Comissão Europeia

Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura



RELATÓRIO EURYDICE

Pessoal académico na Europa

2025

Ensino superior

Erasmus+

Enriquecer vidas, abrir mentes.

O presente documento é uma publicação da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA, Análise de Políticas de Educação e da Juventude).

Cite esta publicação como:

Comissão Europeia/ EACEA/ Eurydice, *Pessoal académico na Europa – 2026.* Relatório Eurydice. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura
Plataformas, Estudos e Análises
Boulevard Simon Bolivar 34 (Unidade A6)
BE-1000 Bruxelas
BÉLGICA

E-mail: eacea-eurydice@ec.europa.eu
Sítio Web: http://eurydice.eacea.ec.europa.eu

Texto concluído em setembro de 2025.

Este documento não deve ser considerado como representativo da posição oficial da Comissão Europeia.

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2026

© Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura, 2026



A política de reutilização da Comissão é implementada pela Decisão da Comissão de 12 de dezembro de 2011 relativa à reutilização de documentos da Comissão (JO L 330, 14.12.2011, p. 39 ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2011/833/oj).

Salvo indicação em contrário, a reutilização deste documento é autorizada ao abrigo da licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0). Isto significa que a reutilização é permitida, desde que seja indicada pelo reutilizador a fonte do documento e sejam indicadas quaisquer alterações ao seu conteúdo.

Para qualquer uso ou reprodução de elementos que não sejam propriedade da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura, pode ser necessário solicitar permissão diretamente aos respetivos titulares do direito. A União Europeia e a Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura não detêm os direitos de autor relativos aos seguintes elementos:

Imagem da capa: © Gorodenkoff - stock.adobe.com

PDF (PT)

ISBN 978-92-9416-071-3
doi: 10.2797/5875306
EC-01-25-071-PT-N

EURYDICE - Unidade Portuguesa
Av. 24 de Julho, n.º 134
1399-054 Lisboa
Tel.: +(351)213 949 314
Email: eurydice@dgeec.medu.pt
Sítio Web: https://www.dgeec.medu.pt/l/nnXJ1
Editor da versão portuguesa: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência



Tradução pela Unidade Portuguesa da Rede Eurydice
Lisboa, janeiro de 2026

Pessoal académico na Europa — 2025

Relatório Eurydice

Prefácio



O pessoal académico desempenha um papel vital por toda a União Europeia. A sua contribuição para a construção de uma Europa competitiva, independente e democrática é enorme.

Este oportuno relatório da rede Eurydice descreve a situação atual do pessoal académico na Europa, abordando vários temas, desde os desenvolvimentos internacionais até ao estatuto profissional, passando pelas tendências institucionais e pelas estratégias de financiamento em todo o setor.

É um trabalho que servirá de base para o prosseguimento da implementação da estratégia da União das Competências, em cujo âmago reside a contribuição decisiva do ensino superior para o desenvolvimento das competências e dos talentos da Europa. Para que tal aconteça, devemos garantir que as condições para que o nosso pessoal académico prospere e se desenvolva sejam as adequadas.

Em novembro de 2024, o Conselho Europeu adotou a Recomendação sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior, com o objetivo de tornar as carreiras do pessoal académico mais atrativas e sustentáveis.

No próximo ano, em conjunto com especialistas do setor, iremos estudar um quadro europeu de competências para o pessoal académico. Como etapa seguinte, centrar-nos-emos no aumento da acessibilidade ao ensino superior.

Estamos a construir o futuro da academia europeia sobre fundações renovadas e reforçadas. Para o período 2028-2034, a Comissão propôs um aumento de 50% do orçamento do Erasmus+, para 40,8 mil milhões de euros. Um impulso para as oportunidades de intercâmbio entre o pessoal académico. E o orçamento do emblemático programa de investigação Horizonte Europa é aumentado para 175 mil milhões de euros.

Com base no Processo de Bolonha, daremos continuidade à Iniciativa Universidades Europeias e reforçaremos a crescente rede de Alianças de Universidades Europeias — uma verdadeira história de sucesso europeia. No cerne desta transformação, o pessoal académico desempenhará um papel crucial na definição dos novos programas conjuntos europeus de licenciatura, os quais concretizam a nossa ambição comum de tornar o ensino superior europeu mais integrado, inclusivo e reconhecido a nível mundial. Ao colaborarem no desenvolvimento de programas conjuntos e partilharem inovação pedagógica, os académicos estão a transformar a cooperação europeia no ensino superior numa realidade quotidiana, tanto para os estudantes como para as instituições.

Tal como revela este relatório, os próprios países europeus já estão a trabalhar no sentido de melhorarem a gestão do pessoal académico, colocando uma ênfase reforçada no recrutamento aberto e no desenvolvimento da carreira.

Esta tendência é bem-vinda, porquanto cada vez mais académicos internacionais consideram adequado 'Escolher a Europa'[1], à medida que a atratividade de um setor estável, democrático e com financiamento fiável se torna evidente.

Embora seja essencial atrair talentos globais, é necessário valorizar adequadamente todas as funções do pessoal académico, por exemplo, reconhecendo o precioso recurso que é o ensino de alta qualidade. Uma remuneração apropriada e oportunidades de promoção proporcionam incentivos para atrair os indivíduos mais talentosos para as carreiras académicas.

Os homens e mulheres que dedicam as suas vidas ao ensino, à investigação e à inovação são a espinha dorsal dos nossos sistemas de ensino superior e o seu trabalho tem um impacto profundo no desenvolvimento social, económico e cultural das nossas sociedades.

Gostaria de agradecer à rede Eurydice pelo seu trabalho na compilação deste relatório e espero continuar esta colaboração enquanto vamos construindo uma União de Competências, sob as rédeas da excelência do pessoal académico da Europa.



Pia Ahrenkilde Hansen

Comissão Europeia, Diretora Geral para a Educação, Jovens, Desporto e Cultura

[1] N. da T.: Referência à iniciativa 'Choose Europe': https://commission.europa.eu/topics/research-and-innovation/choose-europe_en

Índice e índice de figuras

Índice

Prefácio 3

Códigos e siglas 7

Introdução 9

Parte 1: Enquadramento das políticas relativas ao pessoal académico 11

1.1. Desenvolvimentos internacionais no setor do ensino superior 11
1.2. Contextos nationais 13

Parte 2: Estratégias, reformas e desenvolvimentos recentes 25

2.1. Estratégias 25
2.2. Temas principais abordados pelas estratégias 29
2.3. Reformas 31
2.4. Outras iníciativas de carácter político 35

Conclusão 39

Referências 41

Glossário 42

Anexos 44

Agradecimentos 62

Índice de figuras

Parte 1: Enquadramento das políticas relativas ao pessoal académico 11

Figura 1: Empregador do pessoal académico, 2024/2025 14
Figura 2: Existência de estatuto de funcionário público para académicos, 2024/2025 18
Figura 3: Contratos de trabalho de professores universitários, 2024/2025 20
Figura 4: Tipo de contrato mais comum do pessoal académico, CITE 6 – 8, 2024/2025 23

Parte 2: Estratégias, reformas e desenvolvimentos recentes 25

Figura 5: Existência e enfoque das estratégias de nível superior que afetam o pessoal académico, 2024/2025 26
Figura 6: Temas abordados em estratégias de nível superior, 2024/2025 30
Figura 7: Reformas de nível superior que afetaram o pessoal académico nos últimos anos e temas principais abordados, 2024/2025 32
Figura 8: Temas abordados em reformas de nível superior, 2024/2025 33

Códigos e siglas

Códigos dos países

UE/ UE-27	União Europeia / 27 Estados-Membros da União Europeia
BE	Bélgica
BE fr	Bélgica – Comunidade francófona
BE de	Bélgica – Comunidade germanófona
BE nl	Bélgica – Comunidade flamenga
BG	Bulgária
CZ	Chéquia
DK	Dinamarca
DE	Alemanha
EE	Estónia
IE	Irlanda
EL	Grécia
ES	Espanha
FR	França
HR	Croácia
IT	Itália
CY	Chipre
LV	Letónia
LT	Lituânia
LU	Luxemburgo
HU	Hungria
MT	Malta
NL	Países Baixos
AT	Áustria
PL	Polónia
PT	Portugal
RO	Roménia
SI	Eslovénia
SK	Eslováquia
FI	Finlândia
SE	Suécia

EEE e países candidatos	
AL	Albânia
BA	Bósnia-Herzegovina
CH	Suíça
IS	Islândia
ME	Montenegro
NO	Noruega
RS	Sérvia
TR	Turquia

Siglas

IES	Instituição de ensino superior
CITE	Classificação Internacional Tipo da Educação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
SIGMA	*Support for Improvement in Governance and Management*/ Apoio à Melhoria da Governação e da Gestão
CTEM	ciência, tecnologia, engenharia e matemática

Introdução

Contexto político

A profissão académica é o cerne do ensino superior europeu e todos os documentos orientadores europeus reconhecem que empregar pessoal educativo de alta qualidade é uma condição indispensável para o sucesso das instituições de ensino superior europeias e para uma cooperação transnacional mais aprofundada. No entanto, a profissão enfrenta inúmeros desafios num panorama de ensino superior em rápida transformação. Os sistemas de ensino superior estão cada vez mais focados na qualidade, eficiência e responsabilização, ao mesmo tempo que se deparam com a expansão das suas funções, alargando a participação no ensino, envolvendo-se na investigação para financiadores públicos ou outros e desenvolvendo o seu papel de serviço à sociedade. As condições de trabalho do pessoal académico não só são afetadas por esta evolução, como também são entendidas como uma ferramenta de adaptação a estas circunstâncias em mudança. Tal como se conclui no estudo Eurydice 2017 [Comissão Europeia / EACEA / Eurydice (2017)], o pessoal académico representa uma vasta gama de profissionais que desempenham diferentes funções, não se constituindo como um grupo homogéneo.

A Recomendação do Conselho de 25 de novembro de 2024 sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior (Comissão Europeia, 2024) aborda a atratividade das carreiras académicas de forma holística, destacando várias questões interligadas. Em particular, o texto salienta a necessidade de integrar, reconhecer e recompensar de forma semelhante a grande diversidade de funções desempenhadas pelo pessoal académico, começando pela paridade de reconhecimento entre o ensino e a investigação nos respetivos processos de avaliação e promoção do pessoal, mas estendendo-se também ao empreendedorismo e à inovação, à valorização do conhecimento, à cooperação transnacional, ao envolvimento com as empresas e as comunidades, ao desenvolvimento regional e local, à mentoria, à administração e gestão e à participação na governação institucional.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) publicou uma revisão baseada em evidências (OCDE, 2024), que examina o estado das carreiras académicas nos sistemas educativos em países da OCDE, proporcionando uma visão global dos dados disponíveis, de evidências de investigação, bem como exemplos de políticas e práticas. A análise aborda uma série de tópicos relacionados com os académicos e as suas carreiras, incluindo condições básicas de emprego (vínculo contratual; responsabilidades e carga de trabalho), avaliação e progressão na carreira (avaliação de desempenho; aprendizagem e desenvolvimento profissional; percursos de carreira flexíveis) e ambiente de trabalho mais alargado (internacionalização; autonomia académica). A revisão concluiu que o modelo de carreira académica poderia dar prioridade à transição de mais pessoas para posições estáveis, criando simultaneamente sistemas com o menor número possível de estrangulamentos possível na progressão na carreira. Para que tal seja alcançado, seria necessário tomar medidas a nível do sistema e das instituições, as quais poderiam ser enquadradas por documentação internacional política.

Conteúdo e estrutura do relatório

Este relatório pretende apresentar uma análise concisa do estado da arte das políticas e das ações que abordam assuntos relacionados com pessoal académico na Europa, destacando algumas das complexidades e diferenças entre os sistemas educativos nacionais.

A análise está estruturada em duas partes. A primeira parte do relatório estabelece o enquadramento para o estudo dos desenvolvimentos de política em matérias relativas ao pessoal académico. Destaca vários fatores interligados que moldam estas políticas, bem como alguns desenvolvimentos e tendências internacionais fundamentais. Examina igualmente os aspetos estruturais dos sistemas de ensino superior, entre os quais os diferentes modelos de carreiras académicas, incluindo as relações laborais com o empregador, o estatuto de funcionário público e outras relações e formas de emprego, e ainda os correspondentes regimes contratuais

A segunda parte deste relatório examina os mais recentes desenvolvimentos das políticas nacionais que afetam o pessoal académico. Esta parte destaca as várias estratégias, reformas e outras iniciativas políticas introduzidas pelos países europeus para responder à gestão do pessoal académico. O relatório também analisa as principais questões abordadas por estas ações, incluindo recrutamento, condições de trabalho, inclusividade, diversidade, equidade de género, mobilidade e desenvolvimento profissional contínuo.

Metodologia e fontes

O presente relatório é concebido a partir de dados qualitativos sobre as políticas e as medidas de apoio que foram reunidos através de um questionário destinado à recolha de dados da Rede Eurydice.

Os indicadores da Eurydice são baseados em informação obtida essencialmente a partir de regulamentações nacionais ou de outros documentos oficiais emitidos por autoridades de nível superior no âmbito da educação, tais como diretrizes ou documentos orientadores similares. Os indicadores comparativos são complementados por exemplos de abordagens adotadas em sistemas educativos específicos, sempre que estes estejam disponíveis e sejam relevantes.

A recolha de dados da Eurydice abrange o ensino terciário: CITE 5 (quando integrado no sistema de ensino superior), CITE 6, CITE 7 e CITE 8.

O relatório abarca 38 sistemas educativos dos 27 Estados-Membros da União Europeia (EU) ([2]) e ainda a Albânia, Bósnia-Herzegovina, Islândia, Listenstaine, Montenegro, Noruega, Sérvia, Suíça e Turquia ([3]). Todas as contribuições são reconhecidas no final do relatório.

O ano de referência é o ano académico de 2024/2025.

([2]) Cada uma das três Comunidades belgas é considerada como um sistema educativo independente: Comunidade francófona da Bélgica, Comunidade flamenga da Bélgica e Comunidade germanófona da Bélgica

([3]) A Macedónia do Norte é um dos sistemas educativos que fazem parte da Rede Eurydice e que habitualmente está incluído nos relatórios Eurydice, mas não é abrangida por este relatório. Do mesmo modo, os mais recentes membros da Rede Eurydice, a Geórgia, a Moldova e a Ucrânia, também ainda não participam nos relatórios comparativos

Parte 1: Enquadramento das políticas relativas ao pessoal académico

Os desenvolvimentos das políticas relacionadas com temas relativos ao pessoal académico são moldados por vários fatores interligados, tanto nacionais como internacionais. A nível nacional, entram em jogo fatores históricos, culturais, políticos, económicos e sociais. Estes fatores são comummente articulados em conjunto com desenvolvimentos e tendências globais. Por outras palavras, os desenvolvimentos no setor do ensino superior, incluindo os relacionados com a profissão académica, estão sempre enraizados localmente e, ao mesmo tempo, têm sempre uma perspetiva para além do local (Marginson, 2022).

Esta primeira secção do relatório pretende apresentar uma seleção de elementos a ter em consideração quando se analisa os desenvolvimentos de políticas relacionadas com temas relativos ao pessoal académico nos sistemas educativos europeus. A presente secção começa por delinear determinados desenvolvimentos internacionais fundamentais que moldam os sistemas de ensino superior na Europa, passando em seguida a explorar algumas diferenças nos modelos nacionais de carreiras académicas. A informação apresentada pode ser considerada como uma introdução à segunda parte do relatório que, por sua vez, investiga desenvolvimentos nacionais recentes e em curso relacionados com questões relativas ao pessoal académico.

1.1. Desenvolvimentos internacionais no setor do ensino superior

Para compreender os desenvolvimentos nacionais relacionados com a profissão académica, é necessário considerar as tendências e as evoluções globais no domínio do ensino superior. Com efeito, os desenvolvimentos de políticas nacionais em matéria de ensino superior não podem ser plenamente compreendidos sem ter em conta um contexto mais amplo, caracterizado pela globalização e pela expansão do setor: o alargamento do acesso ao ensino superior lança o desafio de manter os custos controláveis sem comprometer a qualidade; a globalização, por outro lado, introduz diferentes padrões aos quais os sistemas nacionais precisam de se adaptar (Finkelstein et al., 2019).

A globalização do ensino superior desenvolve-se a par de um progressivo aumento de importância dos processos, associações e agências supranacionais na orientação do ensino superior (Finkelstein et al., 2019). Na primeira década do século XXI, o Processo de Bolonha reforçou a comparabilidade das estruturas de graus e qualificações do ensino superior na Europa (e mais além) e levou à criação do Espaço Europeu do Ensino Superior. Este processo de cooperação intergovernamental também permitiu a adoção de vários princípios orientadores internacionais para o ensino superior, incluindo as *Normas e Orientações para a Garantia da Qualidade no Espaço Europeu do Ensino Superior (ESG)*, adotadas inicialmente em 2005 e

posteriormente revistas e atualizadas em 2015 ([4]). Mais recentemente foram adotados os *Princípios e orientações para reforçar a dimensão social do ensino superior no EEES* como anexo ao *Comunicado Ministerial de Roma*, em 2020 ([5]).

As instituições da União Europeia também contribuem para a internacionalização e globalização do ensino superior. Um dos elementos fundamentais desse contributo é, sem dúvida, o programa Erasmus+, que promove a mobilidade internacional de estudantes e de pessoal académico.

