

RECOMENDAÇÃO DA COMISSÃO**de 11 de Março de 2005****relativa à Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores****(Texto relevante para efeitos do EEE)**

(2005/251/CE)

A COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o artigo 165.º,

Considerando o seguinte:

(1) Em Janeiro de 2000, a Comissão considerou necessário⁽¹⁾ estabelecer o Espaço Europeu da Investigação como o eixo fulcral da futura acção comunitária neste domínio, para fins de consolidação e estruturação de uma política europeia de investigação.

(2) O Conselho Europeu de Lisboa definiu como objectivo a atingir pela Comunidade tornar-se, até 2010, a economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo.

(3) Na sua Resolução de 10 de Novembro de 2003, o Conselho abordou questões relacionadas com a profissão e a carreira dos investigadores no Espaço Europeu da Investigação⁽²⁾ e congratulou-se, em especial, com a intenção da Comissão de trabalhar no sentido da elaboração de uma Carta Europeia do Investigador e de um Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores.

(4) A potencial escassez de investigadores identificada⁽³⁾, especialmente em determinadas disciplinas-chave, constituirá uma ameaça grave ao poder inovador, ao património de conhecimentos e ao crescimento da produtividade da União Europeia num futuro próximo e poderá prejudicar a realização dos objectivos de Lisboa e de Barcelona. Em consequência, é necessário que a Europa se torne muitíssimo mais atraente para os investigadores e reforce a participação das mulheres na investigação, contribuindo para a criação das condições necessárias para carreiras de investigação e desenvolvimento (I&D) mais sustentáveis e de maior interesse para os investigadores⁽⁴⁾.

(5) Recursos humanos suficientes e bem desenvolvidos em I&D constituem a pedra angular do avanço dos conhecimentos científicos e dos progressos tecnológicos, melhorando a qualidade de vida, garantindo o bem-estar dos cidadãos europeus e contribuindo para a competitividade da Europa.

(6) Deverão ser criados e implementados novos instrumentos para a progressão na carreira dos investigadores, contribuindo assim para a melhoria das suas perspectivas de carreira na Europa.

(7) Perspectivas de carreira melhores e mais visíveis contribuem também para a promoção de uma atitude pública positiva em relação à profissão de investigador, encorajando assim mais jovens a enveredar por carreiras no domínio da investigação.

(8) O objectivo político final da presente recomendação é contribuir para o desenvolvimento de um mercado europeu do trabalho atraente, aberto e sustentável para os investigadores, em que as condições-quadro permitam o recrutamento e conservação de investigadores de alta qualidade em ambientes propícios a um desempenho e produtividade eficazes.

(9) Os Estados-Membros deveriam envidar esforços para oferecer aos investigadores sistemas sustentáveis de progressão em todas as fases da carreira, independentemente da sua situação contratual e da via profissional escolhida em I&D, e para garantir que os investigadores sejam tratados como profissionais e como parte integrante das instituições em que trabalham.

(10) Embora os Estados-Membros tenham desenvolvido esforços consideráveis para eliminar os obstáculos administrativos e jurídicos à mobilidade geográfica e intersectorial, muitos desses obstáculos ainda subsistem.

(11) Devem ser incentivadas todas as formas de mobilidade como parte integrante de uma política global de recursos humanos no domínio da I&D a nível nacional, regional e institucional.

(12) É necessário que o valor de todas as formas de mobilidade seja plenamente reconhecido nos sistemas de avaliação e de progressão na carreira dos investigadores, garantindo assim que essa experiência promova o seu desenvolvimento profissional.

(1) COM(2000) 6 final de 18 de Janeiro de 2000.

(2) JO C 282 de 25.11.2003, p. 1. Resolução do Conselho de 10 de Novembro de 2003 relativa à profissão e à carreira de investigador no Espaço Europeu de Investigação (Resolução 2003/C 282/01).

(3) COM(2003) 226 final e SEC(2003) 489 de 30 de Abril de 2003.

(4) SEC(2005) 260.

