



COMISSÃO  
EUROPEIA

Investigação comunitária



# *Carta Europeia do Investigador*

## *Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores*

[www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter](http://www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter)

EUR 21620



ESPAÇO EUROPEU  
DA INVESTIGAÇÃO

RECURSOS HUMANOS

## **Interested in European research?**

**RTD info** is our quarterly magazine keeping you in touch with main developments (results, programmes, events, etc). It is available in English, French and German. A free sample copy or free subscription can be obtained from:

European Commission  
Directorate-General for Research  
Information and Communication Unit  
B-1049 Brussels  
Fax: (32-2) 29-58220  
E-mail: [research@cec.eu.int](mailto:research@cec.eu.int)  
Internet: [http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index_en.html)

## **EUROPEAN COMMISSION**

Directorate-General for Research  
Directorate The human factor, mobility and Marie Curie activities  
Unit D1

*E-mail: [sieglinde.gruber@cec.eu.int](mailto:sieglinde.gruber@cec.eu.int)*

*Contact: Sieglinde Gruber*

*European Commission*

*Office SDME 03/51*

*B-1049 Brussels*

*Tel. (32-2) 29-84342*

*Fax (32-2) 29-99079*

COMISSÃO EUROPEIA

# Carta Europeia do Investigador

## Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores

***Europe Direct is a service to help you find answers  
to your questions about the European Union***

**Freephone number:  
00 800 6 7 8 9 10 11**

**LEGAL NOTICE:**

Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the Commission is responsible for the use which might be made of the following information.

The views expressed in this publication are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu.int>).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005

ISBN 92-894-9318-6

© European Communities, 2005

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

*Printed in Belgium*

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

# Recomendação da Comissão de 11 de Março de 2005 Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores

## 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 <sup>1</sup>, a Comissão considerou necessário 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 <sup>2</sup>, o Conselho abordou questões relacionadas com a profissão e a carreira dos investigadores no Espaço Europeu da Investigação e congratulou-se, em especial, com a intenção da Comissão de trabalhar no sentido da elaboração de

<sup>1</sup> COM(2000) 6 final de 18.1.2000.

<sup>2</sup> JO C 282 de 25.11.2003, p.1-2. 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).

uma Carta Europeia do Investigador e de um Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores.

- (4) A potencial escassez de investigadores identificada <sup>3</sup>, especialmente em determinadas disciplinas-chave, constituirá uma ameaça grave ao poder inovador, ao património de conhecimentos e ao crescimento da produtividade da UE 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 I&D mais sustentáveis e de maior interesse para os investigadores <sup>4</sup>.
- (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

---

<sup>3</sup> COM(2003) 226 final e SEC(2003) 489 de 30.4.2003.

<sup>4</sup> SEC (2005) 260.

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.
- (13) Deve ser estudado o desenvolvimento de uma política coerente de carreiras e de mobilidade dos investigadores para dentro <sup>5</sup> 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

---

<sup>5</sup> COM(2004) 178 final de 16.3.2004.

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,

### **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.

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/aferição 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.
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.
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 intergovernamental, 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 <sup>6</sup>. 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 <sup>7</sup>, 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

---

<sup>6</sup> Ver definição na Secção 3.

<sup>7</sup> Ver definição na Secção 3.

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 <sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Jornal Oficial C 364 de 18.12.2000, p. 1-22.

## 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) 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.

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 adequados, 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 <sup>9</sup>. 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.

## 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 da UE relativa a contratos de trabalho a termo* <sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Ver SEC (2005) 260, Mulheres e ciências: Excelência e inovação – Igualdade dos géneros na ciência.

<sup>10</sup> Esta directiva 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. 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.

## 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 <sup>11</sup>

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

---

<sup>11</sup> Ver SEC (2005) 260, Mulheres e ciências: Excelência e inovação – Igualdade dos géneros na ciência.

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 <sup>12</sup>, 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

---

<sup>12</sup> Por exemplo, colaboração à distância através de redes electrónicas.

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.

### **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 <sup>13</sup>.

### **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.

---

<sup>13</sup> Neste contexto ver também a Directiva 2002/14/CE.

## 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 <sup>14</sup>, eficientes, transparentes, favoráveis e comparáveis a nível internacional, bem como adaptados ao tipo de vagas divulgadas.

<sup>14</sup> 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>.