Mais especificamente no que respeita ao pessoal académico, as instituições europeias abordam estas questões no âmbito de vários documentos orientadores. Por exemplo, a Comunicação da Comissão Europeia de 2022 sobre uma estratégia europeia para as universidades ([6]) destaca, entre outros aspetos, a necessidade de abordar as carreiras académicas de uma forma sistémica e abrangente, com o objetivo de promover estruturas de carreira flexíveis e atrativas, a par de condições de trabalho apelativas na academia. O objetivo acima referido foi desenvolvido de forma adicional na Recomendação do Conselho de 2024 sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior ([7]), que aborda a atratividade das carreiras académicas de forma holística, destacando muitas áreas interligadas. Em particular, a recomendação salienta a necessidade de:

- Integrar a mobilidade transnacional nos percursos das carreiras académicas e reconhecê-la no âmbito da avaliação e/ou no tempo de trabalho dos académicos;
- reconhecer e recompensar de igual forma os diversos papéis do pessoal académico, tais como o ensino, a investigação, o empreendedorismo e a inovação, a valorização e transferência do conhecimento, a cooperação nacional e transnacional, o envolvimento com as empresas e as comunidades, o desenvolvimento regional e local, a mentoria, a administração e gestão e a participação na governação institucional;
- promover a paridade de reconhecimento entre ensino e investigação na avaliação e progressão do pessoal e disponibilizar formação e apoio adequados ao pessoal académico que desenvolve atividades de ensino;
- promover abordagens que valorizem, reconheçam e recompensem percursos de carreira académica diversificados, assegurando a permeabilidade das carreiras entre os diferentes papéis do pessoal académico;
- melhorar as práticas de recrutamento e as condições de trabalho na academia;
- prover na academia uma remuneração proporcional e isenta de disparidades salariais entre géneros;

([4]) Associação Europeia para a Garantia de Qualidade no Ensino Superior (*European Association for Quality Assurance in Higher Education*), União de Estudantes Europeus (*European Students' Union*), Associação das Universidades Europeias (*European University Association*) e Associação Europeia de Instituições de Ensino Superior (*European Association of Institutions in Higher Education*), *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*, 2015, Bruxelas, https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

([5]) Espaço Europeu do Ensino Superior e Grupo consultor 1 sobre a Dimensão Social do Grupo de Acompanhamento de Bolonha, "Princípios e Orientações para Reforçar a Dimensão Social do Ensino Superior no EEES", Anexo II do Comunicado Ministerial de Roma, 2020, Rome_Ministerial_Communique_Annex_II_PT.pdf.

([6]) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre uma estratégia europeia para as universidades, COM(2022) 16 final, 18 janeiro 2022, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0016.

([7]) Conselho da União Europeia, Recomendação do Conselho de 25 de novembro de 2024 sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior, 2024/C 7282, *Jornal Oficial da União Europeia*, C 7282, 5 dezembro 2024, p. 1, ELI: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202407282.

- garantir o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal e condições de trabalho flexíveis;
- proporcionar proteção social adequada;
- assegurar equidade e equilíbrio entre géneros, bem como igualdade de oportunidades e inclusividade para o pessoal académico de todas as origens;
- promover e defender a liberdade académica.

A existência dos objetivos acima referidos é um dos elementos a considerar quando se analisam desenvolvimentos e tendências relacionados com a profissão académica. Efetivamente, uma questão central que pode ser colocada é se os desenvolvimentos de política nacional relativos à profissão académica abordam (alguns) destes objetivos e/ou se especificam outros fins.

1.2. Contextos nacionais

A Europa caracteriza-se pela diversidade dos seus sistemas de ensino superior. Esta diversidade pode ser compreendida através da análise de várias características sistémicas. Finkelstein et al. (2019) destacam quatro aspetos estruturais que podem ajudar a captar algumas diferenças fundamentais entre os sistemas de ensino superior, nomeadamente: 1) em que medida um sistema é "unitário" (ou seja, uma única autoridade, a nível central, é responsável pelas questões do ensino superior) ou "federado" (ou seja, o governo nacional desempenha um papel mais limitado em favor dos governos estaduais ou provinciais); 2) o grau de diferenciação institucional (ou seja, um único tipo de instituição de ensino superior versus uma variedade de instituições); 3) o grau de autonomia das instituições; e 4) o significado atribuído à liberdade académica.

Estes diferentes aspetos estruturais andam a par de diferentes modelos de carreiras académicas.

As subsecções seguintes analisam algumas diferenças nos modelos nacionais de carreiras académicas, considerando os aspetos estruturais acima mencionados. Embora estes aspetos sejam cruciais, estão longe de ser exaustivos. Na verdade, há muitas outras dimensões que poderiam ser analisadas no que diz respeito à profissão académica. Por exemplo, nos seus estudos anteriores, a Eurydice analisou, entre outros temas, questões relacionadas com a gestão de recursos humanos na academia, incluindo procedimentos de recrutamento, avaliação de desempenho e práticas de promoção (Comissão Europeia et al. / 2017). Outras áreas analisadas incluíram o estatuto dos doutorandos, que difere significativamente entre os países europeus (Comissão Europeia et al. / 2017).

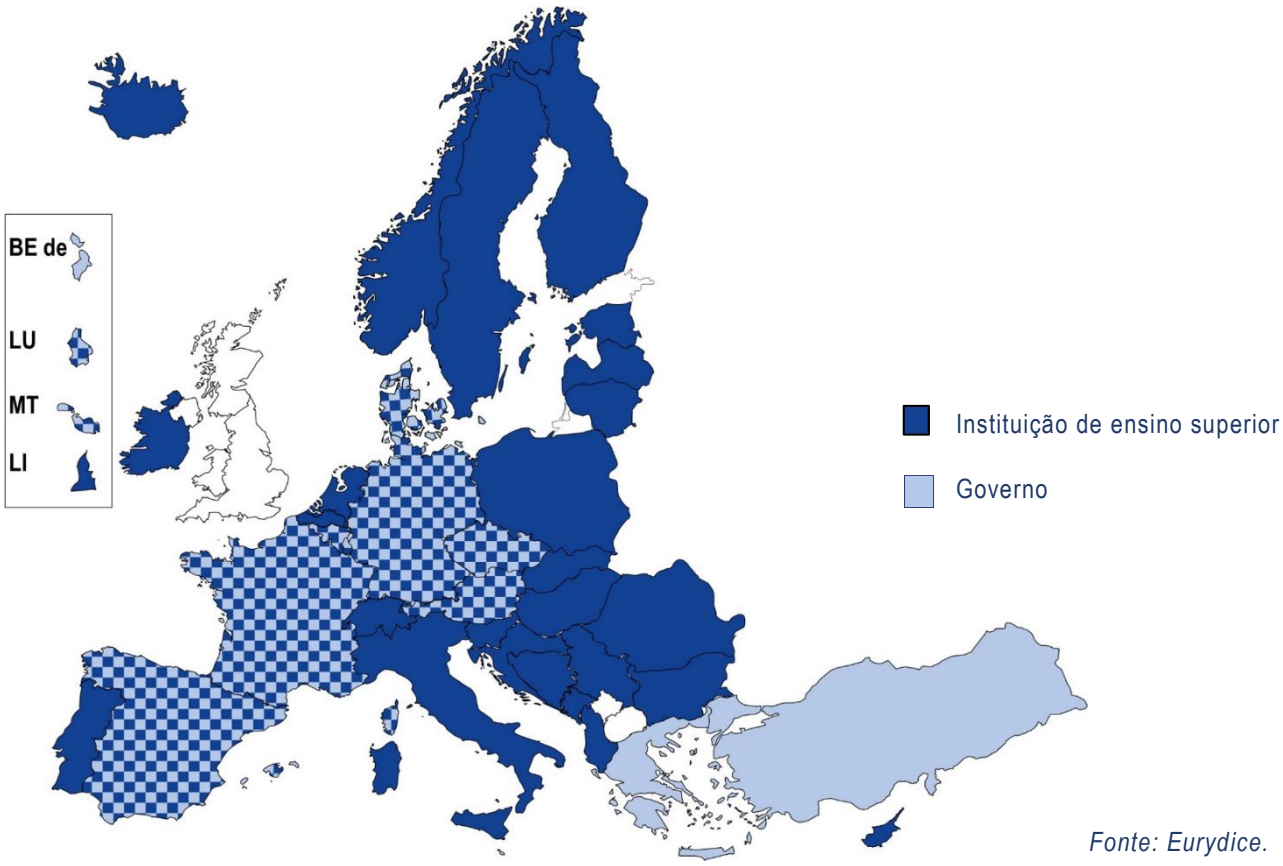
Relações laborais e entidade empregadora do pessoal académico

Um possível ponto de partida para enquadrar a relação entre o sistema nacional e uma carreira académica é definir quem é o empregador do pessoal académico (Finkelstein et al., 2019; OCDE, 2024). Intimamente relacionada com a identidade do empregador está a questão de quem detém o controlo sobre os percursos que estruturam as carreiras académicas (Finkelstein et al., 2019; OCDE, 2024). A este respeito, uma das distinções fundamentais que pode ser feita é entre sistemas em que as carreiras académicas são prescritas ou reguladas por autoridades de nível superior e sistemas em que são as próprias instituições, no lugar das autoridades de nível superior, que desempenham um papel determinante na definição da estrutura dos percursos de carreira académica.

A Figura 1 analisa a primeira dimensão mencionada acima, designadamente, a identidade do empregador do pessoal académico ([8]).

A figura mostra que, na maioria dos sistemas de ensino superior analisados, todo o pessoal académico que trabalha em instituições financiadas publicamente, e que oferecem programas de ensino superior, tem como empregador as próprias instituições. Em contrapartida, num número limitado de sistemas de ensino superior, o governo (o Estado) ou outra autoridade de nível sistémico (como um ministério) é o empregador de todo o pessoal académico. Há vários países que apresentam um padrão misto, em que parte do pessoal académico é contratada pelo governo e outros são empregados diretamente pelas instituições.

Figura 1: Empregador do pessoal académico, 2024/2025



Fonte: Eurydice.

Nota explicativa

Consultar o Glossário para obter a definição de instituição de ensino superior, ou seja, "instituição de ensino superior pública"; e para o termo "governo".

Notas específicas relativas aos países

Bélgica (BE de): Existe apenas uma instituição de Ensino superior. O empregador é o conselho de administração, mas os salários são pagos diretamente pelo ministério da Comunidade germanófona, razão pela qual a figura mostra que o empregador é o "governo".

([8]) Este relatório não analisa diretamente o segundo aspeto; isto é, quem tem controlo sobre os percursos que estruturam as carreiras académicas. Tal deve-se ao facto de este aspeto incluir várias dimensões e, como tal, ser mais complicado de sondar em múltiplos países.

Os sistemas de ensino superior com padrão misto apresentam perfis distintos no que diz respeito ao modo como a diferenciação opera.

Por vezes, a diferenciação anda a par de diferentes categorias na hierarquia académica. Habitualmente isto significa que o empregador muda em diferentes etapas da carreira académica: os académicos em início de carreira são empregados diretamente por instituições de ensino superior e os académicos seniores são empregados por autoridades ao nível do sistema (Finkelstein et al., 2019). A Alemanha ilustra este arranjo: os professores - que representam cerca de 20% de todo o pessoal académico -, têm o estatuto de funcionários públicos do *Land*; e a maioria dos outros académicos são trabalhadores assalariados de instituições de ensino superior.

Um tipo mais específico de diferenciação institucional diz respeito à distinção entre instituições que oferecem programas de ensino superior de ciclo curto, onde tais programas existem, e aquelas que oferecem programas de níveis superiores, ou seja, os três ciclos principais do ensino superior. Tal está associado ao facto de o ensino superior de ciclo curto, mesmo quando reconhecido como parte do sistema de ensino superior ([9]), ser frequentemente ministrado em instituições diferentes das que oferecem outros programas de ensino superior, o que pode indicar condições de emprego bastante diferentes para o pessoal. Por exemplo, no Luxemburgo, a maioria do pessoal envolvido em programas de ensino superior de ciclo curto, os quais são oferecidos por escolas secundárias superiores, é admitida pelo Ministério da Educação, enquanto a maioria do pessoal da Universidade do Luxemburgo, que ministra os programas de nível superior, é contratada pela universidade. Da mesma forma, nas universidades francesas, o pessoal é contratado pela instituição graças ao financiamento do Estado, enquanto no caso de certos graus de 1.º ciclo ou de ciclo curto, frequentemente conferidos fora das universidades, a maioria do pessoal é contratada pelo Ministério da Educação. A Espanha integra o mesmo grupo de países, sendo que todo o pessoal que ministra cursos de ensino superior de ciclo curto é empregado pelo Estado ou pelas comunidades autónomas às quais foram atribuídas competências educativas; e todo o pessoal académico que ministra nos três principais ciclos do ensino superior é contratado diretamente por instituições de ensino superior (ou instituições a elas associadas).

De modo geral, a Figura 1 sugere que, atualmente, as instituições de ensino superior são um empregador mais prevalente do pessoal académico do que os governos ou outras autoridades ao nível do sistema. Esta constatação é reforçada pelo facto de, em vários países para os quais a Figura 1 apresenta um padrão misto, o governo ser um empregador marginal em comparação com as instituições de ensino superior. Por exemplo, na Chéquia, o pessoal académico é geralmente contratado diretamente pelas instituições de ensino superior, com exceção do pessoal de duas instituições de ensino superior geridas pelo Estado, nomeadamente a Universidade da Defesa, uma instituição de ensino superior militar supervisionada pelo Ministério da Defesa; e a Academia de Polícia, cujo reitor é funcionário do Ministério do Interior. Em Malta, o pessoal das três principais instituições de ensino superior – nomeadamente a Universidade de Malta, a Escola de Artes, Ciência e Tecnologia de Malta e o Instituto de

([9]) Esta análise considera apenas os programas terciários de ciclo curto (CITE 5) considerados como parte do sistema de ensino superior no âmbito dos sistemas em que operam. Tal está relacionado com o facto de, em vários países, os programas CITE 5 não serem considerados como parte do sistema de ensino superior (estes programas não estão incluídos na presente análise). Para informação mais detalhada sobre esta diferenciação entre os países europeus, por favor consulte os diagramas da Eurydice que apresentam a estrutura dos sistemas de educação e formação na Europa (https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/data-and-visuals/european-education-structures). Estes diagramas permitem distinguir entre países em que os programas do CITE 5 são considerados como parte do sistema de ensino superior e os que estão integrados nos respetivos sistemas de educação e formação profissional.

Estudos de Turismo -, ou seja, praticamente a totalidade do pessoal académico de Malta é contratada pelas respetivas instituições educativas, enquanto o pessoal do Instituto de Educação, que emprega menos de 1% de todo o pessoal académico, é contratado pelo Estado. Na Áustria, apenas cerca de 4% do pessoal académico é exclusivamente contratado pelo governo. Desde 2022 que a contratação pelo Estado está a ser progressivamente suprimida e que o pessoal académico é contratado diretamente por instituições de ensino superior. Da mesma forma, quase todo o pessoal académico na Dinamarca é contratado diretamente pelas instituições de ensino superior, com exceção de um número muito reduzido de académicos que são funcionários públicos e são contratados pelo rei ou pelo ministro (este regime está a ser descontinuado).

Académicos como funcionários públicos

O tema da identidade do empregador (Figura 1) está intimamente relacionado com a questão de saber se o pessoal académico beneficia do estatuto de funcionário público (Figura 2). Embora estas duas questões estejam estreitamente ligadas, não se sobrepõem inteiramente e, por conseguinte, requerem uma análise separada.

O entendimento tradicional do funcionalismo público é que os funcionários públicos são trabalhadores da administração pública nomeados pelo Estado, com base num regime de direito público que define os termos fundamentais da relação entre o funcionário público e o Estado. Nenhum contrato é estabelecido entre as duas partes, mas a lei pública define as respetivas obrigações e direitos. A segunda dimensão-chave deste entendimento tradicional do funcionalismo público é que os funcionários públicos são, em regra, nomeados com vínculo permanente (*tenure*) até à idade da reforma, o que significa que esse estatuto acarreta benefícios significativos em termos de segurança no emprego (SIGMA et al., 2000). No entanto, esse entendimento tradicional tem sido posto em causa por uma tendência de longa duração para a introdução de trabalhadores públicos temporários ou contratualizados (SIGMA et al., 2000).

Um estudo que debate a abrangência do emprego na função pública na Europa (SIGMA et al., 2000) distingue entre países com tradições bem estabelecidas de serviços civis profissionais, entre os quais se incluem principalmente Estados-Membros mais antigos da UE ([10]); e países sem tal tradição, situados principalmente no leste da Europa e que possuem uma administração pública com um âmbito reduzido.

O âmbito reduzido dos serviços civis significa que, em regra, os funcionários públicos são apenas aqueles que detêm autoridade pública ou que estão diretamente envolvidos na formulação de políticas, enquanto os trabalhadores de instituições que prestam serviços públicos, tais como instituições de ensino superior, normalmente não se enquadram no âmbito da função pública (embora cargos de gestão em tais instituições possam ser consideradas posições de função pública). Por outras palavras, nos sistemas com âmbito reduzido de função pública, os académicos geralmente não beneficiam do estatuto de funcionário público.

A Figura 2 mostra que, em menos de metade dos sistemas de ensino superior analisados, pelo menos uma parte dos académicos são funcionários públicos. Em consonância com o estudo acima referido, a figura mostra que o estatuto de funcionário público para o pessoal académico é mais comum no Sudoeste da Europa do que no Leste da Europa. É também relativamente raro no Norte da Europa.

([10]) Esta referência deve ser entendida como a situação anterior ao alargamento da União Europeia em 2004.