- (13) Deve ser estudado o desenvolvimento de uma política coerente de carreiras e de mobilidade dos investigadores para dentro⁽¹⁾ e para fora da União Europeia, tomando em devida consideração a situação dos países e regiões em desenvolvimento dentro e fora da Europa, de modo a que a constituição de capacidades de investigação na União Europeia não seja feita em detrimento de regiões e países menos desenvolvidos.
- (14) As entidades financiadoras ou empregadoras dos investigadores deveriam, na sua qualidade de entidades recrutadoras, ser responsáveis por proporcionar aos investigadores procedimentos de selecção e recrutamento abertos, transparentes e comparáveis a nível internacional.
- (15) A sociedade deveria apreciar melhor as responsabilidades e o profissionalismo que os investigadores demonstram na execução do seu trabalho em diferentes fases da sua carreira e nas suas actividades multifacetadas como trabalhadores do conhecimento, líderes, coordenadores de projectos, gestores, supervisores, mentores, conselheiros de orientação profissional ou divulgadores científicos.
- (16) A presente recomendação parte do princípio que as entidades empregadoras ou financiadoras dos investigadores têm como obrigação primordial garantir o cumprimento dos requisitos legislativos nacionais, regionais ou sectoriais aplicáveis.
- (17) A presente recomendação dota os Estados-Membros, entidades empregadoras e financiadoras e investigadores de um instrumento valioso para a realização, a título voluntário, de outras iniciativas destinadas à melhoria e consolidação das perspectivas de carreira dos investigadores na União Europeia e à criação de um mercado de trabalho aberto para os investigadores.
- (18) Os princípios e requisitos gerais descritos na presente recomendação são fruto de um processo de consulta pública, à qual foram plenamente associados os membros do grupo director sobre recursos humanos e mobilidade,
- 2) Os Estados-Membros devem envidar esforços para tomar, sempre que necessário, as medidas cruciais para garantir que as entidades empregadoras ou financiadoras dos investigadores melhorem os métodos de recrutamento e os sistemas de avaliação/afecção profissional, a fim de criar um sistema mais transparente, aberto, equitativo e internacionalmente aceite de recrutamento e de progressão na carreira, como um requisito prévio para a criação de um verdadeiro mercado europeu de trabalho para os investigadores.
- 3) Os Estados-Membros — ao formularem e adoptarem as suas estratégias e sistemas para o desenvolvimento de carreiras sustentáveis para os investigadores — devem tomar em devida consideração e ser guiados pelos princípios e requisitos gerais enunciados na Carta Europeia do Investigador e no Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores constantes do anexo.
- 4) Os Estados-Membros devem envidar esforços para transpor esses princípios e requisitos gerais, no seu domínio de responsabilidade, para os quadros regulamentares nacionais ou para as normas ou orientações sectoriais e/ou institucionais (cartas e/ou códigos para os investigadores). Ao fazê-lo, deverão ter em conta a grande diversidade das ordens jurídicas, regulamentações e práticas que, em diferentes países e em diferentes sectores, determinam o percurso, a organização e as condições de trabalho de uma carreira em I&D.
- 5) Os Estados-Membros devem considerar esses princípios e requisitos gerais como uma parte integrante dos mecanismos institucionais de garantia da qualidade, valorizando-os como um meio para o estabelecimento de critérios de concessão de fundos em regimes de financiamento nacionais/regionais, bem como adoptando-os em procedimentos de auditoria, acompanhamento e avaliação dos organismos públicos.
- 6) Os Estados-Membros devem prosseguir os seus esforços para eliminar os obstáculos jurídicos e administrativos ainda existentes que impedem a mobilidade, incluindo os relacionados com a mobilidade intersectorial e a mobilidade entre e no âmbito de diferentes funções, tendo em devida consideração o alargamento da União Europeia.

RECOMENDA O SEGUINTE:

- 1) Os Estados-Membros devem procurar tomar as medidas necessárias para garantir que as entidades empregadoras ou financiadoras dos investigadores desenvolvam e mantenham uma cultura de trabalho e um ambiente propício à investigação, em que os indivíduos e grupos de investigação sejam apreciados, incentivados e apoiados e disponham do material necessário e do apoio intangível que lhes permita atingir os seus objectivos e realizar as suas tarefas. Neste contexto, deve ser dada especial prioridade à organização de condições de trabalho e de formação na fase inicial da carreira dos investigadores, dado que tal contribui para as futuras escolhas e reforça o interesse de uma carreira em I&D.
- 7) Os Estados-Membros devem envidar esforços para garantir que os investigadores beneficiem de uma cobertura adequada em matéria de segurança social de acordo com o seu estatuto jurídico. Neste contexto, deve ser prestada especial atenção à transferência de direitos de pensão, quer legais quer complementares, para investigadores que mudem de emprego nos sectores público e privado no mesmo país e também para os investigadores que mudem de emprego para um outro país da União Europeia. Esses regimes deveriam garantir que os investigadores que, no decurso da sua vida, mudam de emprego ou interrompem a sua carreira não percam indevidamente direitos em matéria de segurança social.

⁽¹⁾ COM(2004) 178 final de 16 de Março de 2004.

