

**PT**

**PT**

**PT**



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 23.5.2008  
COM(2008)317 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO E AO PARLAMENTO  
EUROPEU**

**MELHORES CARREIRAS E MAIS MOBILIDADE: UMA PARCERIA EUROPEIA  
PARA OS INVESTIGADORES**

**{SEC(2008)1911}  
{SEC(2008)1912}**

(apresentada pela Comissão)

# COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO E AO PARLAMENTO EUROPEU

## MELHORES CARREIRAS E MAIS MOBILIDADE: UMA PARCERIA EUROPEIA PARA OS INVESTIGADORES

### 1. INTRODUÇÃO

O Conselho Europeu da Primavera de 2008 confirmou que o investimento nos recursos humanos, a modernização dos mercados de trabalho e o investimento no conhecimento e na inovação<sup>1</sup> são áreas prioritárias da Estratégia de Lisboa para o Crescimento e Emprego renovada.

Já estão previstas ou em curso acções significativas para converter a economia da UE em actividades com maior intensidade de conhecimentos, incluindo medidas para reforçar o mercado único<sup>2</sup>, aumentar a mobilidade profissional<sup>3</sup>, reforçar o ensino e a formação<sup>4</sup> e promover maiores investimentos privados na investigação e inovação<sup>5</sup>.

O Livro Verde "**Espaço Europeu da Investigação: Novas Perspectivas**"<sup>6</sup> de 2007 abriu um vasto debate público sobre a realização de um EEI mais aberto, competitivo e atractivo. Foram subsequentemente identificadas várias áreas-chave nas quais acções eficazes, realizadas em parceria entre os Estados-Membros e a Comunidade em torno de objectivos comuns, permitiriam obter ganhos significativos para o sistema de investigação europeu e contribuiriam para criar uma "quinta liberdade" na Europa - a liberdade do conhecimento.

Como uma das cinco iniciativas<sup>7</sup> previstas para 2008 na sequência do Livro Verde sobre o Espaço Europeu da Investigação (EEI), **a presente Comunicação propõe o desenvolvimento de uma parceria com os Estados-Membros para assegurar a existência dos investigadores necessários**. Na sua qualidade de principais geradores de novos conhecimentos e de principais veículos da sua transferência e exploração, os investigadores são indispensáveis para que a economia do conhecimento da UE seja competitiva. A fim de conservar e atrair os melhores cérebros no domínio da investigação, é necessária uma abordagem equilibrada para garantir que os investigadores beneficiem em toda a UE de uma formação correcta, de carreiras atractivas e da eliminação das barreiras à sua mobilidade.

---

<sup>1</sup> Conclusões da Presidência, Conselho Europeu, 13-14 de Março de 2008.

<sup>2</sup> "Um mercado único para a Europa do século XXI" - COM(2007) 724

<sup>3</sup> Plano de Acção Europeu para a Mobilidade Profissional (2007-2010), COM(2007) 773 de 6.12.2007

<sup>4</sup> Incluindo o apoio da UE para aumentar a mobilidade no sector académico e a iniciativa da UE prevista sobre novas competências para novos empregos

<sup>5</sup> "O conhecimento em acção: uma estratégia alargada para a UE no domínio da inovação", COM(2006) 502 de 13.9.2006 e "Uma iniciativa em prol dos mercados-piloto na Europa" COM(2007) 860 de 21.12.2007

<sup>6</sup> COM(2007) 161 de 4.4.2007

<sup>7</sup> As outras iniciativas estão relacionadas com: gestão da propriedade intelectual (PI) por parte de organizações de investigação públicas, programação conjunta, infra-estruturas de investigação pan-europeias e cooperação internacional em ciência e tecnologia.

Está previsto que a governação global das iniciativas do EEI será supervisionada pelo Conselho "Competitividade".

## 2. PROGRESSOS E PERSPECTIVAS

O termo "investigador" abrange muitas funções e actividades diferentes. Desde os cientistas e professores universitários que desenvolvem investigação fundamental a longo prazo em grandes infra-estruturas de investigação até aos investigadores a trabalhar em missões mais específicas em laboratórios estatais, desde os funcionários de empresas que realizam trabalhos de desenvolvimento orientados para o mercado até ao pessoal das PME de alta tecnologia que procedem à transferência de tecnologias ou à inovação de produtos e processos.