Quando existe, o estatuto de funcionário público tende a estar associado a um elevado grau de segurança no emprego para o pessoal académico. Geralmente, os académicos que são funcionários públicos com vínculo permanente (*tenured*) só podem ser demitidos em condições legais muito restritas, como por exemplo, se forem condenados em processos disciplinares ou criminais (por exemplo, na Alemanha) e beneficiam de um posto de trabalho garantido, mesmo em caso de reestruturação organizacional (por exemplo, em Portugal[11]). Para além de uma proteção reforçada contra o despedimento, entre os benefícios habituais encontra-se uma progressão na carreira assegurada e estabilidade salarial (por exemplo, no Luxemburgo) e/ou idade de reforma fixa e maior proteção contra possíveis transferências (por exemplo, na Áustria). Não obstante, nem todos os funcionários públicos beneficiam do mesmo grau de segurança no emprego. Por exemplo, em França existe um estatuto único de funcionário público, mas há dois tipos de vínculo por tempo indeterminado – estatuto de funcionário público ou contratos por tempo indeterminado, sendo que estes últimos se caracterizam por uma segurança no emprego menos robusta ([12]).

A figura 2 também demonstra que, nos vários países em que o pessoal académico tem estatuto de funcionário público, este estatuto está a ser progressivamente suprimido e/ou é marginal. Esta constatação está alinhada com a tendência observada de diminuição da contratação de pessoal académico com estatuto de funcionário público em benefício de modelos mais híbridos de gestão de pessoal (Finkelstein et al., 2019; OCDE, 2024).

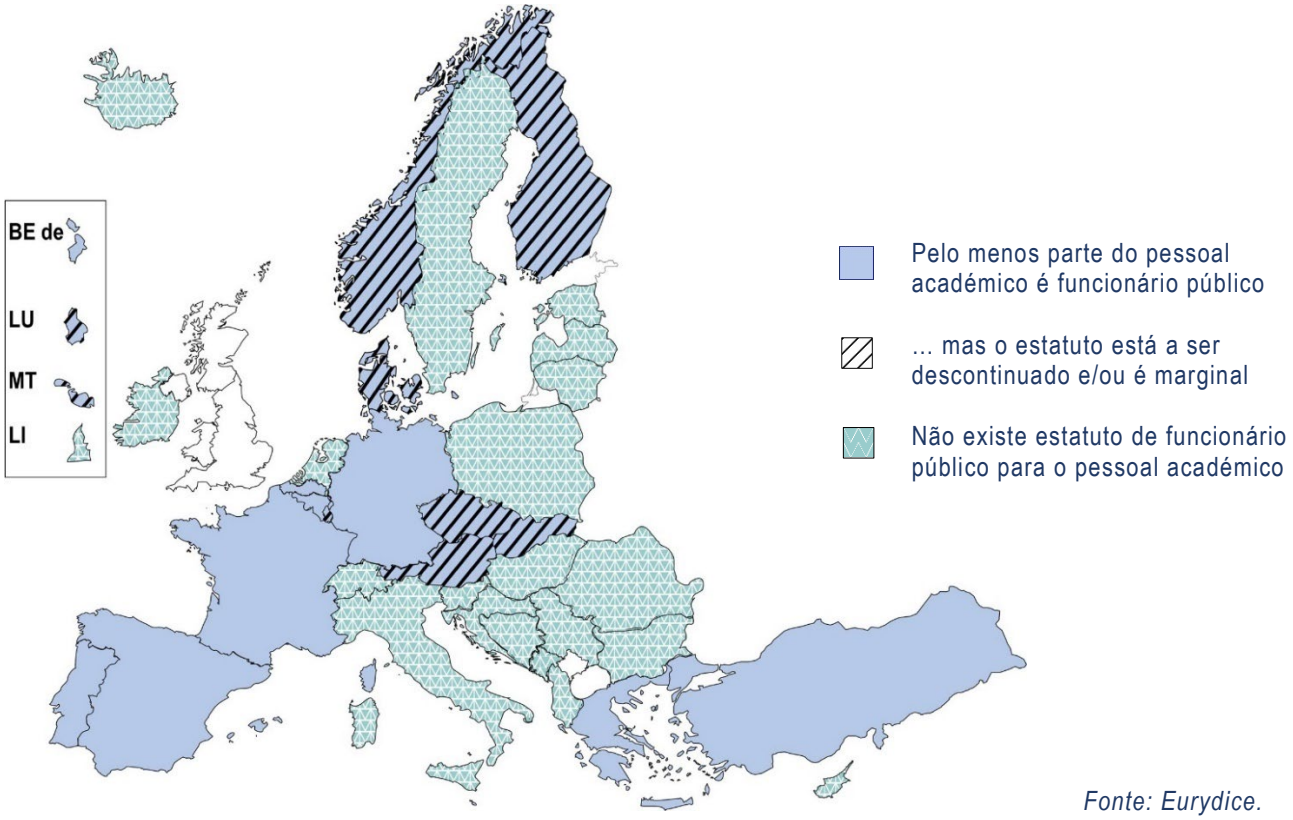
A transição para modelos híbridos de gestão de pessoal implica, por vezes, regimes de emprego bastante complexos para os docentes que são funcionários públicos. Com efeito, quando as instituições de ensino superior passam a dispor de maior autonomia, incluindo autonomia para a tomada de decisões estratégicas em matéria de recursos humanos, o governo não é necessariamente (percecionado como) o empregador dos funcionários públicos. Em França, por exemplo, um quadro regulamentar de 2007 ([13]) confiou às instituições públicas de ensino superior autonomia para gerirem os seus recursos humanos. Como resultado, as instituições passaram a ser responsáveis pelo recrutamento e, em parte também, pela gestão das carreiras do pessoal académico. Neste sentido, podem ser consideradas como o empregador do pessoal académico, embora as regras que regem os salários e a progressão na carreira continuem a depender exclusivamente do Estado. O Luxemburgo oferece outro exemplo que ilustra a complexidade dos regimes de emprego para os académicos com estatuto de funcionário público. Desde a criação da Universidade do Luxemburgo, em 2003, que as posições com estatuto de funcionário público estão a ser descontinuadas. Os poucos professores que ainda detêm esse estatuto passaram a ser empregados da universidade. No entanto, a sua remuneração continua a ser integralmente processada através do orçamento de Estado.

([11]) Proteção legal estabelecida no Artigo 20 do Estatuto da Carreira Docente Universitária – ECDU, na sua versão atual; e no artigo 10-A do *E*statuto de Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico -ECPDESP.

([12]) Para informação detalhada sobre "contratos de trabalho por tempo indeterminado da administração pública" ver a Circular 2017-038, datada de 20-3-2017.

([13]) Lei N.º 2007-1199, de 10 de agosto de 2007, sobre as liberdades e responsabilidade das universidades.

Figura 2: Existência de estatuto de funcionário público para académicos, 2024/2025



Fonte: Eurydice.

Notas explicativas

A figura entende por funcionários públicos os funcionários da administração pública nomeados pelo Estado com base numa lei pública que difere da lei geral de emprego e que define todos os termos básicos da relação entre o funcionário público e o Estado. Os funcionários públicos são normalmente nomeados para um mandato de *tenure* com duração até à idade da reforma. Regra geral, a mobilidade de uma instituição para outra não afeta o estatuto.

Nos casos em que o pessoal académico é reconhecido como "servidor público" ou "empregado público" com base num quadro regulamentar diferente do quadro aplicável aos funcionários públicos, a figura não apresenta o estatuto de funcionário público.

Os números devem ser interpretados com cautela, tendo em conta que, apesar dos princípios orientadores acima referidos, alguns países podem apresentar-se no limite de diferentes categorias. Isto deve-se ao facto de a definição de função pública ser diferente nos vários países.

Notas específicas relativas aos países

Chéquia: O estatuto de funcionário público para pessoa académico é marginal. Existe em duas instituições de ensino superior geridas pelo Estado, nomeadamente a Universidade da Defesa, uma instituição de ensino superior militar supervisionada pelo Ministério da Defesa; e a Academia de Polícia, cujo reitor é contratado pelo Ministério do Interior.
Dinamarca: O estatuto de funcionário público está a ser descontinuado. Atualmente, apenas um número limitado de académicos em universidades e escolas superiores (universidades de ciências aplicadas) mantem o estatuto de funcionário público.
Malta: Apenas é funcionário público o pessoal académico do Instituto de Educação, que foi criado em 2015 (menos de 1% do pessoal académico). O pessoal académico que ministra programas noutras instituições de ensino superior é funcionário das respetivas instituições.
Áustria: O pessoal académico com estatuto de funcionário público existe nas universidades e nas escolas superiores de educação. No entanto, desde 2002 que os académicos nas universidades deixaram de ser contratados como funcionários públicos e este estatuto está a ser progressivamente suprimido. Nas universidades de ciências aplicadas não existe o estatuto de funcionário público.
Luxemburgo: Nos programas terciários de curta duração (CITE 5) e que são oferecidos pelas escolas secundárias, a maioria do pessoal docente é contratado na qualidade de funcionário público. No que respeita a programas dos níveis CITE 6-8, desde que, em 2003, foi criada a Universidade do Luxemburgo, as posições de funcionários públicos estão a ser descontinuadas. Ainda existem alguns professores que mantêm o estatuto de funcionário público. E embora estes tenham sido transferidos para a Universidade do Luxemburgo e, por conseguinte, sejam funcionários desta instituição de ensino superior, a sua remuneração continua a ser integralmente processada através do orçamento do Estado.
Eslováquia: O estatuto de funcionário público para pessoal académico é marginal. Existe apenas em duas instituições de ensino superior geridas pelo Estado, nomeadamente uma instituição de ensino superior militar e uma instituição de ensino superior da polícia, nas quais o reitor e algum pessoal académico são contratados, respetivamente, pelo Ministério da Defesa e pelo Ministério do Interior.
Listenstaine: O pessoal académico da universidade pública tem direitos muito semelhantes aos dos funcionários públicos, mas não é contratado diretamente pelo governo.
Islândia: O termo "funcionário público" designa apenas um grupo específico de funcionários do governo, designadamente altos funcionários e dirigentes de organismos estatais tais como os reitores das universidades. O pessoal académico, com exceção dos professores temporários, é

designado como "funcionário do Estado". No entanto, a sua entidade patronal efetiva são as instituições de ensino superior.
Noruega: O estatuto de funcionário público está a ser descontinuado. Atualmente, apenas um número limitado de académicos em universidades ainda mantem o estatuto de funcionário público e também são funcionários das próprias instituições

É também de notar que, quando o pessoal académico não é reconhecido como funcionário público, pode ainda assim ser abrangido por um enquadramento regulamentar que difere da legislação laboral geral. De facto, vários países reconhecem o pessoal académico como "empregados públicos" ou "servidores públicos", sendo este estatuto, em regra, regulado por legislação própria que não se aplica nem aos funcionários públicos nem a quaisquer outros trabalhadores. Por exemplo, na Hungria, o estatuto de funcionário público está limitado a trabalhadores governamentais que exercem funções em instituições diretamente integradas no governo (por exemplo, ministérios), o que significa que esse estatuto não se aplica ao pessoal académico. No entanto, o pessoal académico que trabalha em (algumas) instituições estatais é reconhecido como empregado público, que é um estatuto abrangido por um quadro regulamentar separado. Já o pessoal académico que trabalha em instituições de ensino superior privadas subsidiadas pelo Estado, ou seja, na maioria das instituições de ensino superior, é contratado ao abrigo da legislação laboral geral.

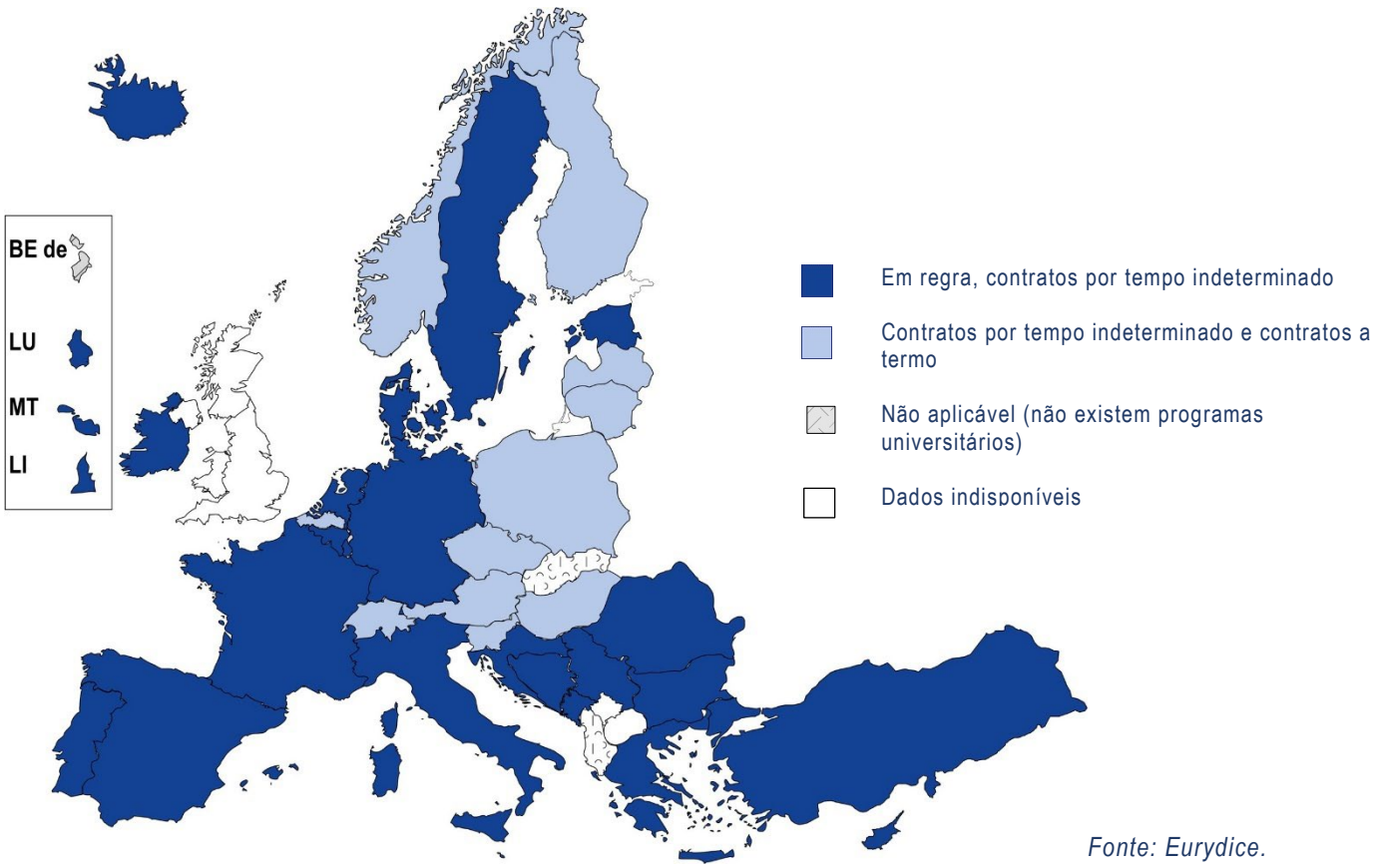
Tipos de contrato na academia

Outra dimensão fundamental a considerar ao comparar as carreiras académicas na Europa é o estatuto contratual do pessoal académico. Embora em todos os sistemas de ensino superior analisados sejam utilizados contratos a termo e contratos por tempo indeterminado para empregar pessoal académico, existem diferenças entre os países quanto à forma como os diferentes tipos de contrato são utilizados e atribuídos. Paralelamente, há tendências e padrões que são comuns.

Começando por um padrão comum: a fase da carreira afeta geralmente a estabilidade contratual. Mais especificamente, as posições iniciais na academia envolvem frequentemente contratos a termo ou baseados em projetos, ao passo que as fases mais avançadas da carreira académica tendem a estar associadas a modalidades contratuais mais estáveis. Em alguns países, este padrão decorre de prescrições regulamentares que definem as diferentes fases da carreira académica, bem como os contratos correspondentes e os mecanismos de progressão e promoção na carreira. Por exemplo, na Croácia, os assistentes e os assistentes seniores têm contratos a termo (com uma duração de, respetivamente, seis e quatro anos) que incluem uma avaliação anual. Os docentes têm contratos por tempo indeterminado, mas devem submeter-se a um processo de reeleição ou de promoção a cada cinco anos. O processo de promoção termina quando um docente é nomeado professor catedrático com *tenure* (titular).

Embora as posições mais seniores na academia proporcionem, em geral, maior estabilidade de emprego, o pessoal académico que as ocupa nem sempre beneficia de um contrato por tempo indeterminado. Isto torna-se evidente quando se comparam os regimes contratuais aplicáveis aos professores universitários nos diferentes sistemas de ensino superior europeus. De facto, como mostra a Figura 3, em cerca de dois terços dos sistemas de ensino superior europeus, todos ou praticamente todos os professores universitários (mais de 90%) têm um contrato por tempo indeterminado. Em contrapartida, em cerca de um terço dos sistemas, os contratos por tempo indeterminado coexistem com contratos a termo, o que significa que alguns professores universitários têm um contrato por tempo indeterminado, enquanto outros têm um contrato a termo.

Figura 3: Contratos de trabalho de professores universitários, 2024/2025



Fonte: Eurydice.

Notas explicativas

Consulte o Glossário para obter a definição de "contrato por tempo indeterminado" e de "contrato a termo".

