados concretos e o acompanhamento dos progressos da presente proposta, fazendo, através do Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior, o levantamento dos dados existentes sobre as políticas em matéria de pessoal e carreiras do ensino superior a nível europeu, nacional e institucional. A Comissão tenciona igualmente identificar as lacunas e as necessidades em termos de dados e ter em conta as ligações pertinentes entre o Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior e o observatório das carreiras de investigação desenvolvido no âmbito do Espaço Europeu da Investigação.

Proposta de

RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO**relativa a 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) É essencial dispor de pessoal de elevada qualidade para a prosperidade das instituições de ensino superior da União e uma cooperação transnacional mais profunda entre os Estados-Membros, em consonância com a estratégia europeia para as universidades⁴⁴.
- (2) Entende-se por «pessoal académico» do ensino superior, o pessoal cuja missão principal ou preponderante consiste no ensino ou na investigação em instituições que oferecem programas dos níveis 5 a 8 do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ)⁴⁵. Deve entender-se que o pessoal visado pela presente recomendação inclui o pessoal que trabalha em instituições de ensino superior e que exerce simultaneamente atividades de ensino e investigação, bem como o pessoal que exerce apenas ou principalmente atividades de ensino, independentemente do seu estatuto. Inclui igualmente investigadores que trabalham em instituições de ensino superior, que podem não ter uma missão de ensino permanente, mas que estão envolvidos na vida da instituição e podem participar ocasionalmente no ensino.
- (3) Algumas recomendações incluem o pessoal dos serviços profissionais que não é considerado estritamente «pessoal académico», mas que possui vastos conhecimentos especializados de alto nível em domínios estratégicos, jurídicos 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 outras políticas pertinentes.
- (4) As instituições de ensino superior estão a deparar-se com alterações das condições e estão a ser criados novos tipos de atividades académicas. Espera-se que o pessoal académico no ensino superior desempenhe várias funções, não só o ensino e a investigação tradicionais mas também o empreendedorismo e a inovação, a valorização do conhecimento, a cooperação transnacional, a participação das empresas e das comunidades⁴⁶, o desenvolvimento regional e local, a mentoria, a administração

⁴⁴ 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, 18 de janeiro de 2022, COM(2022) 16 final.

⁴⁵ [Quadro Europeu de Qualificações \(QEQ\) | Europass](#).

⁴⁶ A missão do ensino superior vai além das funções de ensino e investigação. Por «participação das empresas» entende-se o estabelecimento de parcerias entre instituições de ensino superior e empresas, proporcionando

e gestão e a participação na governação institucional. Estas diferentes funções são reconhecidas de forma desigual. A fim de combater os preconceitos nas estruturas de carreira e o reconhecimento social global da investigação em detrimento do ensino e de outras atividades académicas não relacionadas com a investigação, é necessário promover abordagens que reconheçam os percursos profissionais académicos diversificados e que os tenham em conta nos processos de avaliação do pessoal e de promoção profissional.

- (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, nomeadamente no mercado de trabalho, estimulando o desenvolvimento de talentos. Um pessoal académico mais valorizado e apoiado pode ajudar a criar a mão de obra necessária ao desenvolvimento das economias regionais, que dependem cada vez mais do conhecimento, da inovação e de pessoas altamente qualificadas. A importância de instituições de ensino superior atrativas e eficazes foi reconhecida sobretudo nas regiões que se encontram, ou estão em risco de cair, numa estagnação do desenvolvimento de talentos, que estão atrasadas em termos de criação de novas oportunidades económicas⁴⁷.
- (6) As atividades transnacionais cada vez mais estratégicas, incluindo o estabelecimento de alianças de Universidades Europeias⁴⁸ e o desenvolvimento de programas educativos transnacionais, exigem que o pessoal académico, bem como o pessoal dos serviços profissionais, dediquem mais tempo e energia a essas atividades para além das atividades essenciais do ensino e da investigação. A fim de continuar a desenvolver estas atividades, os mecanismos de avaliação e promoção devem reconhecer a participação do pessoal nos trabalhos de cooperação transnacional.
- (7) Um ambiente de trabalho livre e não discriminatório é um fator importante que permite ao pessoal académico proporcionar um ensino de elevada qualidade. A liberdade académica deve ser protegida e promovida por forma a manter o elevado nível de que goza o pessoal académico na União. O pessoal académico e o pessoal dos serviços profissionais podem também enfrentar desafios em termos de condições de trabalho insatisfatórias⁴⁹, volume de trabalho excessivo e preconceitos de género ou outros preconceitos na avaliação e no reconhecimento. Além disso, as mulheres são contratadas com maior frequência do que os homens em contratos precários e temporários⁵⁰. Para responder a esses desafios, é necessário promover condições de trabalho competitivas, acessíveis e justas no meio académico.
- (8) A ação da União em prol da inclusividade, da diversidade e da igualdade de género no ensino superior baseia-se numa abordagem de excelência inclusiva. Procura apoiar a