- 8) Os Estados-Membros devem criar as necessárias estruturas de acompanhamento a fim de procederem regularmente à revisão da presente recomendação, bem como de aferirem em que medida as entidades empregadoras ou financiadoras e os investigadores aplicaram a Carta Europeia do Investigador e o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores.
- 9) O critério para esta aferição deve ser estabelecido e acordado com os Estados-Membros no contexto dos trabalhos realizados pelo grupo director sobre recursos humanos e mobilidade.
- 10) Os Estados-Membros, na sua qualidade de representantes em organizações internacionais estabelecidas a nível inter-governamental, devem tomar em devida consideração a presente recomendação ao propor estratégias e tomar decisões sobre as actividades dessas organizações.
- 11) A presente recomendação é dirigida aos Estados-Membros, mas também tem como objectivo ser um instrumento para a promoção do diálogo social, bem como do diálogo entre os investigadores, as partes interessadas e a sociedade em geral.
- 12) Os Estados-Membros são convidados a informar a Comissão, na medida do possível até 15 de Dezembro de 2005 e posteriormente com periodicidade anual, das medidas que tenham adoptado na sequência da presente recomendação e dos primeiros resultados da sua aplicação, apresentando além disso exemplos de boas práticas.
- 13) A presente recomendação será revista periodicamente pela Comissão no âmbito do método aberto de coordenação.

Feito em Bruxelas, em 11 de Março de 2005.

Pela Comissão
Janez POTOČNIK
Membro da Comissão

ANEXO

SECÇÃO 1

Carta Europeia do Investigador

A Carta Europeia do Investigador consiste num conjunto de princípios e requisitos gerais que definem os papéis, responsabilidades e direitos dos investigadores, bem como das entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores⁽¹⁾. O objectivo da carta é garantir que a natureza da relação entre os investigadores e as entidades empregadoras ou financiadoras seja propícia ao sucesso na produção, transferência, partilha e divulgação dos conhecimentos e do desenvolvimento tecnológico, bem como à progressão na carreira dos investigadores. A carta reconhece também o valor de todas as formas de mobilidade como um factor de desenvolvimento profissional dos investigadores.

Neste sentido, a carta constitui um enquadramento para os investigadores e as entidades empregadoras e financiadoras, que os convida a agir de forma responsável e como profissionais no seu ambiente de trabalho e a reconhecerem-se mutuamente como tal.

A carta dirige-se a todos os investigadores na União Europeia em todas as fases da sua carreira e abrange todos os domínios de investigação nos sectores público e privado, independentemente da natureza da nomeação ou emprego⁽²⁾, do estatuto jurídico da sua entidade empregadora ou do tipo de organização ou estabelecimento em que o trabalho é realizado. Toma em consideração os múltiplos papéis dos investigadores, que são nomeados não apenas para a realização de trabalhos de investigação e/ou actividades de desenvolvimento, mas que participam também na supervisão, orientação pedagógica e gestão ou em tarefas administrativas.

A presente carta parte do princípio que os investigadores, bem como as suas entidades empregadoras e/ou financiadoras, têm a obrigação primordial de garantir o cumprimento dos requisitos da legislação nacional ou regional aplicável. Nos casos em que os investigadores beneficiam de um estatuto ou direitos que são, em determinados aspectos, mais favoráveis que os previstos na presente carta, esta não deve ser invocada para reduzir o estatuto ou os direitos já adquiridos.

Os investigadores, bem como as entidades empregadoras e financiadoras, que aderirem à presente carta estarão igualmente a respeitar os direitos fundamentais e os princípios consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁽³⁾.

PRINCÍPIOS E REQUISITOS GERAIS APLICÁVEIS AOS INVESTIGADORES

Liberdade de investigação

Os investigadores devem realizar a sua investigação tendo como objectivo o bem da humanidade e a expansão das fronteiras do conhecimento científico, gozando simultaneamente da liberdade de pensamento e de expressão, bem como da liberdade para determinar os métodos adequados para a resolução dos problemas, de acordo com práticas e princípios éticos reconhecidos.

No entanto, os investigadores devem reconhecer as limitações a esta liberdade que poderão decorrer de circunstâncias específicas da investigação (incluindo supervisão/orientação/gestão) ou de restrições operacionais, por exemplo, questões de ordem orçamental ou infraestrutural ou, principalmente no sector industrial, questões de protecção dos direitos de propriedade intelectual. Todavia, essas limitações não devem contrariar práticas e princípios éticos reconhecidos, aos quais os investigadores devem aderir.

Princípios éticos

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

Responsabilidade profissional

Os investigadores devem envidar todos os esforços para garantir que os seus trabalhos de investigação sejam relevantes para a sociedade e não dupliquem trabalhos anteriormente realizados por outros.

⁽¹⁾ Ver definição na secção 3.

⁽²⁾ Ver definição na secção 3.

⁽³⁾ JO C 364 de 18.12.2000, p. 1.

Devem evitar o plágio de qualquer tipo e respeitar o princípio da propriedade intelectual e da propriedade conjunta de dados caso o trabalho de investigação seja efectuado em colaboração com um ou vários supervisores e/ou outros investigadores. A necessidade de validação de novas observações pela demonstração da reprodutibilidade das experiências não deve ser interpretada como plágio, desde que sejam explicitamente citados os dados a confirmar.