Quando se refere a "em regra, contratos por tempo indeterminado", a figura ilustra situações em que todos ou quase todos os professores universitários (mais de 90%) têm um contrato por tempo indeterminado.

Quando se refere a "professores universitários", a figura remete para pessoal académico em posições mais elevadas na estrutura académica, designados por "professores" ou equivalente (ver os diagramas nacionais em anexo ao relatório Eurydice de 2017 sobre o pessoal académico: Comissão Europeia et al., pp. 107-144).

Não são consideradas modalidades contratuais relacionadas com professores que já atingiram a idade legal da reforma, quando aplicável.

Notas específicas relativas aos países

Bélgica (BE de): Não existem programas universitários.
Chéquia: Os contratos a termo certo têm uma duração máxima de três anos e podem ser renovados duas vezes. Após este período (9 anos), o funcionário terá de assinar um contrato por tempo indeterminado ou abandonar o cargo.
Alemanha: A figura não inclui os professores de categorias inferiores que trabalham com contratos a termo.
Malta: A figura ilustra a situação para pessoal académico a tempo integral em instituições de ensino superior públicas. Pessoal a tempo parcial ou professores convidados geralmente assinam um contrato a termo certo.
Eslováquia: O pessoal académico trabalha com contratos a termo certo celebrados por um período máximo de cinco anos. Excetuam-se os académicos que tenham trabalhado na categoria de professor ou professor associado durante pelo menos nove anos e que tenham celebrado um contrato a termo pelo menos três vezes. Estes académicos obtêm um contrato até perfazerem 70 anos de idade. Embora o contrato esteja limitado pela idade e, por conseguinte, seja "a termo certo", é considerado aqui como "por tempo indeterminado", tendo em conta que o seu termo se estende para além da idade legal de reforma. Uma vez que não existem dados consolidados de nível superior sobre a proporção de professores que têm este tipo de contrato, a figura indica indisponibilidade de dados.
Suécia: Não é possível fazer contratos por tempo indeterminado aos professores das disciplinas de belas-artes, artes aplicadas ou performativas.

Outra dimensão a considerar ao analisar a estabilidade contratual do pessoal académico é que nem todos os académicos ocupam posições dentro do percurso principal da carreira, que compreende desde posições juniores, passando por níveis intermédios, até posições seniores. Com efeito, como demonstra o relatório Eurydice de 2017 sobre o pessoal académico [Comissão Europeia et al., 2017, pp. 107-144 ([14])], os sistemas de ensino superior incluem geralmente categorias ou posições de pessoal académico que não fazem parte do percurso (mais típico) de progressão na carreira académica. Estas posições implicam geralmente contratos a termo certo. A par disso, os procedimentos de contratação associados a estas categorias são geralmente mais simples e/ou mais flexíveis do que os procedimentos relacionados com as posições do percurso principal da carreira. Por exemplo, na Estónia, os contratos de trabalho do pessoal docente e dos investigadores, na sua maioria contratos por tempo indeterminado, devem ser preenchidos através de concursos públicos. Também é possível preencher uma posição académica sem abrir um concurso, mas isso implica um contrato a termo. Este regime permite que as instituições de ensino superior convidem cientistas, pessoal ou profissionais criativos de renome para lecionarem durante um período máximo de cinco anos, sem terem de abrir um concurso público.

A estabilidade contratual pode também estar associada à natureza das funções desempenhadas pelos académicos. Neste contexto, alguns países registam diferenças significativas entre os académicos com perfis orientados (sobretudo) para a investigação, que normalmente trabalham com contratos a termo, e aqueles cujas funções incluem a investigação e o ensino. Por exemplo, nos Países Baixos, a maioria dos docentes universitários trabalha com contratos por tempo indeterminado, enquanto a maioria dos investigadores trabalha com contratos a termo. Em Itália, regra geral, os professores universitários - ou seja, a categoria que assegura atividades de organização, ensino e investigação -, trabalham com contratos por tempo indeterminado. Em contrapartida, o pessoal pertencente à categoria de "investigador" - ou seja, os académicos que contribuem para a investigação científica universitária e que realizam tarefas de ensino que complementam as unidades curriculares oficiais -, trabalham com contratos a termo.

É também de salientar que, embora os académicos que são funcionários públicos celebrem normalmente contratos por tempo indeterminado, os funcionários públicos podem também trabalhar com contratos a termo. Por exemplo, na Alemanha, o pessoal académico é constituído por trabalhadores assalariados de instituições de ensino superior ou por funcionários públicos (esta última categoria aplica-se aos professores universitários). Tanto os funcionários públicos como os trabalhadores por conta de outrem podem ter contratos por tempo indeterminado ou a termo. No entanto, é (mais) comum que os académicos que são funcionários públicos celebrem um contrato por tempo indeterminado e é (mais) comum que os académicos contratados como assalariados celebrem um contrato a termo.

Ademais, em sistemas educativos que têm vários tipos de instituições de ensino superior, diferentes instituições podem caracterizar-se por regimes ou situações distintas em termos de estabilidade contratual. Por exemplo, na Finlândia, nas universidades predominam os contratos a termo, enquanto nas universidades de ciências aplicadas prevalecem os contratos por tempo indeterminado.

A figura 4 pretende dar uma imagem geral dos contratos na academia, considerando todas as categorias de pessoal académico e todos os

([14]) Ver a última categoria apresentada nos diagramas nacionais anexos ao relatório Eurydice citado. Além disso, a OCDE fornece uma quantificação comparativa das diferentes categorias de pessoal, incluindo a categoria "outro" (OCDE, 2024, p. 14).

tipos de estabelecimentos de ensino superior com financiamento público ([15]).

A figura mostra que, na maioria dos países para os quais existem dados disponíveis, os contratos por tempo indeterminado são mais comuns do que os contratos a termo. No entanto, tal deve ser interpretado com cautela, uma vez que é possível que nos países onde os contratos por tempo indeterminado predominam se registe uma proporção substancial de pessoal académico a trabalhar com contratos a termo. Por exemplo, na Eslovénia (de acordo com dados não publicados do Serviço de Estatísticas da República da Eslovénia) e na Suécia, onde os contratos por tempo indeterminado são mais comuns, cerca de 30% de todos os académicos trabalham com contratos a termo. Na Suécia, este valor pode ser comparado com um valor ligeiramente inferior a 16% no conjunto do mercado de trabalho. Esta percentagem mais elevada deve-se, em parte, a regulamentações e acordos coletivos que exigem que determinadas posições académicas sejam a termo.

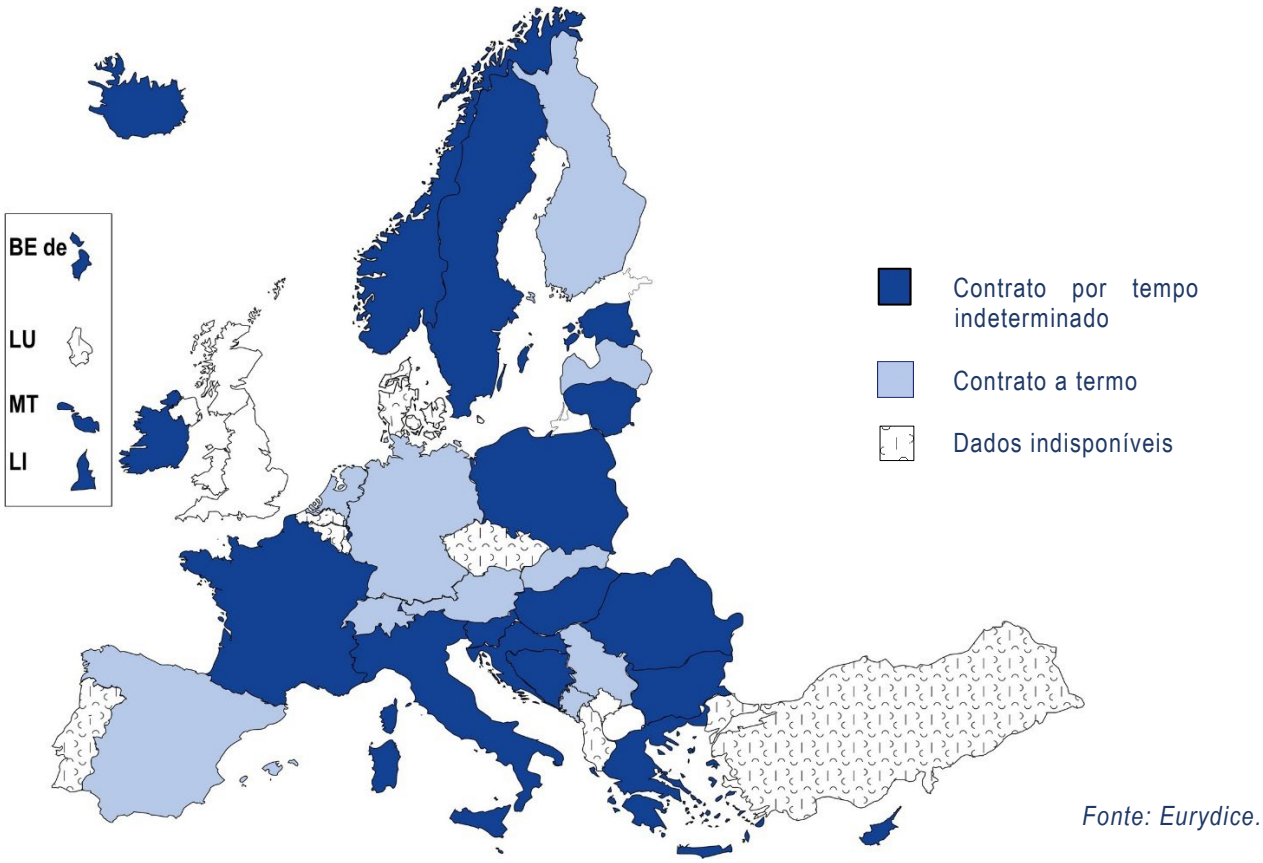
O grupo de países em que predominam os contratos a termo abrange também um leque variado de situações. Em Espanha, por exemplo, pouco mais de metade de todos os académicos que lecionam programas nos níveis 6-8 da CITE trabalham com um contrato a termo certo, enquanto perto de metade assina um contrato por tempo indeterminado ([16]). A situação é muito semelhante na Sérvia. Em contrapartida, na Letónia, onde os contratos por tempo indeterminado para professores só foram introduzidos em 2020, em 2024 havia apenas cerca de 30 professores catedráticos titulares (com contrato de *tenure*), de entre cerca de cinco mil académicos a tempo integral (de acordo com dados indicativos disponíveis do Ministério da Educação e Ciência).

Por último, uma mensagem importante que se evidencia a partir da figura é que frequentemente não existem dados sistémicos consolidados sobre os contratos do pessoal académico a nível nacional (mais de um quinto dos países inquiridos não conseguiu fornecer este tipo de informação).

([15]) No caso da Espanha e da Finlândia, a figura não considera todas as instituições de ensino superior e/ou programas (ver notas específicas relativas aos países).

([16]) Com base em dados estatísticos sobre pessoal académico.

Figura 4: Tipo de contrato mais comum do pessoal académico, CITE 6 – 8, 2024/2025



Fonte: Eurydice.

Notas explicativas

Consultar o Glossário para obter uma definição de "contrato por tempo indeterminado" e de "contrato a termo".

A indicação na figura do "tipo mais comum de contrato para o pessoal académico" considera quando ascende a 50% ou mais.

A figura considera as estatísticas e as estimativas sistémicas.

Notas específicas relativas aos países

Espanha: A figura apenas considera pessoal que trabalha em instituições que oferecem programas de nível CITE 6-8 (isto é, os três ciclos principais do ensino superior). No que respeita a pessoal que ministra programas CITE 5 (i.e., ciclo curto), a maioria são funcionários públicos com contratos por tempo indeterminado.

Finlândia: A figura apresenta apenas pessoal que ministra programas em universidades. No entanto, nas universidades de ciências aplicadas dominam os contratos por tempo indeterminado. Considerando a totalidade do setor do ensino superior, a proporção de contratos a termo e contratos por tempo indeterminado é de cerca de metade para metade.

França: O tipo de estatuto mais comum do pessoal académico é contrato por tempo indeterminado/permanente, que inclui tanto cargos de funcionário público com vínculo permanente (*tenured*) como de empregado público com contratos por tempo indeterminado.

Notas finais

Os números e a análise apresentados nesta secção evidenciaram algumas diferenças assinaláveis entre os sistemas europeus de ensino superior em questões relacionadas com a profissão académica. Demonstraram, por exemplo, que os sistemas de ensino superior diferem em termos de relações entre os empregadores e os académicos. Inclusivamente, existem diferenças não só entre os sistemas, mas também no seio dos mesmos. Esta situação está relacionada com o facto de os sistemas de ensino superior serem por vezes constituídos por vários (sub)setores (por exemplo, universidades e universidades de ciências aplicadas; instituições que oferecem ensino superior de ciclo curto e instituições que oferecem outros programas de ensino superior), cada qual caracterizado por regimes específicos de emprego e/ou carreira. De resto, os académicos de um mesmo (sub)setor não constituem um grupo homogéneo: pertencem geralmente a diferentes níveis, categorias e posições, cada qual caracterizado por condições de emprego distintas. É importante ter em conta estas diferenças no que diz respeito à natureza das estratégias, reformas e iniciativas políticas em análise na segunda parte do presente documento.

Parte 2: Estratégias, reformas e desenvolvimentos recentes

A primeira parte do presente documento destacava os principais desenvolvimentos políticos internacionais que podem afetar o pessoal académico. Apresentou-se também uma análise comparativa das realidades estruturais atuais no que respeita ao emprego do pessoal académico e às suas carreiras. Esta segunda parte analisa os desenvolvimentos ocorridos nos últimos anos a nível nacional que também afetam a situação atual.

Começa-se por analisar as estratégias atualmente em implementação e que têm impacto no pessoal académico. Podem ser estratégias centradas diretamente no pessoal académico ou estratégias com um enfoque mais abrangente, mas que ainda assim afetam o pessoal académico. A presente secção considera os diferentes tipos de estratégias vigentes, após o que analisa as questões temáticas que estas abordam mais frequentemente.

Em seguida faz-se uma análise das reformas que foram adotadas nos últimos cinco anos. Entende-se por reforma uma mudança de política introduzida a nível administrativo. As reformas podem ter um âmbito mais restrito do que uma estratégia de nível superior, porém o seu impacto pode ser significativo sobre parte ou a totalidade do pessoal académico.

Por último, há uma secção sobre outras iniciativas políticas de nível superior que os países participantes não consideram nem estratégia nem reforma, mas que ainda assim têm um impacto significativo no pessoal académico.

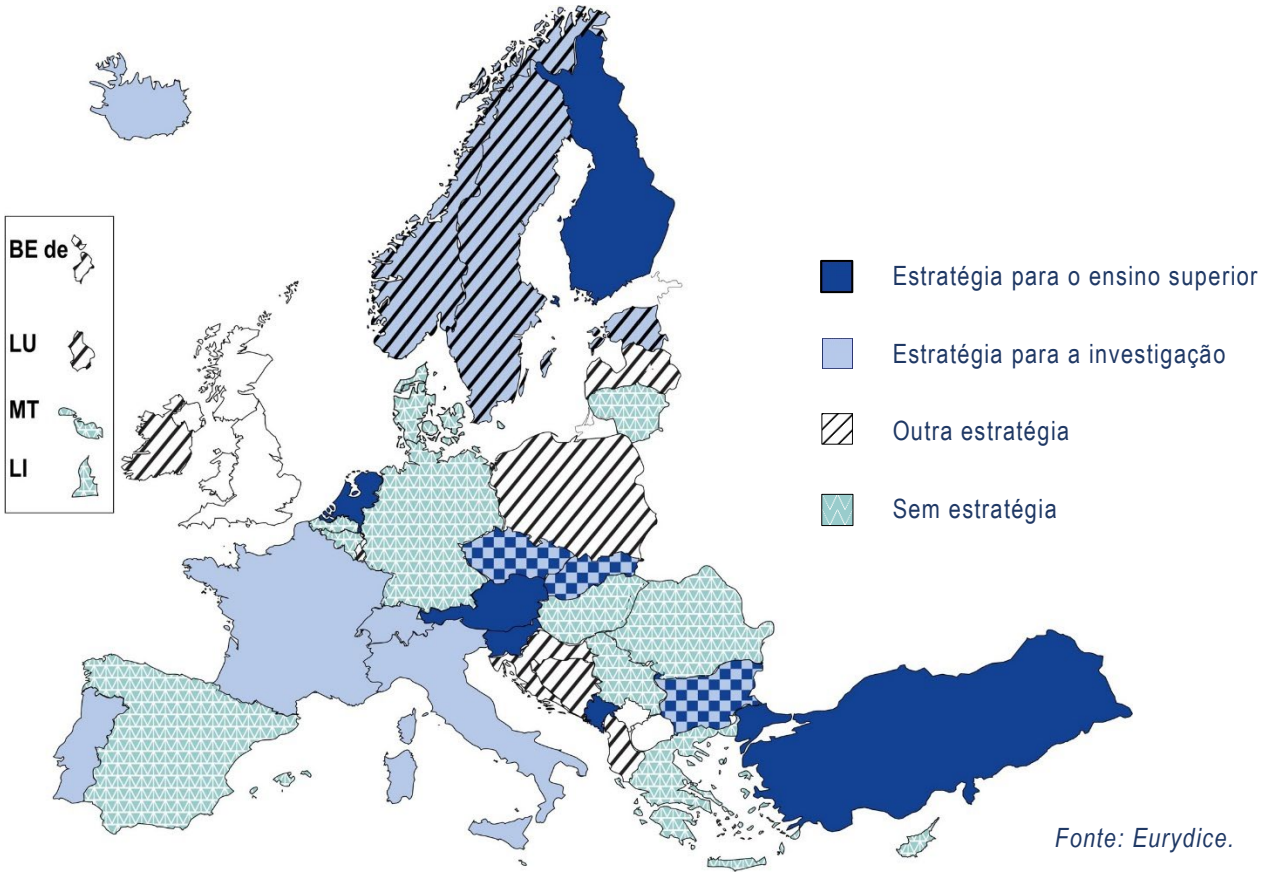
2.1. Estratégias

Este relatório recolheu informação sobre se, nos últimos anos, foram implementadas estratégias com impacto no pessoal académico. Os países foram convidados a apresentar um máximo de três estratégias para análise. O conceito de "estratégia" refere-se a um documento político oficial, elaborado por autoridades de nível superior para atingir um objetivo geral de política pública. O documento inclui vários elementos, tais como uma visão, objetivos e metas (qualitativos e quantitativos), ao mesmo tempo que descreve as medidas e processos que serão empreendidos para atingir os seus objetivos, incluindo as fontes de financiamento. Por conseguinte, a noção de estratégia é em geral bastante ampla e abrange potencialmente muitos domínios interrelacionados. Embora uma estratégia possa referir-se a um documento específico com o termo "estratégia" no título, pode também aludir a outros documentos políticos que descrevem um plano político importante, mas que não utilizam o termo "estratégia".