A necessidade de recursos humanos adequados para a I&D foi considerada um desafio-chave desde o lançamento da Estratégia de Lisboa em 2000<sup>8</sup>. A Comissão propôs **medidas para aumentar a mobilidade dos investigadores em todo o EEI em 2001**<sup>9</sup> e para melhorar a **respectiva progressão na carreira em 2003**<sup>10</sup>.

Em 2005, a Comissão aprovou a **Carta Europeia do Investigador e o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores** que estabelecem as funções e responsabilidades dos investigadores e dos seus empregadores e financiadores, bem como formas de tornar o recrutamento mais justo e transparente. O **pacote de "visto científico"** adoptado em 2005<sup>11</sup> tem como objectivo permitir um processo acelerado de admissão e residência para investigadores de países terceiros. A carreira e a mobilidade dos investigadores foram apoiadas por financiamentos do **Sexto Programa-Quadro de Investigação**.

A maioria dos Estados-Membros está a desenvolver acções relacionadas com os investigadores, em particular reformas nos seus sectores universitário e de ensino superior<sup>12</sup>. Uma maior autonomia e melhor gestão das instituições são aspectos directamente relevantes para melhorar a situação dos investigadores.

**Estas iniciativas já produziram resultados.** Os investigadores móveis têm agora ao seu dispor melhores informações em linha e através de uma rede de centros locais<sup>13</sup>. O financiamento destinado aos investigadores aumentou no **Sétimo Programa-Quadro de Investigação**, nomeadamente por intermédio do novo **Conselho Europeu de Investigação**.

**Mas os progressos continuam a ser lentos.** A adesão voluntária à Carta e ao Código tem sido limitada até à data e vários Estados-Membros ainda não transpuseram a Directiva "Visto

---

<sup>8</sup> Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Lisboa, 23-24 de Março de 2000.

<sup>9</sup> "Estratégia de mobilidade no Espaço Europeu da Investigação", COM (2001) 331 de 20.6.2001

<sup>10</sup> "Investigadores no Espaço Europeu da Investigação: uma profissão, múltiplas carreiras", COM(2003) 436 de 18.7.2003.

<sup>11</sup> Incluindo a Directiva 2005/71/CE do Conselho de 12 de Outubro de 2005 relativa a um procedimento específico de admissão de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação científica ("visto científico"), JO. L 289/15 de 3.11.2005

<sup>12</sup> "Realizar a agenda da modernização das universidades - ensino, investigação e inovação", COM(2006) 208 de 10.5.2006

<sup>13</sup> ERA-MORE e o Portal da Mobilidade dos Investigadores a relançar em Junho de 2008 como rede dos investigadores em movimento (*EURAXESS Researchers in Motion Network*), para informações sobre mobilidade, emprego e direitos

Científico". As actuais políticas tendem a abordar as questões em relativo isolamento ou a adoptar uma perspectiva nacional limitada.

Embora as situações variem consideravelmente entre instituições e países, em muitos Estados-Membros a legislação em vigor e as práticas nacionais antiquadas ainda dificultam ou impedem o recrutamento em condições de concorrência no sector público. A prevalência de contratos a curto prazo para jovens investigadores e de uma progressão na carreira baseada na antiguidade, em vez de no desempenho, têm como resultado que os bons investigadores podem demorar muitos anos a tornar-se cientistas independentes de direito próprio. Muitos investigadores recebem uma formação académica tradicional que não os prepara para as necessidades da moderna economia do conhecimento na qual as relações entre a indústria e as instituições públicas de investigação são cada vez mais importantes. Há fortes desincentivos para os investigadores que desejem mudar de emprego entre instituições, entre o meio académico e a indústria ou entre países.

**Embora os países da UE continuem ainda a produzir mais licenciados e doutorados em ciências e engenharia que os EUA e o Japão, os investigadores constituem uma percentagem muito inferior da mão-de-obra na UE<sup>14</sup>.** Muitos licenciados e doutorados europeus abandonam as suas carreiras de investigação ou trabalham em investigação em países onde lhes são oferecidas melhores oportunidades – principalmente nos EUA.