Caso algum aspecto do seu trabalho seja delegado, os investigadores devem garantir que a pessoa em quem esse trabalho é delegado tenha competência para o executar.

Atitude profissional

Os investigadores devem ter conhecimento dos objectivos estratégicos que regem o seu ambiente de investigação, bem como dos mecanismos de financiamento, e deverão obter todas as aprovações necessárias antes do início do seu trabalho de investigação ou do acesso aos recursos proporcionados.

Os investigadores devem informar as suas entidades empregadoras e financiadoras ou o seu supervisor caso o seu projecto de investigação sofra atrasos, seja redefinido ou completado, bem como avisar caso este seja terminado mais cedo ou suspenso por qualquer motivo.

Obrigações contratuais e jurídicas

Os investigadores a todos os níveis devem ter conhecimento da regulamentação nacional, sectorial ou institucional que rege as condições de formação e/ou de trabalho. Tal inclui a regulamentação relativa aos direitos de propriedade intelectual e os requisitos e condições de eventuais patrocinadores ou entidades financiadoras, independentemente da natureza do seu contrato. Os investigadores devem cumprir essa regulamentação apresentando os seus resultados (por exemplo, teses, publicações, patentes, relatórios, desenvolvimento de novos produtos, etc.) conforme estabelecido nas condições do contrato ou em documento equivalente.

Responsabilização

Os investigadores devem estar conscientes que são responsáveis perante as suas entidades empregadoras e financiadoras ou outros organismos públicos ou privados conexos, bem como, a nível ético, perante a sociedade no seu conjunto. Os investigadores financiados por fundos públicos, em especial, são também responsáveis pela utilização eficiente do dinheiro dos contribuintes. Em consequência, devem aderir aos princípios de uma gestão financeira sólida, transparente e eficiente e cooperar quando da realização de eventuais auditorias autorizadas dos seus trabalhos de investigação, quer pelas suas entidades empregadoras/financiadoras quer por comités de ética.

Os métodos de recolha e análise, as realizações e, quando aplicável, dados pormenorizados deverão estar disponíveis para fins de controlo interno e externo, sempre que necessário e solicitado pelas autoridades competentes.

Boas práticas em investigação

Os investigadores devem sempre adoptar práticas de trabalho seguras, consentâneas com a legislação nacional, e nomeadamente tomar todas as precauções necessárias para fins sanitários e de segurança e para a recuperação da informação em caso de desastres informáticos, por exemplo, preparando estratégias adequadas relativamente a cópias de segurança. Devem também ter conhecimento dos requisitos legais nacionais em vigor relativos à protecção dos dados e da confidencialidade e tomar as medidas necessárias para lhes dar sempre cumprimento.

Divulgação e exploração dos resultados

Os investigadores devem garantir, de acordo com as respectivas disposições contratuais, que os resultados dos seus trabalhos de investigação sejam divulgados e explorados, por exemplo, através de comunicação, de transferência para outros contextos de investigação ou, se adequado, de comercialização. Espera-se, em especial, que os investigadores seniores liderem o processo no sentido de garantir que a investigação seja frutuosa e que os resultados sejam explorados comercialmente ou disponibilizados ao público (ou ambos) sempre que haja oportunidade.

Envolvimento público

Os investigadores devem garantir que as suas actividades de investigação sejam levadas ao conhecimento da sociedade em geral numa forma em que possam ser compreendidas por leigos na matéria, melhorando assim a compreensão que o público tem da ciência. Um envolvimento directo com o público ajudará os investigadores a compreender melhor o interesse do público quanto a prioridades científicas e tecnológicas e também as suas preocupações.

Relação com os supervisores

Os investigadores em fase de formação devem estabelecer uma relação estruturada e regular com o(s) seu(s) supervisor(es) e representante(s) da faculdade/departamento de modo a tirar todo o partido da sua relação com estes.

Tal inclui a conservação de registos de toda a evolução do trabalho e de todos os resultados da investigação, obtendo reacções através de relatórios e seminários, tomando em consideração essas reacções e trabalhando de acordo com calendários, metas, prestações concretas e/ou resultados da investigação acordados.

Deveres de supervisão e gestão

Os investigadores seniores devem dedicar especial atenção ao seu papel multifacetado como supervisores, mentores, conselheiros de orientação profissional, líderes, coordenadores de projectos, gestores ou divulgadores científicos. Devem executar estas tarefas de acordo com os mais elevados padrões profissionais. No que diz respeito ao seu papel como supervisores ou mentores de investigadores, os investigadores seniores devem estabelecer uma relação construtiva e positiva com os investigadores em início de carreira, a fim de criar condições para uma transferência de conhecimentos eficiente e para um maior desenvolvimento e sucesso da carreira dos investigadores.