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 seleção 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 seleção, como avaliação por peritos externos e entrevistas pessoais. Os membros dos painéis de seleção devem receber formação adequada.

### **Transparência**

Os candidatos devem ser informados, antes da seleção, sobre o processo de recrutamento e os critérios de seleção, o número de vagas disponíveis e as perspectivas de progressão na carreira. Devem também ser informados, após o processo de seleção, 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<sup>15</sup> 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, conseqüentemente, 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.

---

<sup>15</sup> Ver também a Carta Europeia do Investigador: Sistemas de avaliação/aferição na secção 1 do presente documento.

## Reconhecimento da experiência de mobilidade

Qualquer experiência de mobilidade - por exemplo, uma estadia noutra país/região ou noutra 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, conseqüentemente, explorar as convenções, regras específicas e legislação nacional existentes em matéria de reconhecimento dessas qualificações através de todos os canais disponíveis<sup>16</sup>.

## 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

---

<sup>16</sup> 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*).

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.

### Investigadores

Para fins da presente recomendação, será utilizada a definição de investigador de Frascati <sup>17</sup>, 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 <sup>18</sup>, 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:

---

<sup>17</sup> In: *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual*, OCDE, 2002.

<sup>18</sup> COM (2003) 436 of 18.7.2003: Investigadores no Espaço Europeu da Investigação: uma profissão, múltiplas carreiras.



- Entende-se por investigadores em início de carreira <sup>19</sup> 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 <sup>20</sup> 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.

---

<sup>19</sup> 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.

<sup>20</sup> Idem, página 42.

## Entidades financiadoras

Por «entidades financiadoras» entende-se todos os organismos <sup>21</sup> 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 <sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> Programa(s)-quadro de acções em matéria de investigação, desenvolvimento tecnológico e demonstração.





EUROPEAN COMMISSION

# The European Charter for Researchers

## The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers



# Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

## The Commission of the European Communities

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 165 thereof

Whereas

- (1) The Commission considered it necessary in January 2000 <sup>1</sup> to establish the European Research Area as the linchpin of the Community's future action in this field with a view to consolidating and giving structure to a European research policy.
- (2) The Lisbon European Council set the Community the objective of becoming the most competitive and dynamic knowledge economy in the world by 2010.
- (3) The Council has addressed issues related to the profession and the career of researchers within the European Research Area in its Resolution of 10 November 2003 <sup>2</sup> and welcomed in particular the Commission's intention to work towards the development of a European Researcher's Charter and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

<sup>1</sup> COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

<sup>2</sup> JO C 282, p. 1-2, of 25.11.2003. Council Resolution of 10 November 2003 (2003/C 282/01 on the profession and the career of researchers within the European Research Area).

- (4) The identified potential shortage of researchers <sup>3</sup>, particularly in certain key disciplines, will pose a serious threat to EU's innovative strength, knowledge capacity and productivity growth in the near future and may hamper the attainment of the Lisbon and Barcelona objectives. Consequently, Europe must dramatically improve its attractiveness to researchers and strengthen the participation of women researchers by helping to create the necessary conditions for more sustainable and appealing careers for them in R&D <sup>4</sup>.
- (5) Sufficient and well-developed human resources in R&D are the cornerstone of advancement in scientific knowledge, technological progress, enhancing the quality of life, ensuring the welfare of European citizens and contributing to Europe's competitiveness.
- (6) New instruments for the career development of researchers should be introduced and implemented, thus contributing to the improvement of career prospects for researchers in Europe.
- (7) Enhanced and more visible career prospects also contribute to the building of a positive public attitude towards the researchers' profession, and thereby encourage more young people to embark on careers in research.
- (8) The ultimate political goal of this Recommendation is to contribute to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, where the framework conditions allow for recruiting and retaining high quality researchers in environments conducive to effective performance and productivity.
- (9) Member States should endeavour to offer researchers sustainable career development systems at all career stages, regardless of their contractual situation and of the chosen R&D career path, and they

---

<sup>3</sup> COM (2003) 226 final and SEC(2003) 489 of 30.4.2003.

<sup>4</sup> SEC (2005) 260.



should endeavour to ensure that researchers are treated as professionals and as an integral part of the institutions in which they work.