Estima-se que, em 2004, dos perto de 400 000 investigadores estrangeiros nos EUA, 100 000 nasceram na UE<sup>15</sup>. Este número constitui uma percentagem significativa da população total de investigadores da UE de 1,3 milhões<sup>16</sup> e estes serão provavelmente os melhores nos seus domínios de especialização. Por exemplo, em 2007, 75% dos professores auxiliares nos dez departamentos universitários de economia mais conceituados dos EUA tinham-se licenciado fora dos EUA<sup>17</sup>. A capacidade do sistema norte-americano para atrair os melhores investigadores a nível mundial reflecte-se no avanço claro que os EUA apresentam relativamente à UE em termos de qualidade da investigação<sup>18</sup>. O influxo de investigadores dos países terceiros para a UE é muito inferior<sup>19</sup>, enquanto **a concorrência global na procura dos melhores cérebros está a aumentar com a entrada de novos países que são agora capazes de oferecer condições atractivas.**

**Simultaneamente, em diversos Estados-Membros surgem preocupações sobre o envelhecimento da mão-de-obra de investigação e a escassez de investigadores já está a tornar-se um problema em algumas regiões e indústrias<sup>20</sup>.** A situação agravar-se-á se os jovens não forem atraídos para a profissão e se a presente sub-representação de mulheres nos domínios das ciências e engenharia não for devidamente abordada. Por outro lado, para além

---

<sup>14</sup> 0,56% na UE em comparação com 0,93% e 1,06% nos EUA e Japão. IISER II, Comissão Europeia 2007

<sup>15</sup> "Europe in the global research landscape", Comissão Europeia, 2007

<sup>16</sup> Equivalente a tempo inteiro, IISER II, Comissão Europeia 2007

<sup>17</sup> Oswald e Ralsmark, 2008

<sup>18</sup> A quota-parte da UE nos 10% de publicações científicas mais citadas é de 37,5% em comparação com 48,9% para os EUA. Apenas 8 das 76 universidades do mundo com maior impacto em termos de citações são da UE; 67 são dos EUA. *Key Figures*, Comissão Europeia, 2007

<sup>19</sup> Em 2000, 2% dos trabalhadores com ocupações C&T na UE não eram originários da UE, enquanto a percentagem de nascidos no estrangeiro em empregos C&T nos EUA era de 22%. *Key Figures*, Comissão Europeia, 2007

<sup>20</sup> Em alguns países, mais de 40% da mão-de-obra altamente qualificada tem idades compreendidas entre 45 e 64 anos, enquanto os trabalhadores com idades entre 25 e 34 anos representam apenas cerca de 25%. *Key Figures*, Comissão Europeia, 2007

da necessidade de investigadores para substituir a mão-de-obra actual, estima-se<sup>21</sup> que seriam necessários entre 600 000 e 700 000 investigadores adicionais na Europa para atingir o objectivo de investimento de uma média de 3% do PIB em investigação fixado pelo Conselho Europeu de Barcelona<sup>22</sup>.

**Por conseguinte, mais do que nunca são agora necessárias medidas decisivas para os investigadores da Europa.** O que está em jogo é se a Europa pode permanecer e desenvolver-se como um pólo de craveira mundial para a I&D a longo prazo.

### 3. UMA PARCERIA ACTIVA

A Estratégia de Lisboa reconhece a necessidade de avançar de uma forma abrangente e coordenada. **Haveria um valor acrescentado considerável a nível da UE se fosse adoptada uma nova iniciativa relativa aos investigadores, a qual poderia construir-se com base em reformas e acções actualmente em curso.** Ao mesmo tempo, a disponibilidade de recursos humanos suficientes é uma condição prévia necessária para a realização das ambições mais amplas da Estratégia de Lisboa.

Por conseguinte, a Comissão propõe o **desenvolvimento de uma parceria entre a Comissão e os Estados-Membros destinada a assegurar uma verdadeira apropriação dos objectivos e acções.** Este aspecto é essencial para o desenvolvimento, em conjunto, de uma série de acções prioritárias com objectivos específicos em áreas-chave seleccionadas pelo seu potencial impacto aos níveis comunitário, nacional e institucional.