Desenvolvimento profissional contínuo

Os investigadores em todas as fases de carreira devem procurar continuamente o seu aperfeiçoamento através de uma actualização regular e de um alargamento das suas aptidões e competências. Tal poderá processar-se de várias formas, nomeadamente através de formação formal, *workshops*, conferências e aprendizagem electrónica.

PRINCÍPIOS E REQUISITOS GERAIS APLICÁVEIS ÀS ENTIDADES EMPREGADORAS E FINANCIADORAS

Reconhecimento da profissão

Todos os investigadores que seguem uma carreira de investigação devem ser reconhecidos como profissionais e tratados como tal. Este reconhecimento deve começar no início da sua carreira, nomeadamente a nível pós graduado, e incluir todos os níveis, independentemente da sua classificação a nível nacional (por exemplo, empregado, estudante pós-graduado, doutorando, doutorado (*fellow*), funcionário público).

Não discriminação

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

Ambiente de investigação

As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem garantir a criação de um ambiente de investigação ou formação pela investigação tão estimulante quanto possível, com equipamentos, instalações e oportunidades adequadas, incluindo a colaboração à distância através de redes de investigação, bem como o cumprimento da regulamentação nacional ou sectorial em matéria de saúde e segurança no domínio da investigação. As entidades financiadoras devem garantir a disponibilização de recursos adequados para apoio ao programa de trabalho acordado.

Condições de trabalho

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que as condições de trabalho dos investigadores, incluindo investigadores com deficiências, proporcionem, quando adequado, a flexibilidade considerada essencial para a boa execução da investigação, de acordo com a legislação nacional em vigor e os acordos colectivos nacionais ou sectoriais. Estas entidades devem ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que permitam aos investigadores de ambos os sexos conciliar família e trabalho, filhos e carreira⁽¹⁾. Deverá nomeadamente ser dada especial atenção a horários de trabalho flexíveis, a trabalho a tempo parcial, ao teletrabalho e a licenças sabáticas, bem como às necessárias disposições financeiras e administrativas dessas modalidades.

⁽¹⁾ Ver SEC(2005) 260, Mulheres e Ciências: Excelência e Inovação — Igualdade dos Géneros na Ciência.

Estabilidade e permanência do emprego

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que o desempenho dos investigadores não seja prejudicado pela instabilidade dos contratos de trabalho e devem, por conseguinte, comprometer-se tanto quanto possível a melhorar a estabilidade das condições de emprego dos investigadores, desse modo aplicando e cumprindo os princípios e condições estabelecidos na Directiva 1999/70/CE do Conselho⁽¹⁾.

Financiamento e salários

As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem garantir que estes beneficiem de condições justas e atraentes de financiamento e/ou de salários com regalias de segurança social adequadas e equitativas (incluindo assistência na doença e assistência à família, direitos de pensão e subsídio de desemprego) de acordo com a legislação nacional em vigor e com os acordos colectivos nacionais ou sectoriais. Estas condições devem abranger os investigadores em todas as fases de carreira, incluindo os investigadores em início de carreira, e ser proporcionais ao seu estatuto jurídico, desempenho e nível de qualificações e/ou responsabilidades.

Equilíbrio entre géneros⁽²⁾

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem ter como objectivo um equilíbrio representativo entre géneros a todos os níveis do pessoal, incluindo a nível de supervisão e gestão. Tal deverá ser conseguido através de numa política de igualdade de oportunidades na fase de recrutamento e nas fases subsequentes da carreira, prevalecendo todavia os critérios de qualidade e competência. A fim de garantir um tratamento equitativo, os comités de selecção e avaliação devem apresentar um equilíbrio adequado entre géneros.

Progressão na carreira

As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem elaborar, de preferência no âmbito da sua gestão de recursos humanos, uma estratégia específica de progressão na carreira para os investigadores em todas as fases de carreira, independentemente da sua situação contratual, incluindo os investigadores com contratos de trabalho a termo. Essa estratégia deverá incluir a disponibilidade de mentores que proporcionem apoio e orientação para o desenvolvimento pessoal e profissional dos investigadores, dessa forma motivando-os e contribuindo para a redução da insegurança quanto ao seu futuro profissional. Os investigadores devem ser devidamente informados dessas disposições e acordos.

Valor da mobilidade

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem reconhecer o valor da mobilidade geográfica, intersectorial, interdisciplinar, transdisciplinar e virtual⁽³⁾, bem como da mobilidade entre os sectores público e privado, como um meio importante de promoção do conhecimento científico e do desenvolvimento profissional em todas as fases da carreira de um investigador. Em consequência, devem integrar essas opções na estratégia específica de desenvolvimento de carreira e valorizar e reconhecer plenamente qualquer experiência de mobilidade no âmbito do seu sistema de avaliação/progressão na carreira.