- (10) Even though Member States have made considerable efforts to overcome administrative and legal obstacles to geographical and inter-sectoral mobility, many of these obstacles still remain.
- (11) All forms of mobility should be encouraged as part of a comprehensive human resource policy in R&D at national, regional and institutional level.
- (12) The value of all forms of mobility needs to be fully recognised in the career appraisal and career advancement systems for researchers, thus guaranteeing that such an experience is conducive to their professional development.
- (13) The development of a consistent career and mobility policy for researchers to <sup>5</sup> and from the European Union should be considered with regard to the situation in developing countries and regions within and outside Europe, so that building research capacities within the European Union does not occur at the expense of less developed countries or regions.
- (14) Funders or employers of researchers in their role as recruiters should be responsible for providing researchers with open, transparent and internationally comparable selection and recruitment procedures.
- (15) Society should appreciate more fully the responsibilities and the professionalism that researchers demonstrate in executing their work at different stages of their careers and in their multi-faceted role as knowledge workers, leaders, project coordinators, managers, supervisors, mentors, career advisors or science communicators.

---

<sup>5</sup> COM(2004) 178 final of 16.3.2004.

- (16) This Recommendation takes as its premise that employers or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet respective national, regional or sectoral legislation requirements.
- (17) This Recommendation provides Member States, employers, funders and researchers with a valuable instrument to undertake, on a voluntary basis, further initiatives for the improvement and consolidation of researchers' career prospects in the European Union and for the creation of an open labour market for researchers.
- (18) The general principles and requirements outlined in this Recommendation are the fruits of a public consultation process to which the members of the Steering Group on Human Resources and Mobility have been fully associated,

**Hereby recommends:**

1. That Member States endeavour to undertake the necessary steps to ensure that employers or funders of researchers develop and maintain a supportive research environment and working culture, where individuals and research groups are valued, encouraged and supported, and provided with the necessary material and intangible support to enable them to fulfil their objectives and tasks. Within this context, particular priority should be given to the organisation of working and training conditions in the early stage of the researchers' careers, as it contributes to the future choices and attractiveness of a career in R&D.
2. That Member States endeavour to take, wherever necessary, the crucial steps to ensure that employers or funders of researchers improve the recruitment methods and career evaluation/appraisal systems in order to create a more transparent, open, equal and internationally accepted system of recruitment and career development as a prerequisite for a genuine European labour market for researchers.

3. That Member States - as they formulate and adopt their strategies and systems for developing sustainable careers for researchers - take duly into account and are guided by the general principles and requirements, referred to as The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers outlined in the Annex.
4. That Member States endeavour to transpose these general principles and requirements within their area of responsibility into national regulatory frameworks or sectoral and/or institutional standards and guidelines (charters and/or codes for researchers). In so doing they should take into account the great diversity of the laws, regulations and practices which, in different countries and in different sectors, determine the path, organisation and working conditions of a career in R&D.
5. That Member States consider such general principles and requirements as an integral part of institutional quality assurance mechanisms by regarding them as a means for establishing funding criteria for national/regional funding schemes, as well as adopting them for the auditing, monitoring and evaluation processes of public bodies.
6. That Member States continue their efforts to overcome the persisting legal and administrative obstacles to mobility, including those related to intersectoral mobility and mobility between and within different functions, taking into account an enlarged European Union.
7. That Member States endeavour to ensure that researchers enjoy adequate social security coverage according to their legal status. Within this context, particular attention should be paid to the portability of pension rights, either statutory or supplementary, for researchers moving within the public and private sectors in the same country and also for those moving across borders within the European Union. Such regimes should guarantee that researchers who, in the course

of their lives, change jobs or interrupt their careers do not unduly suffer a loss of social security rights.

8. That Member States put in place the necessary monitoring structures to review this Recommendation regularly, as well as to measure the extent to which employers, funders and researchers have applied the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.
9. That the criteria for measuring this will be established and agreed with the Member States within the context of the work undertaken by the Steering Group on Human Resources and Mobility.
10. That Member States in their role as representatives in the international organisations established at intergovernmental level take due account of this Recommendation when proposing strategies and taking decisions concerning the activities of those organisations.
11. This Recommendation is addressed to the Member States but it is also intended as an instrument to encourage social dialogue, as well as dialogue among researchers, stakeholders and society at large.
12. The Member States are invited to inform the Commission, as far as possible, by 15th December 2005 and annually thereafter of any measures they have taken further to this Recommendation, and to inform it of the first results of its application as well as to provide examples of good practice.
13. This Recommendation will be reviewed periodically by the Commission in the context of the Open Method of Coordination.