Podem-se tirar muitos ensinamentos de iniciativas anteriores e em curso, tanto a nível comunitário como nacional, e há muitos exemplos de boas práticas na UE. **Nivelar todos os sistemas e instituições nacionais pelos melhores constituiria um grande avanço no sentido da criação de um sistema de investigação europeu de craveira mundial.** O impacto das iniciativas individuais seria consideravelmente aumentado ao assegurar que a sua planificação e implementação sejam efectuadas de uma forma coerente e consistente e que se reforce mutuamente, com base em objectivos desenvolvidos em comum e centrados em áreas-chave.

**A parceria deveria assumir o compromisso de obter, até finais de 2010, progressos rápidos e mensuráveis em termos de:**

- **Recrutamento sistematicamente aberto;**
- **Satisfação das necessidades dos investigadores móveis em termos de segurança social e de pensão complementar;**
- **Condições de emprego e de trabalho atractivas e**
- **Melhoria da formação, competências e experiência dos investigadores.**

Uma acção coordenada nestas áreas, **a par de esforços renovados em iniciativas em curso como, por exemplo, uma maior adesão aos princípios da Carta e do Código,** proporcionaria melhores oportunidades de emprego e carreiras mais gratificantes para os

---

<sup>21</sup> COM(2003) 226 final de 30.4.2003

<sup>22</sup> Conclusões da Presidência de 15-16 de Março de 2002

investigadores e permitiria uma maior circulação entre as instituições, entre os sectores público e privado e entre os países.

A nível europeu, um verdadeiro mercado do trabalho para os investigadores equilibraria a oferta e a procura de investigadores, promoveria o crescimento da produtividade mediante uma melhor adequação entre o perfil do investigador e a oferta de emprego, intensificaria a transferência de conhecimentos, facilitaria o desenvolvimento de centros de excelência em toda a UE, criaria melhores relações internacionais para a investigação em colaboração e a exploração económica dos resultados da investigação e ajudaria a criar condições mais atractivas para o investimento industrial em investigação.

#### 4. ACÇÕES NAS QUATRO ÁREAS PRIORITÁRIAS

##### 4.1. *Recrutamento aberto e portabilidade das subvenções*

A falta de oportunidades de emprego abertas é frequentemente citada pelos investigadores como um desincentivo ao início ou permanência numa carreira de investigação na Europa. Em muitos Estados-Membros, as instituições de investigação públicas, e em particular as universidades, gozam frequentemente de pouca autonomia quanto à contratação de pessoal devido a **legislação e práticas nacionais antiquadas que ainda dificultam ou impedem o recrutamento em situação de concorrência**. Por conseguinte, enquanto o recrutamento no sector privado europeu é, na sua maior parte, feito de forma aberta em condições de concorrência, o recrutamento interno continua ainda a ser a prática comum a nível institucional no sector público.

Os investigadores constituem uma mão-de-obra relativamente pequena e altamente especializada, **pelo que nem sempre será possível encontrar o indivíduo mais qualificado para um determinado lugar de investigação dentro de um único sistema nacional, quanto mais dentro de uma única instituição**. A adopção generalizada do recrutamento aberto no sector público poderá assim melhorar o desempenho da Europa no domínio da investigação, bem como proporcionar mais oportunidades aos investigadores.

Embora os empregadores da maior parte do sector privado e de algum sector público já publiquem as vagas, **a maioria das vagas só é divulgada internamente** ou, no melhor dos casos, a nível nacional. Os investigadores têm também necessidade de **informações práticas actualizadas e facilmente disponíveis sobre a possibilidade de mudança entre instituições, sectores e países**.

E apesar dos esforços significativos desenvolvidos, nomeadamente com o Processo de Bolonha e o Quadro Europeu de Qualificações recentemente adoptado, **as instituições ainda desconhecem os procedimentos e normas para o reconhecimento das qualificações académicas e profissionais de outros países ou sectores**, incluindo as qualificações não formais.

Até à data, **quase todo o financiamento de projectos está ligado a uma instituição no país da organização de financiamento**, mesmo quando a relocalização é benéfica para os resultados do projecto. A portabilidade das subvenções concedidas pelo Conselho Europeu de Investigação e o regime de "o financiamento acompanha o investigador" gerido por agências

nacionais de financiamento da investigação através de EUROHORC<sup>23</sup> poderiam servir de modelo para outras iniciativas.

