ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Projecto de Resolução n.º 490/X/4

Recomenda ao Governo que tome as medidas necessárias para cumprir a Carta Europeia do Investigador e do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores.

"*Vencer o atraso científico é hoje condição imprescindível para o nosso progresso económico e social.*" [e] "*O número de investigadores em Portugal representa pouco mais de metade da média europeia, em permilagem da população activa.*" [isto afirmava o Partido Socialista no Programa de Governo e assumia ainda que a principal meta para a actual legislatura era] "*Fazer crescer em 50% os recursos humanos em I & D e a produção científica referenciada internacionalmente*".

Ora, decorridos quase quatro anos, persiste uma situação de enorme debilidade ao nível do investimento em I & D, quer quando comparado com a média da U.E., quer quando comparado com os países cientificamente mais desenvolvidos.

E esta é uma das leituras que o **Estudo comparativo das bolsas de doutoramento e pós – doutoramento** realizado pela Deloite Consultores, S. A. a pedido da **Fundação para a Ciência e a Tecnologia**, em Março de 2008, evidencia.

Também neste estudo se pode concluir que na maior parte dos países considerados, as bolsas constituem um meio excepcional de financiamento da investigação, destinando-se sobretudo a subsidiar processos formativos e possuem um carácter temporário de financiamento da actividade de I&D.

Em Portugal a situação é bem diferente. Os doutorandos e pós–doutorados têm sido financiados quase em exclusividade através de bolsas de investigação, sem condições para celebrarem contratos de trabalho.

Diz a ABIC (Associação de Bolseiros de Investigação Científica) que este suposto "*estudante privilegiado*", ao não ser considerado trabalhador, retira aos bolseiros "*a segurança e estabilidade proporcionadas pelo regime geral da protecção social a que qualquer trabalhador em Portugal tem direito. Para além de não existir a possibilidade [de uma relação contratual], as oportunidades de acesso dos jovens a carreiras de investigação estão hoje severamente limitadas, o que frequentemente transforma as bolsas na única forma de financiamento de um percurso profissional associado a actividades de I. & D.*".

A Comissão Europeia recomenda, através da Carta Europeia do Investigador e do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, aos Estados Membros que "*… deveriam envidar esforços para (…) garantir que os investigadores sejam tratados como profissionais e como parte integrante das instituições em que trabalham (…) [e] para garantir que os investigadores beneficiem de uma cobertura adequada em matéria de segurança social de acordo com o seu estatuto jurídico*".

Parece-me, por isso, necessário acolher na legislação nacional as recomendações constantes da Carta Europeia do Investigador.

Considerando a vigência de dois Estatutos do Bolseiro de Investigação (Lei n.º 123/99 e Lei n.º 40/2004) num universo temporal de uma década, é possível concluir que o crescimento do número de recursos humanos afectos a actividades de I & D se alcançou em simultâneo com a progressiva degradação e precariedade dos mesmos recursos.

As Universidades, Laboratórios do Estado, Laboratórios Associados e demais Instituições do Sistema Nacional Científico e Tecnológico têm recorrido ao recrutamento de bolseiros para as mais diversas funções e necessidades permanentes do seu funcionamento e produção científica.

Daí que considero importante proceder, em termos legislativos, a uma revisão profunda do actual Estatuto do Bolseiro de Investigação com o objectivo de garantir que os recursos humanos de investigação científica vejam reconhecido o seu trabalho e dignificada a sua condição social e que essa alteração contribua para inflectir a tendência da diminuição da atractividade das carreiras científicas e de investigação e travar a "*fuga de cérebros*" que daí decorre consequentemente.

Considero indispensável que o EBIC – Estatuto do Bolseiro de Investigação Científica seja revisto de uma forma global e articulada com os processos de revisão do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU), o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) (estes em curso) e do Estatuto da Carreira de Investigador (EDI).

O Governo assumiu o compromisso de, nesta legislatura, "… *estabelecer um único estatuto que acolha perfis docentes diversificados, mas com equivalência no topo da carreira, (…) e que facilite a mobilidade entre os diversos perfis e instituições, entre carreiras docente e de investigação e entre carreiras académicas e actividades profissionais fora do ensino*".

A desvalorização social de milhares de jovens investigadores e técnicos que o actual edifício legislativo permite deverá implicar uma urgente avaliação e revisão, até porque estes recursos humanos são um pilar crucial do Sistema Nacional Científico e Tecnológico (S.N.C.T.).

Assim, a Assembleia da República recomenda ao Governo que tome as medidas necessárias para cumprir a Carta Europeia do Investigador e do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, garantindo que os Investigadores sejam tratados como profissionais das instituições em que trabalham, assegurando nomeadamente que:

1. Todos os investigadores que prosseguem 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;

2. As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que as condições de trabalho dos investigadores, proporcionem, quando adequado, a flexibilidade considerada essencial para a boa execução da investigação. 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;

3. 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, assegurar a estabilidade das condições de emprego dos investigadores;

4. 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). 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;

5. 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;

6. 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;

7. As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem reconhecer o valor da mobilidade geográfica, intersectorial, interdisciplinar, transdisciplinar e virtual 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;

8. 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;

9. 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;

10. A co-autoria deverá ser considerada de uma forma positiva pelas instituições quando da avaliação dos recursos humanos, 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);

11. 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.
    Os supervisores devem ser suficientemente especializados na supervisão de trabalhos de investigação, ter 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;

12. 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;

13. 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 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;

14. As entidades empregadoras e/ou financiadoras dos investigadores devem estabelecer procedimentos adequados, sob a forma de uma pessoa imparcial (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;

15. 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;

16. As entidades empregadoras e/ou financiadoras devem garantir que as normas de entrada e admissão dos investigadores, especialmente em início de carreira, estejam objectivamente especificadas;

    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.

Assembleia da República, 14 de Maio de 2009

A Deputada

(Luísa Mesquita)

ANEXO

De acordo com a Carta Europeia do Investigador, Investigadores são: os *«Profissionais que trabalham na concepção ou criação de novos conhecimentos, produtos, processos, métodos e sistemas e na gestão dos respectivos projectos»*.

Mais especificamente, a Carta Europeia do Investigador abrange todas as pessoas profissionalmente envolvidas em actividades de I&D em qualquer fase da sua carreira, 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 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 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.

No contexto da Carta Europeia do Investigador, 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.

Por «entidades financiadoras» entende-se todos os organismos 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 Carta Europeia do Investigador.