benefícios mútuos, como o acesso a novas tecnologias para as empresas e o acesso a equipamentos, conhecimentos especializados ou redes fora do meio académico para as instituições de ensino superior. Por «participação das comunidades» entende-se o reforço dos valores democráticos e da participação cívica, dar resposta às necessidades dos grupos vulneráveis, contribuir para o desenvolvimento cultural, informar as políticas públicas e dar resposta aos desafios sociais em grande escala.

⁴⁷ 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», 17 de janeiro de 2023, COM(2023) 32 final.

⁴⁸ A Iniciativa Universidades Europeias é uma iniciativa da UE destinada a estabelecer alianças entre instituições de ensino superior de toda a Europa. É executada principalmente através de financiamento do Erasmus+.

⁴⁹ Incluindo a falta de medidas de adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência, Diretiva 2000/78/CE relativa à igualdade no emprego.

⁵⁰ Comissão Europeia, Direção-Geral da Investigação e da Inovação, *She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators*, Serviço das Publicações, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

excelência no ensino superior, assegurando simultaneamente a igualdade de participação, com especial incidência nas comunidades sub-representadas e desfavorecidas. A fim de combater a sub-representação de determinados grupos nas instituições de ensino superior, em especial nos cargos de liderança, é necessário promover planos de diversidade e inclusão nas instituições de ensino superior, bem como nos processos de promoção de carreiras.

- (9) 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 Europa⁵¹, que visa carreiras de investigação mais atrativas em todos os setores, incluindo 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 competências, a igualdade de género, a inclusividade e as medidas de proteção social para os respetivos grupos-alvo.
- (10) 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 a plena implementação desta iniciativa⁵² e o incentivo a atividades de cooperação transnacional, incluindo o desenvolvimento de diplomas conjuntos, deve promover-se 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 deve também contribuir significativamente para o desenvolvimento de programas educativos transnacionais inovadores e interdisciplinares, em benefício de todos os estudantes.
- (11) A presente recomendação visa promover medidas para reforçar o desenvolvimento profissional contínuo e para reconhecer de forma mais adequada a variedade de atividades desempenhadas pelo pessoal académico, o que permitirá a plena mobilização do pessoal para desenvolver um ensino e uma aprendizagem inovadores, estimular a mentalidade de melhoria de competências e requalificação e promover a aquisição de competências para as transições ecológica e digital, incluindo a utilização da inteligência artificial no ensino.
- (12) A presente recomendação visa promover condições competitivas, 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. O pessoal académico deve poder desenvolver métodos de ensino inovadores num ambiente com condições de trabalho competitivas e justas e em que os direitos fundamentais sejam protegidos e não haja receio de represálias e/ou influências externas indevidas.
- (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 não são recolhidos sistematicamente dados comparáveis a nível internacional sobre o pessoal académico e que são utilizados conjuntos divergentes de categorias de

⁵¹ 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, p. 1).

⁵² 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, 18 de janeiro de 2022, COM(2022) 16 final.

pessoal em diferentes sistemas do ensino superior, é necessário explorar a possibilidade de recolher dados mais pormenorizados a fim de acompanhar suficientemente as tendências emergentes e tomar medidas políticas verdadeiramente baseadas em dados concretos para uma cooperação transnacional mais profunda a nível da União.