#### **Acções prioritárias propostas:**

- Os Estados-Membros deveriam assegurar um recrutamento de investigadores aberto, transparente e em condições de concorrência, em particular dotando as instituições de maior autonomia quanto ao recrutamento e adoptando as melhores práticas no que diz respeito ao reconhecimento das qualificações adquiridas noutros países
- Os Estados-Membros e a Comissão deveriam assegurar que todos os lugares de investigação com financiamento público fossem publicados em linha, em particular através da EURAXESS
- Os Estados-Membros e a Comissão deveriam assegurar serviços de informação e assistência adequados para os investigadores que mudam de emprego entre instituições, sectores e países, nomeadamente através da EURAXESS e da plataforma EURES<sup>24</sup>
- Os Estados-Membros e a Comissão deveriam permitir a portabilidade de subvenções individuais concedidas por organismos de financiamento nacionais e programas comunitários de investigação relevantes se tal permitir aos financiadores satisfazer melhor as suas necessidades e aos investigadores gerir melhor a sua carreira

#### ***4.2. Satisfação das necessidades dos investigadores móveis em termos de segurança social e de pensão complementar***

A dimensão europeia da **segurança social**<sup>25</sup> está sujeita a regulamentos de coordenação em toda a UE que têm como objectivo impedir que a aplicação de legislações nacionais diferentes afecte negativamente os trabalhadores móveis<sup>26</sup>. O Regulamento (CEE) n.º 1408/71 do Conselho estabelece como regra geral que os trabalhadores migrantes estão sujeitos à legislação do país em que trabalham. Ao longo dos anos, a legislação comunitária em matéria de coordenação da segurança social facilitou em particular a mobilidade dos trabalhadores a mais longo prazo. Mas tal como salientado no recente Plano de Acção Europeu para a Mobilidade Profissional, **as regras adoptadas há várias décadas podem não contemplar de modo eficiente as mais recentes formas de mobilidade dos trabalhadores que trabalham frequentemente com contratos a curto prazo em diferentes Estados-Membros**. Uma vez que são das categorias profissionais com maior mobilidade e podem frequentemente ter uma série de contratos de curta duração ao longo da sua carreira, os investigadores estão particularmente sujeitos a enfrentar dificuldades.

Os problemas básicos derivam frequentemente de uma **falta de consciência dos investigadores e dos empregadores sobre os seus direitos em matéria de segurança social**. Esta situação deveria ser remediada com a melhoria do acesso à informação existente. O Plano de Acção Europeu para a Mobilidade Profissional prevê **a melhoria da legislação**

<sup>23</sup> Chefes das organizações nacionais de investigação (financiamento e execução) da UE

<sup>24</sup> Rede de Serviços Europeus de Emprego; sítio web: [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

<sup>25</sup> Incluindo direitos de pensão estatutários, cuidados de saúde, prestações de desemprego

<sup>26</sup> Regulamento (CEE) n.º 1408/71 do Conselho relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade e o Regulamento (CEE) 574/72 relativo às modalidades de aplicação

**em vigor e das práticas de execução em matéria de segurança social** que tome em consideração as mais recentes formas de mobilidade. Visto que essas regras serão também aplicáveis aos investigadores, é importante que a sua experiência seja tida em conta na avaliação das necessidades de melhoria. Por exemplo, promover o alargamento do período de exportação das prestações de desemprego poderia facilitar a mobilidade.

A actual legislação da UE prevê também alguma flexibilidade que permite aos Estados-Membros proceder à derrogação por acordo das regras gerais sobre a legislação aplicável e optar pela aplicação aos trabalhadores em causa de legislação diferente em matéria de segurança social ou pelo alargamento do período durante o qual é aplicável a legislação nacional, desde que tal seja do interesse dos trabalhadores. Poderiam envidar-se esforços coordenados para **um recurso mais adequado a estas derrogações em favor dos investigadores.**

Além disso, a circulação de investigadores relativamente a países terceiros poderia ser facilitada **mediante cláusulas específicas em acordos bilaterais e multilaterais em matéria de segurança social entre Estados-Membros e países terceiros**, permitindo a agregação dos períodos, a possibilidade de permanecer sujeito ao regime de segurança social do país de origem durante um certo período, apesar de estar a trabalhar no estrangeiro, e a exportação das prestações quando os investigadores regressam ao seu país de origem.