Tal implicará também a criação dos instrumentos administrativos necessários a fim de permitir a transferência dos direitos em matéria de segurança social e de subsídios, de acordo com a legislação nacional.

Acesso à formação pela investigação e ao desenvolvimento contínuo

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que seja dada a todos os investigadores, em qualquer fase da sua carreira e independentemente da sua situação contratual, a oportunidade de desenvolvimento profissional e de melhoria da sua empregabilidade através do acesso a acções de desenvolvimento contínuo de aptidões e competências.

Essas acções devem ser objecto de uma avaliação regular quanto à sua acessibilidade, aceitação e eficácia na melhoria das competências, aptidões e empregabilidade.

⁽¹⁾ Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43), que tem como objectivo impedir que os trabalhadores contratados a termo sejam tratados de forma menos favorável que o pessoal permanente equiparável, a fim de evitar abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos a termo, de melhorar o acesso à formação dos trabalhadores contratados a termo e de garantir que estes sejam informados da abertura de vagas para postos de trabalho permanentes.

⁽²⁾ Ver SEC(2005) 260, Mulheres e Ciências: Excelência e Inovação — Igualdade dos Géneros na Ciência.

⁽³⁾ Por exemplo, colaboração à distância através de redes electrónicas.

Acesso a orientação profissional

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir a disponibilização de orientação profissional e de assistência na procura de emprego, nas instituições em causa ou em através da colaboração com outras estruturas, aos investigadores em todas as fases da sua carreira, independentemente da sua situação contratual.

Direitos de propriedade intelectual

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que os investigadores em todas as fases da sua carreira usufruam dos benefícios da exploração (se aplicável) dos seus resultados de I&D através de protecção jurídica e, em especial, de uma protecção adequada dos direitos de propriedade intelectual, incluindo dos direitos de autor.

As políticas e práticas devem especificar os direitos dos investigadores e/ou, quando aplicável, das suas entidades empregadoras ou de outras partes, incluindo organizações comerciais ou industriais externas, conforme eventualmente previsto no âmbito de acordos de colaboração específicos ou de outros tipos de acordos.

Co-autoria

A co-autoria deveria ser considerada de uma forma positiva pelas instituições quando da avaliação do pessoal, como prova de uma abordagem construtiva na realização de trabalhos de investigação. As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem, por conseguinte, desenvolver estratégias, práticas e procedimentos que proporcionem aos investigadores, incluindo os que iniciam a sua carreira de investigação, as condições-quadro necessárias para que tenham direito a ser reconhecidos e referidos e/ou citados, no contexto das suas contribuições efectivas, como co-autores de comunicações, patentes, etc., ou a publicar os resultados dos seus próprios trabalhos de investigação independentemente do(s) seu(s) supervisor(es).

Supervisão

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que seja claramente indicada uma pessoa de referência a quem os investigadores em início de carreira possam recorrer para o desempenho dos seus deveres profissionais, e que os investigadores sejam devidamente informados do facto.

Essas modalidades deveriam definir claramente que os supervisores propostos estejam suficientemente especializados na supervisão de trabalhos de investigação, tenham tempo, conhecimentos, experiência, especialização e empenhamento, de modo a poderem disponibilizar um apoio adequado ao formando em investigação e providenciar os procedimentos de progressão e revisão necessários, bem como os necessários mecanismos de retorno.

Ensino

O ensino constitui um meio essencial para a estruturação e divulgação de conhecimentos e deverá, por conseguinte, ser considerado uma opção valiosa no contexto das vias profissionais dos investigadores. No entanto, as responsabilidades a nível de ensino não deverão ser excessivas e não deverão impedir os investigadores, especialmente no início da sua carreira, de desenvolver as suas actividades de investigação.

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que as funções de ensino sejam remuneradas de forma adequada e tomadas em consideração nos sistemas de avaliação/aferição e que o tempo dedicado pelo pessoal sénior à formação de investigadores em início de carreira seja contado como uma parte integrante das suas funções de ensino. Deve ser dada formação adequada para as actividades de ensino e orientação como parte integrante do desenvolvimento profissional dos investigadores.

Sistemas de avaliação/aferição

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem criar para todos os investigadores, incluindo os investigadores seniores, sistemas de avaliação/aferição para fins de apreciação do seu desempenho profissional, com carácter regular e de uma forma transparente, por um comité independente (e de preferência internacional no caso dos investigadores seniores).

Os referidos procedimentos de avaliação e aferição devem tomar em devida consideração a criatividade global da investigação e dos respectivos resultados, por exemplo, publicações, patentes, gestão da investigação, ensino/leitorado, supervisão, orientação, colaboração nacional ou internacional, funções administrativas, actividades de sensibilização do público e mobilidade, que deverão ser tidas em conta no contexto da progressão na carreira.