A Figura 5 apresenta os países que têm uma ou mais estratégias de nível superior que cumprem os critérios acima mencionados. Apenas foram consideradas as estratégias de nível superior em curso durante o ano letivo de 2024/2025, pelo que a análise exclui as estratégias que possam estar em desenvolvimento ou a aguardar adoção. As estratégias foram categorizadas como "estratégia de ensino superior", quando se centra principalmente no desenvolvimento do sistema de ensino superior (desenvolvimento esse que também pode

abranger outras missões do ensino superior tais como a investigação ou o envolvimento na comunidade); como "estratégia para a investigação" quando se centram no desenvolvimento da capacidade de investigação; se a estratégia é concebida para abordar outro desafio societal, é classificada como "outra". Logo, estas "outras estratégias" abrangem uma grande variedade de questões-chave. As referências às estratégias são apresentadas no Anexo 1.

Figura 5: Existência e enfoque das estratégias de nível superior que afetam o pessoal académico,
2024/2025



Fonte: Eurydice.

Constata-se que quase o dobro dos sistemas de ensino superior têm uma estratégia de nível superior em curso, em comparação com aqueles em que não existe uma estratégia de nível superior que afete o pessoal académico. Entre os países que adotaram pelo menos uma estratégia, existem simultaneamente semelhanças e diferenças, sendo possível distinguir-se vários tipos de estratégias.

2.1.1. Estratégias para o Ensino superior

Num primeiro grupo de nove países verifica-se que estão em curso estratégias para o ensino superior: Áustria, Bulgária, Chéquia, Finlândia, Eslováquia, Eslovénia, Montenegro, Países Baixos e Turquia. Estas estratégias têm como objetivo impulsionar o desenvolvimento do setor do ensino superior em resposta aos desafios societais e à sua evolução. Para a maioria destes países (Áustria, Bulgária, Chéquia,

Eslovénia e Finlândia), a estratégia tem um prazo de implementação até ao final da década, i.e. até 2030, enquanto nos Países Baixos a estratégia é considerada estrutural ou de duração indefinida. Eslováquia, Montenegro e Turquia pretendem já ter as suas estratégias implementadas em 2028.

As estratégias referidas podem abordar algumas questões relacionadas com o pessoal académico de forma mais direta e outras de forma mais indireta, quando estão relacionadas com outros objetivos do setor do ensino superior. Entre os exemplos em que as questões do pessoal académico são abordadas diretamente encontra-se a estratégia da Áustria, que visa tornar as instituições de ensino superior mais atrativas para académicos de topo, melhorando as suas condições de trabalho, incluindo o rácio entre pessoal docente e estudante e as oportunidades de mobilidade. A estratégia da Eslovénia também menciona a melhoria das condições de trabalho do pessoal académico, mas como parte de um objetivo mais abrangente, mais exatamente, de elevar a qualidade geral do ensino e da investigação no setor do ensino superior.

Podemos identificar uma abordagem mais indireta na estratégia do Montenegro, que também revela uma forte preocupação com a qualidade, mas que se centra mais no alinhamento do sistema com as *Normas e Orientações para a Garantia da Qualidade no Espaço Europeu do Ensino Superior (ESG)* ([17]). Na Turquia, a perspetiva adotada em relação ao pessoal académico é mais instrumental, uma vez que o pessoal académico é considerado como a força motriz para o aumento do estatuto e da reputação das instituições de ensino superior turcas nas classificações internacionais. O plano da Chéquia para o Ensino superior dá ênfase à gestão, à investigação e ao desenvolvimento do sistema, mas também se centra no bem-estar do pessoal académico e na redução do peso das suas tarefas administrativas.

2.1.2. Estratégias para a investigação

Onze países - Bulgária, Chéquia, Eslováquia, Estónia, França, Islândia, Itália, Noruega, Portugal, Suécia e Suíça – têm em curso estratégias com enfoque específico na investigação e nos investigadores. Através destas estratégias, estes países abordam as carreiras de investigação, sendo que alguns incidem particularmente no recrutamento pós-doutoramento. Em Portugal, a estratégia centra-se sobretudo nas condições de trabalho dos investigadores e visa promover um prazo fixo e justo para a contratação de investigadores. A estratégia foi complementada recentemente (14 de março de 2025) pela adoção de uma revisão do Estatuto da Carreira de Investigação Científica.

As estratégias destes países também se focam na excelência, na colaboração internacional e na integração em redes europeias de ensino e investigação e, no caso da Islândia, na condução da investigação de acordo com boas práticas científicas, reforçando assim a credibilidade do trabalho científico e da investigação na sociedade. A Islândia adotou igualmente uma resolução sobre medidas estratégicas de apoio ao desenvolvimento de uma sociedade do conhecimento, que destaca o papel das universidades como centros de investigação.

França, Itália, Portugal e Suíça têm uma parte específica da sua estratégia dedicada ao pessoal académico em início de carreira. A França está a abrir cerca de 300 vagas por ano para posições de investigadores juniores, com financiamento nacional adicional.

([17]) European Association for Quality Assurance in Higher Education, European Students' Union, European University Association and the European Associação Europeia para a Garantia de Qualidade no Ensino Superior (European Association for Quality Assurance in Higher Education), União de Estudantes Europeus (European Students' Union), Associação das Universidades Europeias (European University Association) e Associação Europeia de Instituições de Ensino Superior (European Association of Institutions in Higher Education), Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG), 2015, Bruxelas, https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

A Itália está a introduzir uma nova categoria de contratos para investigação a termo certo, com a duração de dois anos, e renováveis uma vez. Portugal também está a introduzir contratos de investigação para pessoal académico em início de carreira, com o objetivo de proporcionar um emprego mais estável e substituir as bolsas de estudo; e a Suíça está a expandir as posições com contrato permanente para pessoal académico pós-doutorado.

Embora estas estratégias tenham objetivos bastante abrangentes no que respeita ao panorama da investigação, não incluem todas as funções desempenhadas pelo pessoal académico. Mais especificamente, não é dada atenção ao pessoal académico que está sobretudo envolvido no ensino.

2.1.3. Outras estratégias

Desenvolvimento do sistema educativo

Vários sistemas (Albânia, Comunidade germanófona da Bélgica, Croácia, Estónia, Letónia e Polónia) adotaram estratégias de desenvolvimento do sistema educativo no seu conjunto, o que inclui o ensino superior e, neste sentido, integram medidas com impacto no pessoal académico.

Em 2020, a Polónia adotou uma estratégia integrada de competências que abrange todo o sistema de educação e formação e foi concebida para orientar a evolução do sistema educativo ao longo de uma década. Um aspeto fundamental desta estratégia no que diz respeito ao pessoal académico é o reforço das competências essenciais, nomeadamente através da expansão da formação contínua do corpo docente a várias áreas, incluindo a didática no ensino superior, a educação não formal e o desenvolvimento de competências pedagógicas e metodológicas ajustadas a públicos para além dos estudantes tradicionais.

A Comunidade germanófona da Bélgica, um sistema com uma única instituição de ensino superior, reporta uma estratégia de desenvolvimento da educação em geral que define a orientação das políticas educativas até 2040. Esta estratégia destaca políticas de recrutamento que também dizem respeito ao pessoal académico.

A Estónia refere igualmente uma estratégia geral de educação que abrange objetivos educativos genéricos, onde se encontra o ensino superior. A Letónia também dispõem de uma estratégia educativa abrangente, que visa proporcionar formação e competências para o mercado de trabalho e que, por inerência, considera as necessidades ao nível do pessoal académico para responder a este desafio. A Albânia também tem uma estratégia alargada para a educação, que inclui objetivos para o ensino superior relacionados com a internacionalização, a igualdade de género, a liberdade académica, a qualidade e a relevância das qualificações para o mercado de trabalho.

Também a Sérvia apresenta uma estratégia geral de educação até 2030, definindo objetivos tanto para o setor escolar como para o ensino superior. O principal objetivo comum é prevenir a fuga de cérebros dos seus cidadãos mais qualificados e incentivar o regresso dos profissionais que vivem no estrangeiro. Espera-se que as iniciativas para melhorar a gestão dos recursos humanos e criar mais ligações a nível internacional, incluindo através de incentivos ao ensino em inglês, contribuam para a concretização destes objetivos.

Financiamento do ensino superior

Dois países, a Irlanda e o Luxemburgo, citam o financiamento como o principal motor das suas estratégias. A Irlanda centra-se em modelos de financiamento sustentáveis, na redução do rácio entre pessoal académico e estudante e na melhoria do planeamento da força de trabalho. A estratégia irlandesa faz referência explícita à redução do emprego precário do pessoal

académico, bem como à contratação de mais pessoal académico.

O Luxemburgo, um país pequeno, com uma única universidade, refere o acordo-quadro plurianual entre o governo e a universidade como a materialização da sua estratégia. Aqui, a tónica é colocada no recrutamento de professoras para promover a equidade de género, com a meta de que, até 2025, pelo menos 30% do pessoal académico seja do sexo feminino.

Transformação digital

A Noruega reporta uma estratégia que visa a transformação digital no setor do ensino superior. Esta estratégia tem implicações na formação e no desenvolvimento de competências do pessoal académico, embora não afete diretamente as suas condições de trabalho ou as suas carreiras.

Política social

Chéquia, Eslováquia, Letónia, Países Baixos, Suécia e Albânia são países com estratégias desenvolvidas para dar resposta a objetivos gerais de política social. Na Chéquia e na Suécia as estratégias dizem respeito à igualdade de género. A Suécia dispõe também de estratégias no domínio da educação em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) e da competitividade global, enquanto na Eslováquia a tónica é colocada na internacionalização. Os Países Baixos, além de terem uma estratégia no âmbito da diversidade e da inclusão, reportam uma estratégia relativa à segurança social nas instituições de ensino superior.

Desenvolvimento societal

A Bósnia-Herzegovina reporta duas estratégias. A primeira abrange a República Sérvia (da Bósnia) e visa desenvolver a ciência e a tecnologia, o ensino superior e uma sociedade da informação. A segunda é uma estratégia nacional de desenvolvimento da Federação da Bósnia-Herzegovina, que inclui alguns aspetos relevantes para o pessoal académico do ensino superior.

2.1.4. Metas quantitativas

Muito poucos países identificam metas quantitativas em relação aos seus objetivos políticos estratégicos para o pessoal académico. A Letónia é uma exceção, com a meta que pretende garantir que a proporção de pessoal académico a trabalhar a tempo integral nas instituições de ensino superior aumente de menos de 20% (17,8% em 2018) para 50% em 2027, estando também previsto um aumento significativo dos salários durante este período. Áustria, Chéquia e Luxemburgo também definem metas quantitativas para os seus objetivos de equidade de género. Na Áustria, o objetivo principal é aumentar a percentagem de mulheres em posições de liderança nas instituições de ensino superior, tais como reitoras, chefes de departamento e professoras catedráticas, ao passo que na Chéquia existem metas para as mulheres na investigação e em todas as categorias académicas.

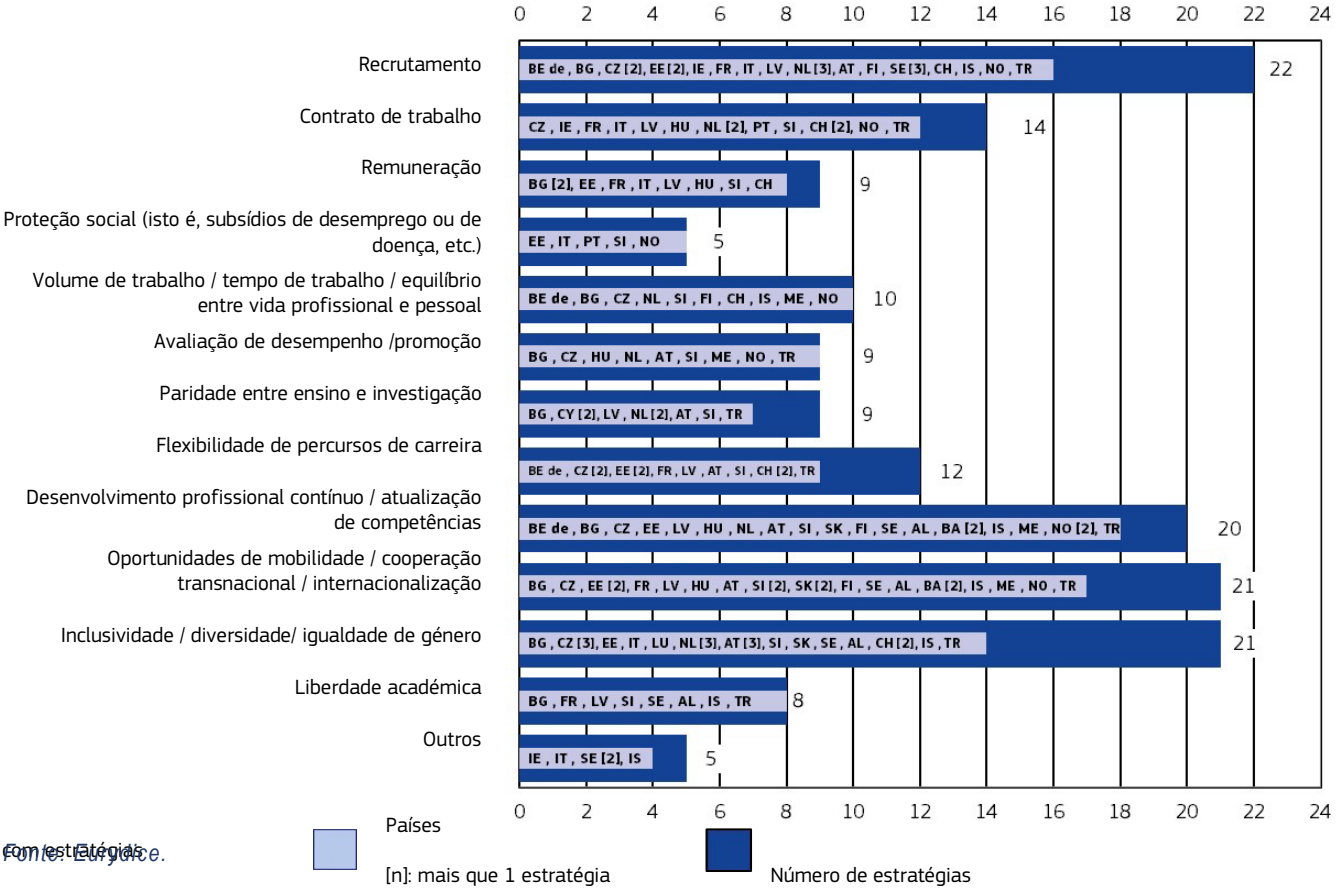
No âmbito da sua estratégia, a Sérvia estabelece anualmente metas para o ano seguinte relacionadas com o desenvolvimento profissional, a inovação e a transferência de tecnologia, bem como o financiamento de mobilidade.

2.2. Temas principais abordados pelas estratégias

Embora as estratégias comunicadas pelos vários países possam ser categorizadas em função do seu enfoque temático principal, encontramos vários temas recorrentes em estratégias distintas. A Figura 6 apresenta uma lista de temas derivados dos objetivos estabelecidos na Recomendação do Conselho de 2024 sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior (Comissão Europeia, 2024). Todos os países indicaram se os temas em questão constavam ou não das suas estratégias e a frequência do reporte de cada tema pode ser observada na figura. O Anexo 2 apresenta

igualmente a distribuição destes temas por sistema de ensino, ou seja, a frequência com que cada tema específico aparece em cada estratégia (mínimo uma) de um sistema.

Figura 6: Temas abordados em estratégias de nível superior, 2024/2025



A análise dos temas mencionados pelos países revela um padrão interessante de tópicos-chave. Entre os vários tópicos identificados como caraterísticos do debate europeu e internacional, cinco destacam-se como os temas mais prementes abordados nas estratégias de nível superior.

1. **Recrutamento**

   O recrutamento é uma das grandes preocupações de 20 estratégias adotadas em 16 países. Este número reflete a vontade, por parte dos países, de atrair e reter talento no seu sistema académico. Várias estratégias apontam para o objetivo de aumentar o recrutamento internacional.