- (14) Em apoio à presente recomendação, a Comissão tenciona coordenar, em estreita cooperação com os Estados-Membros, as instituições de ensino superior e os parceiros sociais, no âmbito do Grupo de Trabalho para o Ensino Superior do Quadro Estratégico para o Espaço Europeu da Educação⁵³, a elaboração de orientações para aconselhar as instituições de ensino superior sobre a forma de tornar mais atrativas as carreiras do pessoal académico e do pessoal profissional de apoio, bem como de um quadro europeu de competências para o pessoal académico, a fim de reforçar a permeabilidade das carreiras em todos os setores, com base nos quadros de competências pertinentes existentes a nível da União, como o Quadro Europeu de Competências para os Investigadores (ResearchComp)⁵⁴.
- (15) A Comissão tenciona igualmente apoiar a organização de um diálogo social específico a nível da União sobre as carreiras do pessoal académico e dos serviços profissionais, facilitar a aprendizagem interpares entre Estados-Membros sobre mecanismos eficazes que garantam o reconhecimento da participação do pessoal académico e dos serviços profissionais na cooperação transnacional e atividades de ensino inovadoras; e apoiar políticas baseadas em dados concretos e acompanhar os progressos fazendo, através do Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior⁵⁵, o levantamento dos dados existentes sobre as políticas em matéria de pessoal e carreiras do ensino superior a nível europeu, nacional e institucional, e identificando lacunas e necessidades de dados.
- (16) A Comissão promove sinergias com a Recomendação 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 como na investigação.
- (17) A Comissão tenciona 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+⁵⁶, e incentivar os Estados-Membros a utilizarem o Instrumento de Assistência Técnica a fim de receberem conhecimentos técnicos especializados específicos para conceber e aplicar as reformas necessárias no domínio do ensino superior, nomeadamente promovendo a cooperação entre os decisores políticos, a

⁵³ Disposições nos termos da Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Concretizar o Espaço Europeu da Educação até 2025», 30 de setembro de 2020, COM(2020) 625 final.

⁵⁴ [ResearchComp: The European Competence Framework for Researchers\(Quadro Europeu de Competências para os Investigadores\) - Comissão Europeia \(europa.eu\).](#)

⁵⁵ Ver 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, 18 de janeiro de 2022, COM(2022) 16 final. A Comissão está a criar o Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior. Este Observatório deverá combinar o melhor das atuais ferramentas e capacidades de dados da UE num único local, reforçando simultaneamente a sua utilização.

⁵⁶ 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).

investigação e o meio académico e desenvolvendo a atratividade das carreiras académicas,

ADOTOU A PRESENTE RECOMENDAÇÃO:

Cooperação transnacional

1. Recomenda-se que os Estados-Membros promovam, reconheçam e valorizem a participação numa cooperação transnacional mais profunda, em especial:
 - a) Incentivem e apoiem a participação do pessoal académico e dos serviços profissionais em atividades de cooperação transnacional mais profunda, tais como programas de diplomas conjuntos ou ofertas de educação e formação conjuntas conducentes a microcredenciais⁵⁷, a todos os níveis e em todas as disciplinas, valorizando essas atividades. Por exemplo:
 - i) considerando a integração de objetivos relacionados com a cooperação educativa transnacional nos percursos profissionais e nas políticas em matéria de pessoal a nível nacional e institucional,
 - ii) tendo em conta o desenvolvimento de atividades educativas transnacionais conjuntas na avaliação das carreiras académicas do pessoal académico,
 - iii) tendo em conta o trabalho relacionado com a cooperação transnacional no total de horas de trabalho do pessoal académico;
 - b) Prossigam o objetivo, em diálogo com o setor do ensino superior, de desenvolver perspetivas de carreira a longo prazo e medidas de gestão de talentos destinadas ao pessoal académico e dos serviços profissionais que participa na coordenação e gestão de alianças de instituições de ensino superior, como as alianças de Universidades Europeias;
 - c) Incentivem o desenvolvimento e a promoção de novas oportunidades de mobilidade europeia e internacional, proporcionando igualmente formas alternativas para quem não pode viajar, para o 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 Europass⁵⁸ e os conselheiros da mobilidade da rede europeia de serviços de emprego (EURES)⁵⁹;
 - d) Apoiem as instituições de ensino superior, a fim de garantir que podem dedicar a capacidade adequada dos recursos humanos à cooperação transnacional;
 - e) Incentivem a possibilidade de o pessoal académico e dos serviços profissionais exercer a aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente através de licenças sabáticas para melhorar as competências necessárias para as atividades educativas transnacionais.