Reclamações/recursos

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

Participação em órgãos de decisão

As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem reconhecer como plenamente legítimo, e mesmo desejável, que os investigadores estejam representados nos órgãos de decisão, consulta e informação relevantes das instituições em que trabalham, de modo a protegerem e promoverem os seus interesses individuais e colectivos como profissionais e a contribuírem activamente para o funcionamento da instituição ⁽¹⁾.

Recrutamento

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que as normas de entrada e admissão dos investigadores, especialmente em início de carreira, estejam claramente especificadas e devem também facilitar o acesso a grupos desfavorecidos ou a investigadores, incluindo professores (de qualquer nível), que retomem a carreira de investigação.

Ao nomear ou recrutar investigadores, as entidades empregadoras e/ou financiadoras devem aderir aos princípios estabelecidos no Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores.

SECÇÃO 2

Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores

O Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores é composto por um conjunto de princípios e requisitos gerais que devem ser seguidos pelas entidades empregadoras e/ou financiadoras quando da nomeação ou recrutamento de investigadores. Estes princípios e requisitos devem garantir o respeito de valores como a transparência do processo de recrutamento e o tratamento equitativo de todos os candidatos, em especial no que diz respeito ao desenvolvimento de um mercado europeu de trabalho atraente, aberto e sustentável para os investigadores, sendo complementares dos consagrados na Carta Europeia do Investigador. As instituições e entidades empregadoras que aderirem ao Código de Conduta exprimirão abertamente o seu empenhamento em actuarem de uma forma responsável e respeitável e em proporcionarem condições-quadro justas para os investigadores, com uma intenção clara de contribuir para o avanço do Espaço Europeu da Investigação.

PRINCÍPIOS E REQUISITOS GERAIS DO CÓDIGO DE CONDUTA

Recrutamento

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem estabelecer procedimentos de recrutamento que sejam abertos ⁽²⁾, eficientes, transparentes, favoráveis e comparáveis a nível internacional, bem como adaptados ao tipo de vagas divulgadas.

Os anúncios devem conter uma descrição sucinta dos conhecimentos e competências exigidos, que não deverão ser de tal modo especializados que desencorajem candidatos adequados. As entidades empregadoras devem incluir uma descrição das condições de trabalho e dos direitos, incluindo as perspectivas de progressão na carreira. Além disso, o intervalo entre o anúncio da vaga ou o convite à apresentação de candidaturas e o prazo para resposta deverá ser realista.

Seleção

Os comités de selecção devem reunir especializações e competências diversas e apresentar um equilíbrio adequado entre géneros e, quando apropriado e viável, incluir membros de diferentes sectores (público e privado) e disciplinas, incluindo de outros países e com experiência relevante para a avaliação do candidato. Sempre que possível, deverá ser utilizada uma vasta gama de práticas de selecção, como avaliação por peritos externos e entrevistas pessoais. Os membros dos painéis de selecção devem receber formação adequada.

⁽¹⁾ Neste contexto ver também a Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

⁽²⁾ Devem ser utilizados todos os instrumentos disponíveis, em especial os recursos da rede *web* acessíveis internacional ou globalmente, como o portal de mobilidade do investigador pan-europeu (*Researcher's Mobility Portal*): <http://europa.eu.int/eracareers>

Transparência

Os candidatos devem ser informados, antes da selecção, sobre o processo de recrutamento e os critérios de selecção, o número de vagas disponíveis e as perspectivas de progressão na carreira. Devem também ser informados, após o processo de selecção, sobre os pontos fortes e fracos das suas candidaturas.

Apreciação do mérito

O processo de selecção deverá ter em conta toda a gama de experiências⁽¹⁾ dos candidatos. Embora com especial incidência no seu potencial global como investigadores, é também de tomar em consideração a sua criatividade e nível de independência.

Tal implica que o mérito seja apreciado de forma qualitativa, bem como quantitativa, com especial incidência em resultados importantes numa carreira diversificada e não apenas no número de publicações. Em consequência, a importância dos índices bibliométricos deve ser adequadamente ponderada num contexto mais vasto de critérios de avaliação, como as actividades de ensino, supervisão, trabalho em equipa, transferência de conhecimentos, gestão da investigação e inovação e sensibilização do público. Quanto aos candidatos do meio industrial, deve ser dada especial atenção a quaisquer contribuições para patentes, desenvolvimento ou invenções.

Variações na ordem cronológica dos CV

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

Reconhecimento da experiência de mobilidade

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

Reconhecimento de qualificações

As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem providenciar uma avaliação e aferição adequadas das qualificações académicas e profissionais, incluindo qualificações não formais, de todos os investigadores, especialmente no contexto da mobilidade internacional e profissional. Estas entidades devem informar-se devidamente e compreender plenamente as regras, procedimentos e normas que regem o reconhecimento dessas qualificações e, consequentemente, explorar as convenções, regras específicas e legislação nacional existentes em matéria de reconhecimento dessas qualificações através de todos os canais disponíveis⁽²⁾.