Done at Brussels, 11 March 2005

For the Commission  
Janez Potočnik  
Member of the Commission

# ANNEX

## Section 1

### The European Charter for Researchers

The European Charter for Researchers is a set of general principles and requirements which specifies the roles, responsibilities and entitlements of researchers as well as of employers and/or funders of researchers<sup>6</sup>. The aim of the Charter is to ensure that the nature of the relationship between researchers and employers or funders is conducive to successful performance in generating, transferring, sharing and disseminating knowledge and technological development, and to the career development of researchers. The Charter also recognizes the value of all forms of mobility as a means for enhancing the professional development of researchers.

In this sense, the Charter constitutes a framework for researchers, employers and funders which invites them to act responsibly and as professionals within their working environment, and to recognise each other as such.

The Charter addresses all researchers in the European Union at all stages of their career and covers all fields of research in the public and private sectors, irrespective of the nature of the appointment or employment<sup>7</sup>, the legal status of their employer or the type of organisation or establishment in which the work is carried out. It takes into account the multiple roles of researchers, who are appointed not only to conduct research and/or to carry out development activities but are also involved in supervision, mentoring, management or administrative tasks.

---

<sup>6</sup> See definition in Section 3.

<sup>7</sup> See definition in Section 3.

This Charter takes as its premise that researchers as well as employers and/or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet the requirements of the respective national or regional legislation. Where researchers enjoy a status and rights which are, in certain respects, more favourable than those provided for in this Charter, its terms should not be invoked to diminish the status and rights already acquired.

Researchers, as well as employers and funders, who adhere to this Charter will also be respecting the fundamental rights and observe the principles recognised by the Charter of Fundamental Rights of the European Union <sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Official Journal C 364, 18.12.2000 p. 0001-0022.

## General Principles and Requirements applicable to Researchers:

### Research Freedom

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices.

Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.

### Ethical principles

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.

### Professional responsibility

Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere.

They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted.

Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

### **Professional attitude**

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided.

They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

### **Contractual and legal obligations**

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.



## Accountability

Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

## Good practice in research

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.

## Dissemination, exploitation of results

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results

are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

### **Public engagement**

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.

### **Relation with supervisors**

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them.

This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

### **Supervision and managerial duties**

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.

## Continuing Professional Development

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.

## General Principles and Requirements applicable to Employers and Funders:

### Recognition of the profession

All researchers engaged in a research career should be recognised as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

### Non-discrimination

Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

### Research environment

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.

## Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career <sup>9</sup>. Particular attention should be paid, *inter alia*, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

## Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the *EU Directive on Fixed-Term Work* <sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

<sup>10</sup> Which aims to prevent fixed-term employees from being treated less favourably than similar permanent employees, to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term contracts, to improve access to training for fixed-term employees and to ensure that fixed-term employees are informed about available permanent jobs. Council Directive 1999/70/EC concerning the “Framework Agreement on fixed-term work” concluded by ETUC, UNICE and CEEP, adopted on 28 June 1999.

## Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

## Gender balance <sup>11</sup>

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

## Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any

---

<sup>11</sup> See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

### **Value of mobility**

Employers and/or funders must recognise the value of geographical, inter-sectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual<sup>12</sup> mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system.

This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

### **Access to research training and continuous development**

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies.

Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take-up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

---

<sup>12</sup> i.e. remote collaboration over electronic networks.

### **Access to career advice**

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

### **Intellectual Property Rights**

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights.

Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

### **Co-authorship**

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc, or to publish their own research results independently from their supervisor(s).



## Supervision

Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly.

Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

## Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities.

Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

## Evaluation/appraisal systems

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

Such evaluation and appraisal procedures should take due account of their overall research creativity and research results, e.g. publications, patents, management of research, teaching/lecturing, supervision, mentoring, national or international collaboration, administrative duties, public awareness activities and mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.

### **Complaints/appeals**

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

### **Participation in decision-making bodies**

Employers and/or funders of researchers should recognise it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution <sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> In this context see also EU Directive 2002/14/EC.

## Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career.

Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.

## Section 2

### The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

The code of conduct for the recruitment of researchers consists of a set of general principles and requirements that should be followed by employers and/or funders when appointing or recruiting researchers. These principles and requirements should ensure observance of values such as transparency of the recruitment process and equal treatment of all applicants, in particular with regard to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, and are complementary to those outlined in the European Charter for Researchers. Institutions and employers adhering to the Code of Conduct will openly demonstrate their commitment to act in a responsible and respectable way and to provide fair framework conditions to researchers, with a clear intention to contribute to the advancement of the European Research Area.