Há outras questões que decorrem do facto de os trabalhadores dependerem cada vez mais de **regimes de pensão complementar para a sua reforma.** Contudo, as condições para a aquisição, conservação e transferência dos direitos de pensão complementar não estão frequentemente adaptados à situação de trabalhadores móveis como os investigadores. Podiam ser desenvolvidos esforços suplementares para a prestação de informações especificamente destinadas aos investigadores sobre a questão dos direitos de pensão complementar.

Está actualmente em negociação uma proposta de directiva que abrange a portabilidade dos direitos de pensão complementar. Contudo, é improvável que aborde a questão da **"transferibilidade"** desses direitos. É por conseguinte desejável a médio prazo **explorar a viabilidade de medidas para facilitar a transferência dos direitos de pensão complementar** de trabalhadores altamente móveis, incluindo os investigadores.

**Os responsáveis pela provisão de pensões deveriam ser incentivados a abrir regimes de pensões pan-europeus destinados aos investigadores** e as empresas deveriam ser incentivadas a utilizar prestadores de serviços de pensões noutros Estados-Membros da UE. Tal permitiria aos investigadores móveis contribuir para o mesmo fundo de pensão complementar apesar de trabalharem em países da UE diferentes e continuar a cumprir a diferente legislação em matéria de segurança social, trabalho e pensões nos Estados-Membros participantes. Para isso é necessário que exista a possibilidade de optar pela não participação no regime quando os investigadores são obrigados por lei a inscrever-se num fundo nacional de pensões.

### **Accções prioritárias propostas:**

- A Comissão e os Estados-Membros deveriam assegurar que os investigadores e os seus empregadores tenham acesso fácil à informação específica disponível sobre a aplicação das regras de segurança social da UE e sobre as implicações da mobilidade transnacional para as pensões complementares, nomeadamente melhorando as fontes existentes a nível nacional e da UE, como o sítio web Eulisses<sup>27</sup>.
- Os Estados-Membros deveriam utilizar melhor o quadro jurídico em vigor e celebrar acordos bilaterais e multilaterais adequados sobre as derrogações previstas no Regulamento n.º 1408/71 em benefício dos investigadores.
- Os Estados-Membros deveriam prever regras que facilitem a mobilidade internacional dos investigadores ao celebrar acordos bilaterais e multilaterais de segurança social com países terceiros.
- A Comissão e os Estados-Membros deveriam avaliar a necessidade de uma recomendação da Comissão ou do Conselho sobre formas de facilitar a transferência dos direitos de pensão complementar dos trabalhadores altamente móveis, incluindo os investigadores.
- A Comissão e os Estados-Membros deveriam incentivar regimes de pensões pan-europeus destinados aos investigadores.

### **4.3. Condições de emprego e de trabalho atractivas**

**As condições de emprego e de trabalho são essenciais na determinação do interesse de qualquer carreira.** Tal como acontece com outras profissões, os níveis de salário desempenham o seu papel, tal como a possibilidade de compatibilização entre a vida familiar e profissional, mas para os investigadores há outros aspectos que são, pelo menos tão importantes, como o modo como o desempenho académico é recompensado e a possibilidade de se inserir num ambiente profissional propício em que possam desenvolver os seus interesses de investigação desde o início.

Apesar das importantes reformas em curso, as estruturas de compensação e de promoção em muitas instituições de investigação públicas permanecem rígidas e dificultam muitas vezes, especialmente nas universidades, a concorrência no mercado internacional. Em muitos Estados-Membros, **há dois tipos de situações: uma em que os jovens investigadores trabalham com contratos a curto prazo e outra, em contraste com esta, em que se verifica uma reduzida mobilidade entre empregos dos investigadores superiores que trabalham com contratos permanentes.** Os princípios comuns da "flexigurança"<sup>28</sup> recentemente adoptados pelo Conselho Europeu na sequência do acordo com os parceiros sociais são portanto altamente relevantes para os investigadores.