   A Chéquia definiu uma medida concreta neste domínio, uma vez que irá alterar os procedimentos de seleção nas instituições de ensino superior que pretendem obter o selo de 'universidade orientada para a investigação' para garantir que as oportunidades de emprego sejam divulgadas internacionalmente e que a seleção seja feita em inglês ou noutra língua mais falada.

2. **Inclusividade, diversidade e igualdade de género**

   Estes três temas conexos figuram nas estratégias nacionais tão frequentemente quanto o recrutamento. Muitos sistemas integram objetivos ao nível da equidade - promoção da igualdade de oportunidades e diversidade - num contexto mais vasto de bem-estar do pessoal académico e de melhoria das oportunidades de

desenvolvimento profissional. Esta conclusão sugere que existe uma tendência alargada, por parte das instituições de ensino superior, de se concentrarem em criar um ambiente mais diversificado e acolhedor, não só para os estudantes, mas também para o pessoal académico.

3. **Mobilidade e internacionalização**
   O tema da mobilidade e da internacionalização também aparece com frequência nas estratégias. A maioria dos sistemas educativos incentiva a participação em redes e projetos europeus nacionais, ao mesmo tempo que destacam a importância crescente da colaboração e do intercâmbio a nível mundial na academia. Quando os países mencionam medidas financeiras para apoiar a mobilidade, geralmente trata-se de reforçar o apoio a programas já existentes. Por exemplo, a Chéquia refere o apoio à mobilidade de pessoal para o estrangeiro através de bolsas de estudo e a Eslováquia foca-se no apoio ao pessoal académico que deseja fazer um período sabático no estrangeiro.
4. **Desenvolvimento profissional contínuo**
   Trata-se de outra área crítica apresentada em 20 estratégias nacionais, que responde à realidade de um panorama académico em constante evolução, com necessidade de apoiar o pessoal académico ao nível de atualização de competências e de requalificação.
5. **Contratos de trabalho**
   Muitos países e instituições enfrentam desafios no estabelecimento das melhores condições para o progresso da academia e, tendo em conta o desenvolvimento crescente de diferentes formas de compromisso contatual em todas as áreas da sociedade, não é surpreendente que os contratos de trabalho sejam uma questão comum entre as estratégias de nível superior.

É importante salientar que os tópicos acima enumerados como áreas de atenção recorrentes no âmbito de estratégias de nível superior não são pilares isolados, mas sim assuntos intersetoriais. Por exemplo, se as questões de inclusividade, diversidade e equidade de género forem uma preocupação estratégica, serão necessariamente abordadas nos procedimentos de recrutamento. Do mesmo modo, a mobilidade e a internacionalização podem ser uma caraterística das oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo e todas estas questões podem ter impacto nas alterações dos contratos de trabalho.

Outros tópicos

Para além destes cinco temas principais, há outros tópicos que merecem atenção. A flexibilidade dos percursos profissionais é abordada em estratégias de nove sistemas educativos, número esse que é igualado pelos temas conexos da avaliação de desempenho e da promoção, bem como pelo tema da paridade entre ensino e investigação.

A liberdade académica, um tema que se tornou uma preocupação política frequentemente debatida nos últimos anos, é também abordada em sete estratégias nacionais. Por último, a proteção social, incluindo os subsídios de desemprego e de doença, figura em cinco estratégias nacionais.

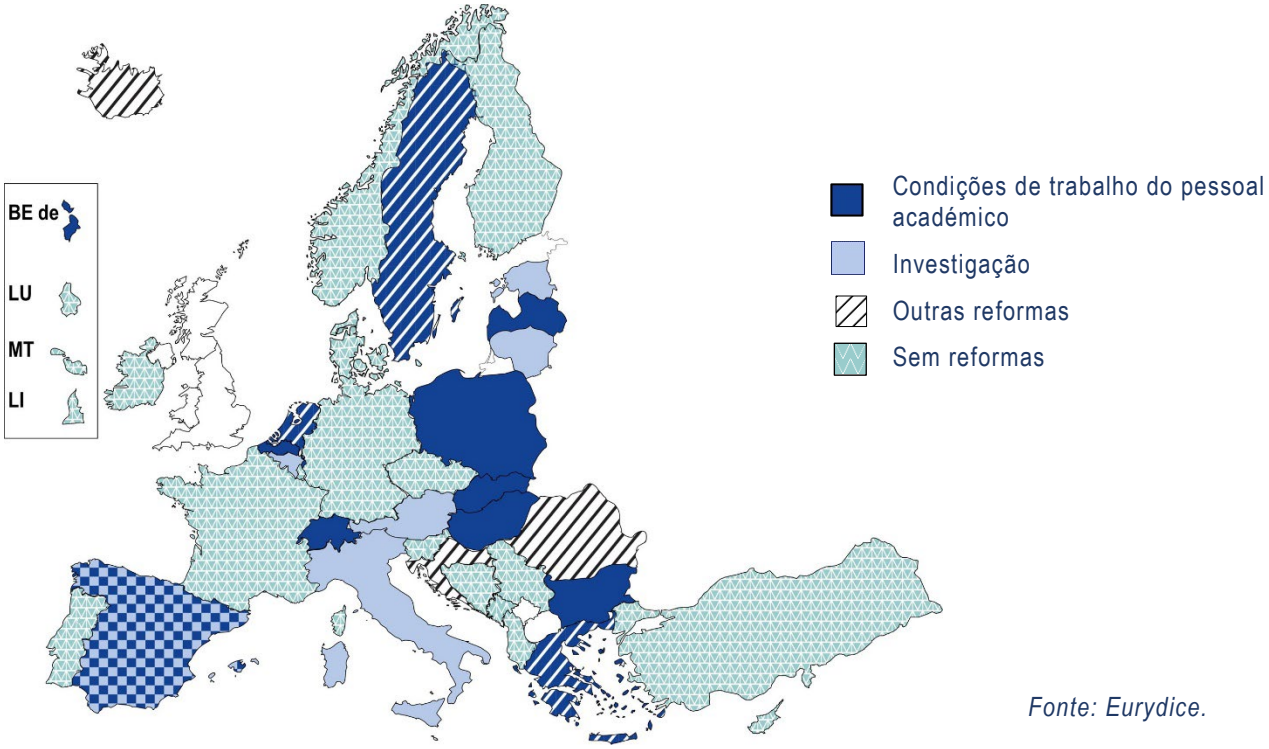
Os países que identificaram “outros” temas abordados nas suas estratégias apontaram para elementos díspares. A Islândia, por exemplo, destaca a conduta ética e as boas práticas científicas como questões que merecem atenção estratégica, enquanto a Suécia dá especial atenção às regras de migração para doutorandos estrangeiros.

2.3. Reformas

Além de estratégias, este projeto recolheu informação sobre as reformas que foram implementadas nos últimos cinco anos e que têm impacto no pessoal académico. A noção de “reforma” foi definida como uma alteração relevante de política(s) introduzida(s) a nível administrativo. Destina-se a tratar uma questão específica e a intenção pode ser corrigir ou melhorar as práticas existentes. Pode, por

conseguinte, introduzir alterações significativas numa área específica ou relativamente a uma determinada categoria de pessoal. Os países podiam reportar um máximo de três reformas e a respetiva listagem está disponível no Anexo 1.

Figura 7: Reformas de nível superior que afetaram o pessoal académico nos últimos anos e temas principais abordados, 2024/2025



Fonte: Eurydice.

Metade dos sistemas de ensino superior reportaram que, nos últimos 5 anos, foi implementada pelo menos uma reforma.

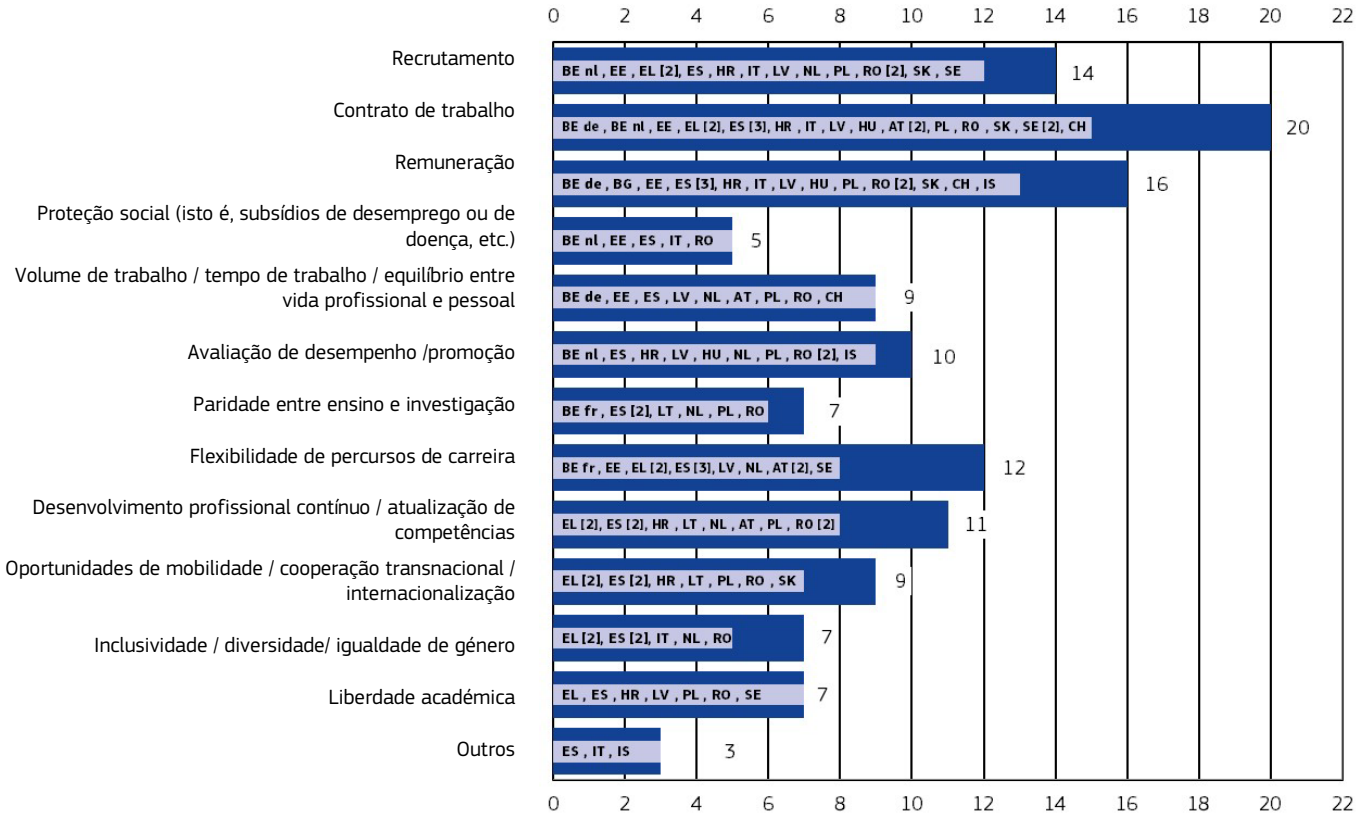
Em 12 sistemas, a reforma teve impacto direto nas condições de trabalho do pessoal académico. Em alguns casos (Comunidade francófona da Bélgica, Eslováquia e Grécia), a reforma atribui mais responsabilidade às instituições de ensino superior relativamente ao recrutamento e gestão do pessoal académico. Na Comunidade germanófona da Bélgica, Bulgária, Espanha, Hungria, Polónia e Suíça, as reformas afetam as condições laborais de todas ou de algumas categorias de pessoal académico. Na Letónia, o enfoque da reforma está na criação de um novo quadro de carreira académica que inclui um modelo previsível de titularização (*tenure*) para carreiras académicas.

Em seis sistemas – Áustria, Comunidade francófona da Bélgica, Espanha, Estónia, Itália e Lituânia -, as reformas abordaram algum aspeto da política na área da investigação.

Cinco sistemas implementaram reformas noutros tópicos. Na Croácia e na Islândia abordou-se o financiamento do ensino superior, tendo a Croácia empreendido estas reformas não só no âmbito do financiamento do sistema de ensino superior, mas também uma reforma abrangente da função pública e do seu sistema de remuneração público, que afetou igualmente o pessoal académico. A Roménia introduziu uma reforma do seu sistema de formação de professores. Tanto a Grécia como a Suécia produziram clarificações legais sobre a questão da liberdade académica.

Os tópicos que surgem mais frequentemente nestas reformas são apresentados na figura 8 abaixo.

Figura 8: Temas abordados em reformas de nível superior, 2024/2025



Fonte: Eurydice.

Reformas relativas às condições de trabalho

Vários sistemas introduziram reformas que afetam os contratos de trabalho e as carreiras do pessoal. Com efeito, são 20 as reformas que abordam os contratos de trabalho, sendo que 16 delas tratam de remuneração e 14 incidem sobre o recrutamento. Este padrão reflete-se no número de sistemas em que foi realizada uma reforma, mais exatamente, 15 sistemas que têm, pelo menos, uma reforma relacionada com contratos de trabalho, 13 que tratam de remuneração e 12 de recrutamento (ver também anexo 2, Quadro 2.2).

A Letónia está a desenvolver um novo enquadramento para as carreiras académicas que visa reforçar o papel do pessoal a tempo integral e limitar o emprego precário. Prevê igualmente reformar as nomeações académicas com base em procedimentos eleitorais, em conformidade com as melhores práticas internacionais, e a simplificação da mobilidade e internacionalização. As medidas foram desenvolvidas e testadas e as reformas deverão ser integradas na legislação até 2027.

Na Hungria, o pessoal académico foi bastante afetado pelas medidas governamentais que, em 2021, alteraram o estatuto das instituições de ensino superior; estas passaram de instituições públicas para instituições privadas geridas por fundos fiduciários. Esta reforma teve um enorme impacto na organização do ensino superior e, para o pessoal académico, significou a introdução de novos contratos de trabalho, regidos pelo direito laboral. O governo disponibilizou fundos para aumentar as remunerações e, no âmbito desta reforma, tanto o pessoal académico como as instituições

são agora avaliados através de um novo sistema de avaliação do desempenho. Adicionalmente, foi instituída uma estratégia de inovação para estabelecer uma ligação entre as universidades, as instituições de investigação e os atores regionais. Esta estratégia compreende apoio financeiro para o recrutamento de investigadores.

A Polónia foi outro país que reviu os contratos de trabalho académico através de legislação introduzida em 2018. Esta legislação garante que só é possível obter emprego académico com base num contrato de trabalho e que o emprego por tempo indeterminado ao abrigo de um segundo contrato pode ser implementado sem concurso. A legislação também define três categorias diferentes de trabalhadores académicos: trabalhadores docentes, trabalhadores investigadores e trabalhadores docentes e investigadores.

A Roménia introduziu igualmente legislação que clarifica o estatuto do pessoal académico e abrange questões relacionadas com os seus deveres e funções, bem como estabelece requisitos de avaliação para a garantia da qualidade das atividades do pessoal.

Em Itália, em 2022, foram implementadas reformas mais limitadas, que se centram na criação de um novo perfil de investigador titular (*tenure-track*). A Eslováquia foi outro país que alterou as condições dos contratos de trabalho dos professores catedráticos e professores associados, tendo introduzido uma adenda jurídica para incentivar a mobilidade.

A Áustria está a ultrapassar os seus desafios em termos de pessoal limitando o número de contratos a termo nas universidades através de acordos de desempenho entre o governo e as universidades.

Formação e desenvolvimento profissional

A flexibilidade dos percursos de carreira e o desenvolvimento profissional contínuo são temas abordados em, respetivamente, 12 e 11 reformas de nível superior. Tal sugere que, embora o número de reformas seja significativo, está a ser dada menos atenção a estas questões do que aos temas relacionados com contratos e com condições de trabalho.

A Roménia introduziu uma reforma relacionada com a formação do pessoal docente. Para lecionar, passou a ser exigida uma qualificação de mestrado em Didática e, efetivamente, será a única via de recrutamento para o pessoal docente após a obtenção de um diploma de licenciatura numa determinada especialização. Este mestrado em ensino encontra-se atualmente na fase piloto e está a ser implementado nas oito principais universidades romenas.

A Áustria aprovou igualmente uma reforma que diz respeito às escolas superiores de educação, a qual se centra na cooperação com as universidades em matéria de investigação. A intenção é tornar as escolas superiores de formação de professores mais orientadas para o mundo académico, com ligações mais estreitas ao setor universitário. Além desta reforma, a Áustria também estabeleceu o objetivo de aumentar a proporção de mulheres em cátedras ou em posições de carreira universitária através de um modelo em cascata nos acordos de desempenho, visando atingi-lo entre 2025 e 2027.

Avaliação do pessoal académico e garantia de qualidade

A avaliação de desempenho é mencionada como tema central em 11 reformas sistémicas implementadas em 9 sistemas de ensino superior. Em particular, as reformas implementadas nos Países Baixos, Polónia e Islândia visam promover a paridade do ensino em relação à investigação, assim como avaliar o desempenho do pessoal académico. Por exemplo, em 2022 foi introduzido nos Países Baixos um programa de “reconhecimento e recompensa”, que se destina a reformar a avaliação da atividade de investigação e a

promover a paridade entre ensino, investigação, impacto e liderança. O programa foi iniciado pelas instituições de ensino superior e investigação em 2020 e em 2022 recebeu apoio e financiamento por parte do governo.