#### General Principles and Requirements for the Code of Conduct

##### Recruitment

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open<sup>14</sup>, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

---

<sup>14</sup> All available instruments should be used, in particular international or globally accessible web-based resources such as the pan-European Researcher's Mobility Portal: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

## Selection

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained.

## Transparency

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

## Judging merit

The selection process should take into consideration the whole range of experience<sup>15</sup> of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

---

<sup>15</sup> See also The European Charter for Researchers: Evaluation/Appraisal systems in Section 1 of this document.

This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

### **Variations in the chronological order of CVs**

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

### **Recognition of mobility experience**

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

### **Recognition of qualifications**

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of

international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels <sup>16</sup>.

## Seniority

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

## Postdoctoral appointments

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

---

<sup>16</sup> Look at <http://www.enic-naric.net/> to find more detailed information about the NARIC Network (National Academic Recognition Information Centres) and the ENIC Network (European Network of Information Centres).

### Researchers

For the purpose of this Recommendation the internationally recognised Frascati definition of research<sup>17</sup> will be used. Consequently, researchers are described as

*“Professionals engaged in the conception or creation of new knowledge, products, processes, methods and systems, and in the management of the projects concerned.”*

More specifically, this Recommendation relates to all persons professionally engaged in R&D at any career stage<sup>18</sup>, regardless of their classification. This includes any activities related to “basic research”, “strategic research”, “applied research”, experimental development and “transfer of knowledge” including innovation and advisory, supervisory and teaching capacities, the management of knowledge and intellectual property rights, the exploitation of research results or scientific journalism.

A distinction is made between Early-Stage Researcher and Experienced Researchers:

- The term Early-Stage Researcher<sup>19</sup> refers to researchers in the first four years (full-time equivalent) of their research activity, including the period of research training.

<sup>17</sup> In: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

<sup>18</sup> COM (2003) 436 of 18.7. 2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers.

<sup>19</sup> See Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, edition September 2004, page 41.



- Experienced Researchers <sup>20</sup> are defined as researchers having at least four years of research experience (full-time equivalent) since gaining a university diploma giving them access to doctoral studies, in the country in which the degree/diploma was obtained or researchers already in possession of a doctoral degree, regardless of the time taken to acquire it.

## Employers

In the context of this Recommendation “employers” refers to all those public or private institutions which employ researchers on a contractual basis or which host them under other types of contracts or arrangements, including those without a direct financial relationship. The latter refers particularly to institutions of higher education, faculty departments, laboratories, foundations or private bodies where researchers either undergo their research training or carry out their research activities on the basis of funding provided by a third party.

## Funders

“Funders” refers to all those bodies <sup>21</sup> which provide funding, (including stipends, awards, grants and fellowships) to public and private research institutions, including institutions for higher education. In this role they might stipulate as a key condition for providing funding that the funded institutions should have in place and apply effective strategies, practices and mechanisms according to the general principles and requirements presented in this Recommendation.

---

<sup>20</sup> Idem, page 42.

<sup>21</sup> The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

## Appointment or employment

This refers to any type of contract or stipend or to a fellowship, grant or awards financed by a third party including funding within the context of the Framework Programme(s) <sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.





Comissão Europeia

**EUR 21620 — Carta Europeia do Investigador  
Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2005 — 64 p. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9318-6



## **VENDAS E ASSINATURAS**

As publicações para venda editadas pelo Serviço das Publicações estão disponíveis nos nossos agentes de vendas espalhados pelo mundo.

Para fazer a sua encomenda, procure a lista desses agentes de vendas no sítio Internet do Serviço das Publicações (<http://publications.eu.int/>), ou peça-a pelo fax (352) 29 29-42758.

The European Commission has adopted a European Charter for Researchers and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. These two documents are key elements in the EU's policy to make research an attractive career, which is a vital feature of its strategy to stimulate economic and employment growth. The Charter and Code of Conduct will give individual researchers the same rights and obligations wherever they may work throughout the EU. This should help counter the fact that research careers in Europe are fragmented at local, regional, national or sectoral level, and allow Europe to make the most of its scientific potential.