Antiguidade

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

Nomeações pós-doutoramento

As instituições responsáveis pela nomeação de investigadores doutorados devem estabelecer regras claras e orientações explícitas para o recrutamento e nomeação desses investigadores, incluindo a duração máxima e os objectivos dessas nomeações. Essas orientações devem tomar em consideração períodos anteriores de nomeações pós-doutoramento noutras instituições e o facto de que o estatuto de pós-doutoramento deverá ser transitório, com o objectivo primário de proporcionar oportunidades adicionais de desenvolvimento profissional para a carreira de um investigador no contexto das perspectivas de carreira a longo prazo.

⁽¹⁾ Ver também a Carta Europeia do Investigador: Sistemas de avaliação/aferição, na secção 1 do presente documento.

⁽²⁾ Consultar <http://www.enic-naric.net/> para mais informações quanto à rede de centros nacionais de informação sobre o reconhecimento académico (National Academic Recognition Information Centres — NARIC) e à rede europeia de centros de informação (European Network of Information Centres — ENIC).

SECÇÃO 3

Definições

Investigadores

Para fins da presente recomendação, será utilizada a definição de investigador de Frascati⁽¹⁾, reconhecida internacionalmente. Em consequência, os investigadores são definidos como:

«Profissionais que trabalham na concepção ou criação de novos conhecimentos, produtos, processos, métodos e sistemas e na gestão dos respectivos projectos».

Mais especificamente, a presente recomendação abrange todas as pessoas profissionalmente envolvidas em actividades de I&D em qualquer fase da sua carreira⁽²⁾, independentemente da sua classificação. Tal inclui todas as actividades relacionadas com a «investigação fundamental», «investigação estratégica», «investigação aplicada», desenvolvimento experimental e «transferência de conhecimentos», incluindo a inovação e funções de consultoria, supervisão e ensino, gestão de conhecimentos e de direitos de propriedade intelectual, exploração dos resultados da investigação ou jornalismo científico.

É feita uma distinção entre investigadores em início de carreira e investigadores experientes:

- entende-se por investigadores em início de carreira⁽³⁾ os investigadores que se encontram nos primeiros quatro anos (equivalente a tempo inteiro) da sua actividade de investigação, incluindo o período da formação pela investigação,
- entende-se por investigadores experientes⁽⁴⁾ os investigadores com, pelo menos, quatro anos de experiência de investigação (equivalente a tempo inteiro), a contar da data de obtenção de um diploma universitário que lhes dê acesso a estudos de doutoramento no país em que foi obtido ou os investigadores titulares de um diploma de doutoramento, independentemente do tempo despendido para a sua obtenção.

Entidades empregadoras

No contexto da presente recomendação, entende-se por «entidades empregadoras» todas as instituições públicas ou privadas que empregam investigadores numa base contratual ou que os acolhem ao abrigo de outros tipos de contratos ou convenções, mesmo que não exista uma relação financeira directa. Estas últimas entidades referem-se especialmente a instituições de ensino superior, departamentos universitários, laboratórios, fundações ou organismos privados em que os investigadores realizam a sua formação pela investigação ou desenvolvem as suas actividades de investigação com base no financiamento concedido por um terceiro.

Entidades financiadoras

Por «entidades financiadoras» entende-se todos os organismos⁽⁵⁾ que concedem financiamentos (incluindo bolsas, prémios e subvenções) a instituições públicas e privadas de investigação, incluindo estabelecimentos de ensino superior. Nesta qualidade, poderão estipular como condição para a concessão do financiamento que as instituições financiadas implementem e apliquem estratégias, práticas e mecanismos efectivos consentâneos com os princípios e requisitos gerais definidos na presente recomendação.

Nomeação ou emprego

Por «nomeação ou emprego» entende-se qualquer tipo de contrato ou bolsa, subvenção ou prémio financiado por um terceiro, incluindo o financiamento no âmbito do(s) programa(s) quadro⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Em *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual*, OCDE, 2002.

⁽²⁾ COM(2003) 436 de 18 de Julho de 2003, Investigadores no Espaço Europeu da Investigação: uma profissão, múltiplas carreiras.

⁽³⁾ Ver programa de trabalho sobre «Estruturação do Espaço Europeu da Investigação: Recursos Humanos e Mobilidade, acções Marie Curie», edição de Setembro de 2004, página 41.

⁽⁴⁾ Idem, página 42.

⁽⁵⁾ A Comunidade envidará todos os esforços para aplicar os compromissos estabelecidos na presente recomendação aos beneficiários de financiamento no âmbito dos programas-quadro de acções em matéria de investigação, desenvolvimento tecnológico e demonstração.

⁽⁶⁾ Programa(s)-quadro de acções em matéria de investigação, desenvolvimento tecnológico e demonstração.