A regulamentação polaca criou três grupos distintos de funcionários, nos quais se integra o pessoal académico, bem como as responsabilidades atribuídas a cada um desses grupos: o primeiro grupo centra-se em primeira instância no ensino, o segundo grupo na investigação e o terceiro grupo em ambos. Entretanto, na Islândia, o sistema de avaliação das instituições de ensino superior públicas foi revisto em 2022 e constitui agora a base para as avaliações de desempenho anuais do pessoal académico.

Liberdade académica e autonomia

Seis sistemas apontam para reformas que se dedicam ao reforço da liberdade e autonomia académicas. Na Suécia, a Lei do Ensino Superior foi alterada em 2021 através da introdução de uma clarificação sobre a liberdade académica, salientando a importância de promover e salvaguardar este princípio fundamental. Do mesmo modo, na Grécia foi introduzida uma alteração para reforçar a proteção da liberdade académica.

Internacionalização e mobilidade

A internacionalização e a mobilidade são tópicos mais frequentemente citados como prioridades de estratégias sistémicas do que como elementos abordados pelas reformas. Não obstante, alguns países têm vindo a implementar iniciativas específicas para promover a internacionalização, a mobilidade e a diversidade no ensino superior. Na Croácia foi introduzido em 2022 um programa de financiamento plurianual às instituições de ensino superior e aos institutos científicos a partir do orçamento de estado que permite, entre outras medidas, o planeamento e apoio à internacionalização e às atividades de mobilidade, disponibilizando recursos para conferências internacionais, exposições e oportunidades de mobilidade para professores. O novo enquadramento das carreiras académicas na Letónia também dá prioridade à internacionalização e à mobilidade, bem como à superação dos obstáculos à mobilidade.

Outros tópicos

Três sistemas mencionam novos modelos de financiamento para apoiar as instituições de ensino superior. Na Croácia deu-se um passo significativo em 2022 com a introdução de um acordo-programa que prevê o financiamento plurianual das instituições de ensino superior públicas e dos institutos científicos, proporcionando uma base financeira estável a estas organizações. Da mesma forma, em 2022 na Islândia foi implementado um novo modelo de financiamento às universidades baseado no seu desempenho. Este modelo atribui o financiamento em três categorias distintas - ensino, investigação e papel/impacto social -, e pretende uma afetação de recursos mais matizada e direcionada. Na Comunidade francófona da Bélgica foi adotada uma reforma que dá ao pessoal das faculdades universitárias ou das universidades de ciências aplicadas a oportunidade de dedicarem parte do seu tempo de trabalho a atividades de investigação para as quais tenha sido assegurado financiamento externo. As instituições podem contratar outras pessoas para assumir as atividades de ensino durante o período da investigação. Antes desta reforma existia um mecanismo orçamental que permitia a realização deste tipo de investigação.

2.4. Outras iniciativas de carácter político

Foi também pedido aos países que comunicassem outras iniciativas de nível superior em curso (para além de estratégias e reformas). Embora tenham sido poucos os países que as reportaram, em alguns casos essas iniciativas revelam uma abordagem política significativa.

A Alemanha é um caso interessante, uma vez que as estratégias e reformas de nível superior são mais difíceis de implementar quando a competência é partilhada entre o governo federal e os 16 *Länder* [estados federais]. No entanto, o Ministério Federal para a Educação e Investigação (''*Bundesministerium für Bildung und Forschung*'') e os *Länder* colaboram num programa de apoio a académicos em início de carreira. Este programa foi dotado de mil milhões de euros e visa aumentar a transparência e a previsibilidade dos percursos profissionais dos jovens académicos em ascensão nas universidades alemãs. O Programa *Tenure Track* (titularização na carreira) tem por objetivo incrementar a atração internacional do sistema científico alemão e ajudar as universidades a atrair e a reter cientistas talentosos em início de carreira, tanto nacionais como provenientes do estrangeiro. Tal é conseguido principalmente incentivando a posição permanente na cátedra (*tenure-track professorship*) como uma carreira independente, paralelamente ao procedimento convencional nas universidades alemãs de nomeação para uma cátedra permanente (*tenured*).

Em simultâneo decorre um programa estruturalmente orientado para "mulheres professoras" ("*Professorinnen programm*"), que pretende promover a igualdade de género nas instituições de ensino superior. Este programa foi criado em 2008 e encontra-se na sua quarta fase, que durará até 2030, visando o aumento do número de professoras nas instituições de ensino superior alemãs, rumo à paridade, e o reforço das estruturas institucionais de igualdade de género através de medidas específicas. Os objetivos do referido programa espelham, portanto, os de outros sistemas nacionais que têm em curso estratégias ou reformas em matéria de igualdade entre homens e mulheres: aumentar a proporção de mulheres professoras e cientistas em todos os níveis académicos, promover a carreira de (jovens) mulheres cientistas, aumentar a previsibilidade dos percursos profissionais científicos e mudar a cultura organizacional rumo à igualdade de género.

Houve outros países que também reportaram iniciativas interessantes. A Suécia tem a preocupação de atrair e reter conhecimento internacional altamente qualificado, incluindo investigadores, e instruiu as suas agências para colaborarem na melhor forma de o fazer. Paralelamente, o governo sueco desenvolveu um estudo sobre o impacto das tarefas administrativas nas instituições de ensino superior com o objetivo de racionalizar. Por fim, ainda neste âmbito, lançou uma iniciativa para melhorar o ensino de CTEM.

Na Irlanda está em curso uma consulta sobre uma possível reforma das estruturas de pessoal académico nas universidades tecnológicas. Este projeto foi iniciado no seguimento de um relatório da OCDE, encomendado pela Autoridade Irlandesa para o Ensino Superior e pelo Departamento para o Ensino Complementar e Superior, a Investigação e Inovação ([18]). Foi pedido à OCDE que identificasse instituições de ensino superior de outros países da OCDE que pudessem dar contributos para o desenvolvimento das universidades tecnológicas irlandesas.

A Irlanda também introduziu uma iniciativa de ação positiva em 2019, a "iniciativa de liderança académica sénior". O objetivo é ajudar a alcançar a igualdade de género no setor do ensino superior através da criação de novos cargos académicos seniores. Estes cargos visam o nível de liderança académica superior – professores universitários e docentes no setor tecnológico.

([18]) OCDE, "Uma análise das carreiras académicas, contratos e organização das universidades tecnológicas na Irlanda" (*A review of technological university academic career paths, contracts and organisation in Ireland*), OECD Education Policy Perspectives, Nr. 64, 2022, Publicações da OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/2b7ee217-en.

A Espanha reporta vários programas destinados a pessoal académico mais jovem. O programa Maria Goyri, que decorre até 2030, pretende aumentar o número de professores auxiliares doutorados e, deste modo, contribuir para o rejuvenescimento da profissão académica. As bolsas Beatriz Galindo, um programa iniciado em 2017 e ainda em curso, propõe-se atrair o talento de investigadores e professores de universidades e centros de investigação estrangeiros, enquanto as bolsas José Castillejo incentivam a mobilidade do pessoal académico em início de carreira mantendo o seu estatuto na instituição de origem.

A Islândia apresenta uma iniciativa que incentiva a cooperação entre as universidades islandesas. Um financiamento de 2,5 milhões de euros apoia projetos que envolvam pelo menos duas universidades e que utilizem infraestruturas comuns para reforçar matérias relacionadas com o ensino, a investigação ou a administração. Embora o impacto no pessoal académico possa ser indireto, com certeza a iniciativa afetará positivamente a cultura colaborativa do sistema.

A Suíça menciona o relatório "Para a igualdade de oportunidades e a promoção dos jovens académicos", encomendado pelo Parlamento para analisar as questões da precariedade e da igualdade de género, com as quais se deparam atualmente os seus jovens académicos. A Áustria e a França também citam iniciativas para abordar a questão da igualdade de género, sendo que a Áustria pretende aumentar a proporção de mulheres em cátedras universitárias e respetiva titularização na carreira (*tenure track)*.

Notas finais

De um modo geral, as conclusões desta secção revelam um nível elevado de medidas tomadas para abordar assuntos do foro do pessoal académico: a maioria dos países dispõe de estratégias de nível superior que afetam o pessoal académico, sendo que as mais frequentes são estratégias para o ensino superior e estratégias para a investigação. Cerca de um quarto dos países reporta uma estratégia de nível superior cujo enfoque principal reside noutra área, mas com impacto no pessoal académico. O recrutamento, a inclusividade, a mobilidade, o desenvolvimento profissional contínuo e os contratos de trabalho são os temas-chave mais frequentemente abordados pelas estratégias nacionais. As questões relacionadas com estes temas estão interligadas e são reiteradamente abordadas em conjunto.

Nos últimos cinco anos foram introduzidas reformas mais direcionadas em cerca de metade dos sistemas de ensino superior, sobretudo para melhorar as condições de trabalho do pessoal académico, os seus contratos de trabalho e as suas oportunidades de progressão na carreira. Alguns países também estão a reforçar a liberdade académica.

Na ausência de estratégias e reformas terão sido desenvolvidos outros tipos de programas para tentar resolver os problemas com que o pessoal académico se depara. É o caso da Alemanha, entre outros, que desenvolveu várias iniciativas políticas para apoiar os académicos em início de carreira e para promover a equidade de género no seio das instituições de ensino superior.

Apenas quatro países (Dinamarca, Listenstaine, Malta e Sérvia) reportam que, no decorrer dos últimos cinco anos, não foram implementadas quaisquer estratégias ou reformas de nível superior com impacto no pessoal académico nem mesmo outras iniciativas de nível superior. Esta aparente falta de ação ao mais alto nível pode traduzir uma situação de equilíbrio ou, por outro lado, sugerir que as questões que afetam o pessoal académico não estão a ser identificadas ou tratadas. Não obstante, na Dinamarca a situação pode ser afetada pelo nível de autonomia e autogestão de que gozam as universidades e instituições de ensino superior: os salários e condições do pessoal académico são regulados por acordos coletivos

e o Ministério do Ensino Superior e Ciência estabelece quadros estáveis para as instituições.

Conclusão

Este curto relatório analisa o estado atual das políticas e ações implementadas no sentido de abordar questões que afetam o pessoal académico na Europa, reconhecendo as complexidades e diferenças entre os sistemas nacionais. O relatório identifica vários fatores interligados que moldam a política relativa ao pessoal académico, bem como desenvolvimentos e tendências internacionais que, além de serem fundamentais, têm um impacto significativo. O estudo analisa os regimes contratuais relacionados com o emprego por instituições de ensino superior ou por autoridades públicas, destacando a necessidade de uma perceção matizada da profissão académica e do seu papel na definição do ensino superior europeu. Além do mais, centra-se nos mais recentes desenvolvimentos das políticas nacionais que afetam o pessoal académico, analisando as principais questões abordadas pelas ações políticas, incluindo recrutamento, condições de trabalho, inclusividade, diversidade e igualdade de género, mobilidade e desenvolvimento profissional contínuo.

O relatório destaca algumas diferenças substanciais entre os sistemas europeus de ensino superior em questões relacionadas com a profissão académica. Os enquadramentos que regem as relações entre o pessoal académico e os empregadores variam não só de acordo com o sistema em que se inserem, mas também no seio dos mesmos. Esta situação está frequentemente relacionada com a tipologia das instituições ou com os (sub)setores que possam existir (por exemplo, universidades e universidades de ciências aplicadas; instituições que ministram ensino superior de ciclo curto e instituições que ministram outros programas de ensino superior), cada qual caracterizada/o por regimes específicos de emprego e/ou carreira.

De resto, os académicos de um mesmo (sub)setor também não constituem um grupo homogéneo; pertencem geralmente a diferentes posições e categorias, cada qual caracterizada por condições de emprego distintas.

O estudo revela igualmente que foi tomado um número significativo de medidas por toda a Europa para abordar assuntos do foro do pessoal académico: a maioria dos países introduziu estratégias de nível superior que afetam o pessoal académico, sendo que as mais comuns são as estratégias para o ensino superior e as estratégias para a investigação. Aproximadamente um quarto dos países reporta uma estratégia de nível superior cujo principal enfoque reside noutra área temática, mas que também tem impacto no pessoal académico. As estratégias nacionais abordam frequentemente o recrutamento, a inclusividade, a mobilidade, o desenvolvimento profissional contínuo e os contratos de trabalho, questões essas que normalmente estão interligadas e são abordadas em conjunto.

Adicionalmente a estas estratégias, nos últimos cinco anos foram introduzidas reformas direcionadas em cerca de metade dos sistemas de ensino superior com o objetivo de melhorar as condições de trabalho do pessoal académico, os seus contratos de trabalho e as suas oportunidades de progressão na carreira. Alguns países também estão a investir no reforço da liberdade académica. Na ausência de estratégias e de reformas, há sistemas de ensino superior que implementaram programas ou outras iniciativas para tentar resolver os problemas com que o pessoal académico se depara. Não obstante, uma pequena minoria de sistemas não reporta quaisquer estratégias, reformas ou iniciativas. Tal poderá indiciar falta de atenção política no que respeita ao pessoal académico ou traduzir um alto nível de

autonomia das suas instituições de ensino superior.

De um modo geral, o relatório apresenta uma panorâmica das políticas destinadas a abordar as questões relacionadas com o pessoal académico na Europa, destacando as complexidades e as diferenças entre sistemas nacionais. Reforça inclusivamente a necessidade de uma perceção matizada da profissão académica e do seu papel na definição do ensino superior europeu e sublinha a importância de monitorizar e avaliar as ações políticas, a fim de garantir que estas respondem eficazmente às necessidades do pessoal académico.

Referências

Comissão Europeia / Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura / Crosier, D., Birch, P., Davydovskais, O., Kocanova, D. et al. (2017), *A modernização do ensino superior na Europa – Pessoal académico – 2017.* Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, https://data.europa.eu/doi/10.2797/216378.

Finkelstein, M. and Jones, G. (2019), 'Introduction: The Academic Profession Enters a New Global Era', in Finkelstein, M. and G. Jones (eds.), *Professorial pathways: higher education systems and academic careers in comparative perspective*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, https://books.google.com/books/about/Professorial_Pathways.html?id=5G6KDwAAQBAJ.

Marginson, S. (2022), 'Research on international and global higher education: Six different perspectives', *Oxford Review of Education*, Vol. 48, Nr. 4, pp. 421-438, https://doi.org/10.1080/03054985.2022.2087619.

OCDE [Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico] (2024),. *The state of academic careers in OECD countries: An evidence review. OECD Education Policy Perspectives*, Nr. 91. OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en.

SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management) OCDE (2000. '*Scope of civil services in European countries - Trends and Developments*', Seminário no Instituto Europeu de Administração Pública, 13-14 de novembro de 2000, Maastricht, https://www.sigmaweb.org/1850438.pdf.

Glossário

Autoridade(s) de nível superior: a mais alta autoridade com responsabilidades pelo setor da educação num determinado país, geralmente posicionada a nível nacional (estatal). No entanto, na Bélgica, Alemanha e Espanha, as administrações das *Communautés, Länder* e *Comunidades Autónomas*, respetivamente, são responsáveis pela totalidade das áreas relacionadas com a educação ou partilham as responsabilidades com o nível estatal. Por conseguinte, estas administrações são consideradas como a autoridade de nível superior para as áreas em que detêm a responsabilidade única; para as áreas de responsabilidade partilhada com o nível nacional (estatal), ambas são consideradas como autoridades de nível superior.

Contrato a termo: contrato que expira no final do período nele especificado.

Contrato por tempo indeterminado: Este conceito inclui tanto contratos permanentes como contratos sem garantia de permanência, mas por tempo indeterminado fixo. Este tipo de contrato também pode ser referido como "contrato com data final em aberto".

Estratégia (ou outro plano político principal): documento político oficial desenvolvido por autoridades de nível superior num esforço para atingir um objetivo geral. Uma estratégia pode compreender uma visão, identificar objetivos e metas (qualitativas e quantitativas), descrever processos, autoridades e pessoas responsáveis, identificar fontes de financiamento, fazer recomendações, etc. Dependendo do sistema educativo em questão, uma estratégia pode referir-se a um documento específico que mencione o termo "estratégia", mas também pode referir se a um documento (ou conjunto de documentos) que descreve um plano político principal equivalente a uma estratégia, todavia sem conter o título de "estratégia".

Governo (ou outra autoridade de nível sistémico): no que respeita ao emprego do pessoal académico, refere-se normalmente ao Estado, mas também pode ser uma autoridade pública de nível inferior (ou seja, região/cantão, *Land*, comunidade autónoma, etc.).

Instituição de ensino superior (IES) privada: instituição de ensino superior licenciada, que recebe menos de 50 por cento do seu financiamento de base a partir de fundos públicos. Este relatório não abrange instituições de ensino superior privadas.

Instituição de ensino superior (IES) pública: instituição de ensino superior gerida direta ou indiretamente por uma autoridade educativa pública. Neste contexto, distinguem-se duas categorias de instituições de ensino superior públicas: "instituição pública", isto é, uma instituição diretamente gerida por uma agência/autoridade governamental ou por um órgão de administração, cuja maioria dos membros é nomeada por uma autoridade pública ou eleita por sufrágio público; e "instituição de ensino superior privada dependente do Estado", isto é, uma instituição controlada/gerida por uma organização não-governamental ou cujo órgão de administração é constituído por membros que não foram escolhidos por um organismo público, mas que recebe 50 por cento ou mais do seu financiamento de base a partir de agências governamentais ou cujo pessoal docente é remunerado por uma agência governamental – seja diretamente ou através do governo.