Instituições de ensino superior

⁵⁷ 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).

⁵⁸ [Página principal | Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

2. Recomenda-se que os Estados-Membros promovam, reconheçam e valorizem funções académicas diversificadas, incluindo um ensino inovador e eficaz, e em especial:
- a) Estabeleçam um diálogo com o setor do ensino superior, com o objetivo de:
 - i) assegurar que as políticas em matéria de recursos humanos no setor do ensino superior reconheçam e recompensem de igual forma as diferentes funções do pessoal académico, como o ensino, a investigação, o empreendedorismo e a inovação, a valorização do conhecimento, a cooperação 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) promover abordagens, novas e existentes, que valorizem, reconheçam e recompensem percursos de carreira académica diversificados, tendo em vista a permeabilidade das carreiras entre as diferentes funções do pessoal académico, tal como referido no n.º 2, alínea a), subalínea i); entre os vários setores públicos e privados; e entre países, tendo em conta as interrupções de carreira⁶⁰ de forma transparente,
 - iii) desenvolver práticas no setor do ensino superior que valorizem a melhoria do ensino e o desenvolvimento do pessoal e promovam 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 para aumentar e manter o enfoque na aprendizagem e no ensino, prestando tanta atenção ao ensino quanto à investigação, e para valorizar aqueles que defendem ativamente a excelência do ensino e da aprendizagem nas instituições de ensino superior;
 - b) Desenvolvam práticas no setor do ensino superior, em cooperação com este setor, a fim de investir no desenvolvimento contínuo de competências 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 da melhoria do ensino, através do apoio à investigação sobre o ensino e à experimentação com novos métodos pedagógicos e da criação de centros de ensino e aprendizagem inovadores nas instituições de ensino superior para ajudar o pessoal académico na sua missão de ensino,
 - iii) a prestação de apoio ao desenvolvimento profissional contínuo do pessoal académico em abordagens inovadoras de aprendizagem e ensino, nomeadamente através de microcredenciais, a fim de reforçar as abordagens de ensino digitais e inovadoras, inclusive tirando partido da utilização segura e transparente da inteligência artificial, da integração da aprendizagem em prol da transição ecológica e do desenvolvimento sustentável nos seus cursos⁶¹, das abordagens de aprendizagem inclusivas dirigidas a diversos grupos de aprendentes, da integração da cooperação

⁶⁰ Por exemplo, devido a responsabilidades parentais e de prestação de cuidados e a problemas de saúde.

⁶¹ 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).

transnacional nos programas de educação e formação: e da partilha de conhecimentos através de cursos em linha com o resto do mundo, com base nos princípios da educação aberta⁶²;