Os **jovens investigadores** trabalham frequentemente com contratos temporários a curto prazo para colaborar na execução de projectos de investigação específicos. Esta situação limita as possibilidades de os bons investigadores fazerem a transição com vista a tornarem-se

<sup>27</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/eulisses/jetspeed/](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/)

<sup>28</sup> "Para a definição de princípios comuns de flexigurança: Mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança", COM(2007) 359.

investigadores independentes. Tal pode levar alguns a procurar uma melhor situação noutra local e atrasa a emergência da próxima geração de líderes da investigação. Os jovens investigadores são também frequentemente remunerados de forma atípica (por exemplo, bolsas de estudo), tendo um acesso limitado aos direitos de segurança social e de pensão complementar ao abrigo do regime nacional de segurança social aplicável.

Em contrapartida, os **investigadores superiores** trabalham frequentemente com contratos permanentes e com a progressão na carreira baseada na antiguidade em lugar do desempenho. Este facto limita os incentivos à mudança de percurso profissional, por exemplo para trabalhar noutra país ou sector, quer a tempo completo quer parcial, ou para desenvolver trabalho de consultoria. Estes desincentivos e outros, como a perda de direitos de pensão, minimizam também o potencial papel que os **investigadores reformados e em fim de carreira poderiam desempenhar**. Se a situação fosse diferente, muitos estariam dispostos a contribuir, por exemplo, como tutores de jovens cientistas, consultores para a tomada de decisões políticas ou promotores de carreiras de investigação.

A maioria das instituições de investigação da UE nem sempre dá uma prioridade suficiente à questão da **conciliação entre vida profissional e privada, pelo que as carreiras das mulheres podem sofrer especialmente em consequência**. Ainda se verifica um substancial desequilíbrio na proporção de mulheres nos postos mais elevados das carreiras de investigação, apesar de o número de doutorandas ser frequentemente superior ao de doutorandos.

**Observam-se variações significativas nos níveis de salários dos investigadores dentro do Espaço Europeu da Investigação e em comparação com outras regiões do mundo**, mesmo tendo em conta o nível do custo de vida, e diferenças significativas entre os salários médios dos investigadores dos dois sexos. Estas diferenças provocam distorções no mercado único do trabalho e podem contribuir para que os investigadores optem por oportunidades melhores noutros sectores económicos ou fora da Europa.

#### **Accões prioritárias propostas:**

- Os Estados-Membros, os financiadores e os empregadores deveriam melhorar as oportunidades de progressão dos investigadores em fase inicial de carreira aderindo aos "princípios da flexigurança", de avaliação regular, de mais ampla autonomia e de melhor formação. Os financiadores da investigação deveriam ter em conta a progressão na carreira ao avaliar as propostas de investigação
- Os Estados-Membros, financiadores e empregadores deveriam introduzir progressivamente uma maior flexibilidade nas disposições contratuais e administrativas e a legislação nacional relevante aplicável aos investigadores superiores e em fim de carreira deveria recompensar o bom desempenho e permitir percursos de carreira fora do comum;
- Os empregadores e financiadores deveriam assegurar que todos os investigadores que beneficiam de financiamento público sob a forma de bolsas possam ter uma cobertura adequada da segurança social
- Os Estados-Membros e as instituições de investigação públicas deveriam assegurar um nível adequado de representação dos géneros em organismos de selecção e financiamento e adoptar sistematicamente políticas que permitam tanto aos homens como às mulheres

seguir uma carreira científica com um equilíbrio adequado entre vida profissional e familiar, como o desenvolvimento de políticas de carreira dupla.

#### **4.4. Melhoria da formação, competências e experiência dos investigadores europeus**

Os investigadores devem dispor de todas as competências necessárias para desempenhar uma vasta gama de funções na economia do conhecimento moderna. Em particular, as empresas prosperam cada vez mais num ambiente de "inovação aberta" em que as relações entre si e com as instituições de investigação públicas são utilizadas para explorar ideias e desenvolver produtos de uma forma mais eficaz. **São, por conseguinte, vitais as ligações entre uma base de investigação pública de excelência e as empresas.** A ciência em si mesma está também a evoluir, com **uma maior ênfase na investigação multidisciplinar e interdisciplinar, no financiamento em situação de concorrência, na colaboração internacional e na conversão dos resultados da investigação em inovações de sucesso.**

Mas **a maioria dos investigadores na Europa é ainda formada num contexto académico tradicional.** Carecem frequentemente das competências e aptidões necessárias, por exemplo, para gerirem direitos de propriedade intelectual, apresentarem propostas de financiamento de projectos ou criarem a sua própria empresa emergente. Os investigadores que trabalham para PME podem verificar que necessitam de gerir projectos, tratar das comunicações da empresa ou gerir direitos de propriedade intelectual. Os investigadores estabelecidos podem também perder o contacto com as últimas técnicas e métodos e receber pouco apoio para alargar as suas competências ou aptidões à medida que a sua carreira evolui, por exemplo, em lugares de gestão dentro da sua instituição.