- c) Considerem a integração de indicadores que avaliem o grau de inovação e qualidade do ensino e da aprendizagem nos processos de garantia da qualidade existentes.
3. Recomenda-se que os Estados-Membros incentivem o respeito das convenções coletivas, o diálogo social eficaz e a autonomia dos parceiros sociais e que tomem medidas de apoio para que as entidades empregadoras proporcionem condições de trabalho atrativas, inclusivas e competitivas, em que o pessoal académico seja valorizado, encorajado e apoiado. Essas medidas de apoio poderão incluir as seguintes:
- a) Melhorar as práticas de recrutamento e as condições de trabalho do pessoal académico e dos serviços profissionais, bem como os mecanismos de financiamento conexos, a fim de tornar essas condições mais transparentes, previsíveis, acessíveis e estáveis, especialmente para o pessoal em início de carreira;
 - b) Proporcionar uma remuneração proporcional, isenta de disparidades salariais entre homens e mulheres, um equilíbrio entre vida profissional e vida privada e condições de trabalho flexíveis do pessoal académico e dos serviços profissionais que contribuam para conciliar a vida pessoal, a vida familiar, as responsabilidades de prestação de cuidados, a saúde, a segurança e o bem-estar geral, sem prejuízo das carreiras;
 - c) Proporcionar o acesso a uma proteção social adequada, independentemente da forma de emprego, sem prejuízo do direito de os Estados-Membros definirem os princípios fundamentais dos seus sistemas de segurança social. Estas medidas podem dizer respeito aos seguintes ramos, na medida em que estejam previstas nos Estados-Membros: prestações por desemprego; prestações por doença e cuidados de saúde; licença de maternidade; licença de paternidade e licença parental e prestações conexas; prestações por invalidez; prestações de velhice e prestações de sobrevivência; prestações por acidentes de trabalho e por doenças profissionais;
 - d) Proporcionar acesso a informação atualizada, exaustiva, de fácil utilização e claramente compreensível sobre os seus direitos e obrigações em matéria de proteção social e garantir que os direitos – adquiridos ao abrigo de regimes obrigatórios ou voluntários – sejam mantidos, acumulados e/ou transferíveis, ao longo da vida profissional ou durante um determinado período de referência, entre todos os tipos de emprego e de trabalho por conta própria e para além das fronteiras, entre setores económicos e entre diferentes regimes dentro de uma determinada vertente de proteção social;
 - e) Assegurar que o pessoal académico possa participar, em todas as fases da sua carreira e independentemente do seu tipo de contrato de trabalho, no ensino e na aprendizagem e na investigação, sem ingerência ou receio de represálias;

⁶²

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.

- 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 através da aplicação de uma gestão eficaz dos riscos;
 - f) Assegurar a igualdade de género, o equilíbrio entre géneros, a igualdade de oportunidades e a inclusividade 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 e incentivando as instituições de ensino superior a utilizarem instrumentos existentes ou a desenvolverem novos instrumentos, como as cartas da diversidade⁶³, códigos de conduta, materiais de orientação ou manuais;
 - g) Assegurar a eficácia das medidas destinadas a criar um ambiente de trabalho inclusivo:
 - i) apoiando o pessoal académico feminino para que atinja um elevado nível de antiguidade académica e 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 promoção profissional,
 - 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 baseadas em dados concretos em matéria de inclusão e diversidade.
4. Recomenda-se que os Estados-Membros elaborem políticas mais baseadas em dados concretos, destinadas a criar condições competitivas, seguras, justas e não discriminatórias no meio académico, com base nos dados organizacionais, nacionais e europeus disponíveis sobre as políticas em matéria de pessoal e carreiras do ensino superior.

⁶³ [*The EU Platform of Diversity Charters turns 10! \(A Plataforma das Cartas da Diversidade da UE faz 10 anos!\). - Comissão Europeia \(europa.eu\).*](#)

5. Recomenda-se que os Estados-Membros sigam a presente recomendação o mais rapidamente possível, a fim de permitir a plena aplicação das prioridades das Conclusões do Conselho sobre uma estratégia europeia que capacite as instituições de ensino superior para o futuro da Europa⁶⁴. Convidam-se os Estados-Membros a informar regularmente a Comissão, no contexto das estruturas de trabalho do quadro do Espaço Europeu da Educação, sobre as medidas correspondentes a tomar ao nível adequado para apoiar os objetivos da presente recomendação enquanto medidas essenciais para alcançar e continuar a desenvolver o Espaço Europeu da Educação.

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Conselho
O Presidente*

⁶⁴ Conclusões do Conselho sobre uma estratégia europeia que capacite as instituições de ensino superior para o futuro da Europa (JO C 167 de 21.4.2022, p. 9).