O **processo intergovernamental de Bolonha em curso destina-se a abordar algumas questões como o desenvolvimento de currículos em programas de doutoramento e a garantia da qualidade.** Medidas comunitárias como "as redes de formação inicial" ao abrigo do **Sétimo Programa-Quadro de Investigação**, os doutoramentos comuns propostos no **Programa Erasmus Mundus** e o **Instituto Europeu de Inovação e Tecnologia (IET)** contribuirão igualmente para esse fim.

Mas são necessários maiores esforços a nível nacional em matéria de competências e de formação ao longo da vida. **Os investigadores precisam de ser expostos a experiências relevantes ao longo de todo o seu período de qualificação e posteriormente.** Isto por sua vez contribuirá para aumentar as suas oportunidades de carreira e a sua capacidade para mudar de instituições, sectores e países. Esta é apenas em parte uma questão de formação formal. A criação do ambiente adequado implicará mudanças em muitas instituições, por exemplo a criação de ligações com o sector privado.

#### **Accões prioritárias propostas:**

- Os Estados-Membros deveriam desenvolver e apoiar "agendas nacionais de competências" coerentes a fim de assegurar que os investigadores disponham das competências necessárias para contribuir plenamente para a economia e sociedade do conhecimento durante toda a sua carreira.
- Os Estados-Membros deveriam assegurar melhores ligações entre o sector académico e a indústria mediante o apoio à colocação de investigadores na indústria durante o seu período de formação, a promoção do financiamento de doutoramentos pela indústria e a participação desta no desenvolvimento dos currículos.

## 5. IMPLEMENTAÇÃO DA PARCERIA

Para que a parceria possa contribuir com êxito para a criação de um sistema de investigação europeu de craveira mundial, cada parceiro terá de contribuir em pleno. É assim importante que:

- Os Estados-Membros, o Conselho e a Comissão se comprometam a seguir os **objectivos comuns e apoiem as acções propostas**;
- **Os Estados-Membros adoptem um plano de acção nacional até ao princípio de 2009** que estabeleça acções e objectivos específicos para atingir as finalidades da parceria. **Tendo em conta as diferenças na situação inicial de cada Estado-Membro, cada plano deverá incidir em aspectos diferentes dos objectivos globais da parceria**;
- As **acções prioritárias** identificadas sejam **implementadas até finais de 2010**;
- A **Comissão procure otimizar os instrumentos comunitários existentes**, incluindo os disponíveis no âmbito do Programa "Pessoas" do 7.º PQ, a fim de reforçar a parceria;
- Como parte integrante da parceria, os Estados-Membros e a Comissão:
  - **identifiquem boas práticas** e, quando necessário, **elaborem orientações comuns**;
  - **acompanhem os progressos** realizados a nível nacional e da UE e apresentem um relatório anual baseado em indicadores acordados<sup>29</sup>;
  - **utilizem ao máximo o quadro jurídico comunitário em vigor** em favor dos investigadores;
- Em conformidade com o seu papel central na governação das iniciativas do EEI, o **Conselho "Competitividade" procederá ao acompanhamento e avaliará os progressos** realizados na implementação das acções da parceria;
- No final da primeira fase da parceria em 2010, será efectuada **uma avaliação global da situação e dos resultados das acções da parceria** e será considerada a necessidade de realização de outras acções comunitárias com vista a resolver questões pendentes específicas. A avaliação deveria **incorporar plenamente os pontos de vista dos próprios investigadores**. Deveria ser considerada a criação de um **ponto de contacto único para os investigadores** informarem a parceria de exemplos de boas práticas e de dificuldades verificadas, bem como a **organização de uma importante conferência em 2009** que proporcione uma plataforma para a expressão das opiniões dos investigadores.

---

<sup>29</sup> Indicadores possíveis são sugeridos no ponto 7 do documento de trabalho de acompanhamento dos Serviços da Comissão (SEC(2008)XXX)