Pessoal académico: refere-se a pessoal que trabalha no nível terciário de educação e cuja função principal é ensinar ou fazer investigação em instituições que oferecem programas de nível 5 a 8 da Classificação Internacional Tipo da Educação (CITE). Além das tarefas principais, o pessoal académico pode assumir funções complementares ao nível da gestão, de apoio, na administração, em envolvimento externo ou nos serviços (OCDE, 2024).

O conceito de pessoal académico exclui:

- administradores profissionais em posições não relacionadas com funções académicas, tais como funções legais ou de comunicação;
- profissionais que trabalham em áreas relacionadas com funções académicas, mas sem envolvimento direto nelas, tais como escrever propostas de bolsas de investigação ou desenvolver o currículo;
- profissionais do ensino superior que trabalham em recursos humanos ou nos assuntos estudantis, incluindo aqueles com vasto conhecimento sobre o ensino superior e outras políticas relevantes (ibid.).

Acresce ainda que o conceito também exclui pessoal que trabalha com programas de nível 5 da CITE quando estes programas não fazem parte do sistema de ensino superior. (Em contrapartida, está incluído o pessoal que trabalha com programas de CITE 5 que fazem parte do sistema de ensino superior.)

Os doutorandos só são abrangidos se o seu estatuto estiver em conformidade com a definição de pessoal educativo acima.

Apenas se considera para este relatório pessoal académico que trabalha em instituições de ensino superior públicas (vide termo relacionado).

Reforma (política): alteração relevante de política(s) introduzida a nível administrativo. As reformas podem ocorrer em várias fases, incluindo:

- sob proposta do governo, sob consulta das partes interessadas e/ou em fase de debate parlamentar;
- em adoção pelo parlamento ou por órgãos de decisão política;
- em implementação.

Anexos

Anexo 1: Estratégias, reformas e outras iniciativas políticas de nível superior, 2024/2025

1. Estratégias de nível superior

1.1. Estratégias para o ensino superior

Áustria

Título: Der Österreichische Hochschulplan 2030

Título traduzido: O plano austríaco para o ensino superior 2030

Adoção por: Ministério Federal da Educação, Ciência e Investigação, 2023

Período de implementação: 2023–2030

Referência: https://www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:b70124d9-be81-407f-b72b-0fa55c064f36/Final_Brosch%C3%BCre_Hochschulplan_A4_BF.pdf

Bulgária

Título: Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2021–2030 г.

Título traduzido: Estratégia para o desenvolvimento do ensino superior na República da Bulgária no período 2021–2030

Adoção por: Conselho de Ministros da República da Bulgária, 2021

Período de implementação: 2021–2030

Referência: https://www.mon.bg/mon/strategii-i-politiki/strategicheski-dokumenti-2/

Chéquia

Título: Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol od roku 2021

Título traduzido: Plano estratégico do Ministério do Ensino Superior para o período entre 2021 e 2030

Adoção por: Ministério da Educação, Juventude e Desporto, 2021

Período de implementação: 2021– 2030

Referência: https://msmt.gov.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer

Finlândia

Título: Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle: vision tiekartta

Título traduzido: Ensino superior e investigação até 2030: roteiro para a implementação da nossa visão

Adoção por: Ministério da Educação e Cultura, 2019

Período de implementação: 2019–2030

Referência: https://okm.fi/en/vision-2030 (em inglês); https://okm.fi/-/korkeakouluvision-tiekartta-ja-kehittamisohjelmat-julkistettiin (em finlandês)

Montenegro

Título: Strategija razvoja visokog obrazovanja Crne Gore 2024–2027

Título traduzido: Estratégia de desenvolvimento do ensino superior no Montenegro 2024–2027

Adoção por: Ministério da Educação, Ciência e Inovação do Montenegro, 2024

Período de implementação: 2024–2027

Referência: https://www.gov.me/clanak/strategija-visokog-obrazovanja

Países Baixos

Título: Sectorplannen wetenschappelijk onderwijs en onderzoek

Título traduzido: Planos setoriais para o ensino e a investigação

Adoção por: Ministério da Educação, Cultura e Ciência, 2022

Período de implementação: Indefinido

Referência: https://www.nlsectorplannen.nl/

Eslováquia

Título: Dlhodobý zámer vo vzdelávacej, výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti pre oblast vysokých škôl na roky 2023–2028

Título traduzido: Plano de longo prazo para atividades educativas, de investigação, de desenvolvimento, artísticas e outras atividades criativas na área do ensino superior para os anos 2023 - 2028

Adoção por: Ministério da Educação, Investigação, Desenvolvimento e Juventude, 2023

Período de implementação: 2023–2028

Referência: https://www.minedu.sk/data/att/95e/27269.29823a.pdf

Eslovénia

Título: Resolucija o nacionalnem programu visokega šolstva do 2030 (ReNPVŠ30)

Título traduzido: Resolução sobre o programa nacional do ensino superior para 2030

Adoção por: Ministério do Ensino Superior, Ciência e Inovação, 2022

Período de implementação: 2022–2030

Referência: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/Visoko-solstvo/NPVS2030/MIZS-NPVS-2030-210x260mm-EN-PRESS.pdf

Turquia

Título: Yükseköğretim Kurulu 2024–2028 Stratejik Planı

Título traduzido: Plano estratégico do Conselho do Ensino Superior 2024–2028

Adoção por: Conselho do Ensino Superior Turco (YÖK), 2023

Período de implementação: 2024–2028

Referência: Kamuda Stratejik Yönetim |

1.2. Estratégias para a investigação

Bulgária

Título: Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България

Título traduzido: Estratégia para o desenvolvimento da investigação científica na República da Bulgária

Adoção por: Conselho de Ministros da República da Bulgária, 2017

Período de implementação: 2017–2030

Referência: https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1594

Chéquia

Título: Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021

Título traduzido: Política nacional da República Checa para a investigação, desenvolvimento e inovação, 2021

Adoção por: Governo da República Checa

Período de implementação: a partir de 2021

Referência: Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+ | Výzkum a vývoj v ČR

Estónia

Título: Teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukava

Título traduzido: Estratégia estónia para a investigação e desenvolvimento, inovação e empreendedorismo

Adoção por: Ministério da Educação e Investigação, Ministério dos Assuntos Económicos e Comunicações, 2021

Período de implementação: 2021–2035

Referência: https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnittaud_vv_eng_0.pdf

França

Título: Loi de programmation de la recherche (LPR)

Título traduzido: Lei da programação da investigação

Adoção por: Ministério do Ensino Superior e Investigação, 2020

Período de implementação: 2021–2030

Referência: https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/loi-de-programmation-de-la-recherche-pour-les-annees-2021-2030-49733; para as cátedras de professores de categoria júnior: https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/des-carrieres-plus-attractives-les-chaires-de-professeur-junior-46095

Islândia

1. Título: Lög um vandaða starfshætti í vísindum

Título traduzido: Lei sobre as boas práticas científicas

Adoção por: Ministério do Ensino Superior, Ciência e Inovação, 2019

Período de implementação: Em curso – data final não especificada

Referência: https://www.althingi.is/altext/149/s/1782.html

2. Título: Þingsályktun um stefnumótandi aðgerðir til eflingar þekkingarsamfélagi á Íslandi til ársins 2025

Título traduzido: Resolução parlamentar sobre medidas estratégicas a implementar para apoiar uma sociedade do conhecimento na Islândia até 2025

Adoção por: Ministério do Ensino Superior, Ciência e Inovação, 2023

Período de implementação: 2023–2025

Referência: https://www.althingi.is/altext/154/s/0812.html

Itália

Título: Legge 79/2022 di conversione del Dl 36/2022 ('Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR in materia di pubblica amministrazione e università')

Título traduzido: Decreto-Lei N.º 36 de 2022, alterado pela Lei N.º 79 de 2022 ('Medidas urgentes adicionais para a implementação do plano nacional de recuperação e resiliência para a administração pública e as universidades')

Adoção por: Ministério das Universidades e Investigação, 2022

Período de implementação: 2022–2025

Referência: https://www.promopa.it/wp-content/uploads/2022/04/dl_36_legge_79_pnrr2.pdf

Noruega

Título: Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling

Título traduzido: Estratégia para o recrutamento e o desenvolvimento da carreira dos jovens investigadores

Adoção por: Ministério da Educação e Investigação, 2021

Período de implementação: 2021–2030

Referência: https://www.regjeringen.no/contentassets/f14b4981c2f549489941bc607cf9bc5f/strategy-for-the-recruitment-and-career-development-of-young-researchers.pdf

Portugal

1. Título: Programa de estímulo ao emprego científico

Adoção por: Fundação para a Ciência e Tecnologia, 2017

Período de implementação: não especificado

Referência: https://www.fct.pt/en/financiamento/programas-de-financiamento/emprego-cientifico/

2. Título: Estatuto da carreira da investigação científica

Adoção por: Assembleia da República, 2025

Período de implementação: a partir de 2025

Referência: https://files.diariodarepublica.pt/1s/2025/04/08100/0000200030.pdf

Eslováquia

Título: Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií 2030

Título traduzido: Estratégia nacional para a investigação, desenvolvimento e inovação 2030

Adoção por: O Gabinete do Governo, 2023

Período de implementação: 2023–2030

Referência:
Estratégia nacional: https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/05/01_Narodna-strategia-vyskumu-vyvoja-a-inovacii_vlastny-material_V2.pdf;
Anexo 1: Plano de ação: https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/03/Priloha_1_Akcny_plan_final.pdf

Suécia

Título: Forskning och innovation för framtid, nyfikenhet och nytta

Título traduzido: Estratégia para a investigação ('Investigação e inovação para o futuro, curiosidade e utilidade')

Adoção por: Governo da Suécia

Período de implementação: 2025–2028

Referência: https://www.regeringen.se/contentassets/a70996e2f9de4222b5a6880d33c20d35/forskning-och-innovation-f

Suíça

Título: Gesamtschweizerische Hochschulpolitische Koordination 2025–2028 (Strategische Planung)

Título traduzido: Coordenação nacional da política do ensino superior 2025–2028 (planeamento estratégico)

Adoção por: swissuniversities (organização das universidades suíças), 2022

Período de implementação: 2025–2028

Referência: https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische_Planung/Koordination_2025-28_-_Planung_swissuniversities.pdf

Bósnia-Herzegovina

Título: Strategija razvoja nauke i tehnologije, visokog obrazovanja i informacionog društva u Republici Srpskoj za period 2023.–2029. godine

Título traduzido: Estratégia para o desenvolvimento da ciência e tecnologia, ensino superior e a sociedade de informação na República da Sérvia (da Bósnia) para o período 2023–2029

Adoção por: Ministério do Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Ensino Superior e Sociedade para a Informação da República da Sérvia (da Bósnia), 2023

Período de implementação: 2023–2029

Referência: https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mnk/OM/Resori/ntr/Documents/MNV %2c %20strategija %2023 %20- %2029.pdf

1.3. Outras estratégias

Estratégias de desenvolvimento do sistema educativo

Bélgica – Comunidade germanófona

Título: Bildungsvision 2040

Título traduzido: Visão para a educação 2040

Adoção por: Governo da Comunidade Germanófona, 2024

Período de implementação: 2024–2040

Referência: https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-7717/

Croácia

Título: Nacionalni plan razvoja sustava obrazovanja za razdoblje do 2027. godine

Título traduzido: Plano nacional para o desenvolvimento do sistema educativo até 2027

Adoção por: Governo da República da Croácia

Período de implementação: até 2027

Referência: https://mzom.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Obrazovanje/AkcijskiINacionalniPlan/Nacionalni-plan-razvoja-sustava-obrazovanja-za-razdoblje-do-2027.pdf

Estónia

Título traduzido: Estratégia para a educação, 2021

Adoção por: Ministério da Educação e Investigação

Período de implementação: 2021–2035

Referência: https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022- Available at:10/haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnittaud_vv_eng_0.pdf

Letónia

Título: Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam 'Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai'

Título traduzido: Diretrizes para o desenvolvimento da educação 2021–2027 'Competências do futuro para a sociedade do futuro'

Adoção por: Ministério da Educação e Ciência da República da Letónia, 2021

Período de implementação: 2021–2027

Referência: https://likumi.lv/ta/id/324332-par-izglitibas-attistibas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam

Polónia

Título: Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

Título traduzido: Estratégia integrada de competências 2030

Adoção por: Ministério da Educação e Ciência, 2020

Período de implementação: 2020–2030

Referência: https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejetnosci-2030-czesc-szczegolowa–dokument-przyjety-przez-rade-ministrow

Referência traduzido: https://web.archive.org/web/20240802081300/https://zsu2030.mein.gov.pl/app/files/ISS2030_detaliled.pdf

Albânia

Título: Strategjia per arsimin

Título traduzido: Estratégia nacional para a educação

Adoção por: Ministério da Educação e Desporto, 2021

Período de implementação: 2021–2026

Referência: https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/en/home/eri-policy/eri-21-24.html

Sérvia

Título: Strategija razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine

Título traduzido: Estratégia para o desenvolvimento da educação na República da Sérvia até 2030

Adoção por: Ministério da Educação, 2021

Período de implementação: 2021–2030

Referência: https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/06/SROVRS-2030-1.pdf

Estratégias de financiamento do ensino superior

Irlanda

Título: Funding the Future

Título traduzido: Financiar o futuro

Adoção por: Departamento de Ensino Pós-secundário e Superior, Investigação, Inovação e Ciência

Período de implementação: 2022

Referência: https://www.gov.ie/en/policy-information/49e56-future-funding-in-higher-education/

Luxemburgo

Título: Convention pluriannuelle 2022–2025

Título traduzido: Convenção multianual 2022–2025

Adoção por: Ministério da Investigação e Ensino Superior / Universidade do Luxemburgo

Período de implementação: 2022–2025

Referência: https://mesr.gouvernement.lu/en/dossiers/dossiers/conventions-pluriannuelles.html

Estratégia de transformação digital

Noruega

Título: Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren

Título traduzido: Estratégia para a transformação digital no setor do ensino superior

Adoção por: Ministério da Educação e Investigação, 2021

Período de implementação: 2021–2025

Referência: https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/strategy-for-digital-transformation-in-the-higher-education-sector/id2870981/

Estratégias de política social

Chéquia

Título: Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030

Título traduzido: Estratégia de igualdade de género para 2021–2030

Adoção por: Gabinete do Governo da República Checa, 2021

Período de implementação: 2021–2030

Referência: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/qcfqe/Gender-Equality-Strategy-2021-2030.pdf

Países Baixos

1. Título: Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek

Título traduzido: Plano de ação nacional para uma maior diversidade e inclusão no ensino superior e investigação

Adoção por: Ministério da Educação, Cultura e Ciência, 2025.

Período de implementação: 2020–2025

Referência: Nationaal actieplan | Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek

2. Título: Aanpak voor vergroten sociale veiligheid op hogescholen en universiteiten

Título traduzido: Abordagem para aumentar a segurança social nas instituições de ensino superior

Adoção por: Ministério da Educação, Cultura e Ciência, 2023

Período de implementação: 2023–2027

Referência: https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/06/08/aanpak-voor-vergroten-sociale-veiligheid-op-hogescholen-en-universiteiten

Eslováquia

Título: Dlhodobý zámer vo vzdelávacej, výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti pre oblasť vysokých škôl

na roky 2023–2028

Título traduzido: Plano de longo prazo para atividades educativas, de investigação, de desenvolvimento, artísticas e outras atividades criativas na área do ensino superior para os anos 2023 – 2028

Adoção por: Ministério da Educação, Investigação, Desenvolvimento e Juventude

Período de implementação: 2023–2028

Referência https://www.minedu.sk/data/att/95e/27269.29823a.pdf

Suécia

1. Título: Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet

Título traduzido: Integração da igualdade de género no ensino superior e investigação

Adoção por: Agência Sueca para a Igualdade de Género

Período de implementação: 2016–indefinido

Referência: https://www.government.se/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-240229.pdf

2. Título: Strategi för Sveriges utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft

Título traduzido: Estratégia para o comércio externo, investimento e competitividade global da Suécia

Adoção por: Governo da Suécia

Período de implementação: 2024 - 2030

Referência: https://www.government.se/reports/2024/02/strategy-for-swedens-trade-investment-and-global-competitiveness/

Estratégias de desenvolvimento societal

Bósnia-Herzegovina

1. Título: Strategija razvoja nauke i tehnologije, visokog obrazovanja i informacionog društva u Republici Srpskoj za period 2023.–2029. godine

Título traduzido: Estratégia para o desenvolvimento da ciência e tecnologia, ensino superior e a sociedade de informação na República da Sérvia (da Bósnia) para o período 2023–2029

Adoção por: Ministério do Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Ensino Superior e Sociedade para a Informação da República da Sérvia (da Bósnia), 2023

Período de implementação: 2023–2029

Referência: https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mnk/OM/Resori/ntr/Documents/MNV %2c %20strategija %2023 %20- %2029.pdf

2. Título: Strategija razvoja Federacije Bosne i Hercegovine 2021–2027

Título traduzido: Estratégia para o desenvolvimento da Federação da Bósnia-Herzegovina 2021–2027

Adoção por: Governo da Federação da Bósnia-Herzegovina, 2021

Período de implementação: 2021–2027

Referência:
https://parlamentfbih.gov.ba/v2/userfiles/file/Materijali %20u %20proceduri_2021/Strategija %20razvoja %20FBiH %202021-2027_bos.pdf

2. Reformas de nível superior

2.1 Condições de trabalho

Bélgica – Comunidade germanófona

Descrição: Decreto de 2021 sobre medidas no setor da educação. Adoção num único decreto de várias medidas em diferentes áreas educativas, relativas a múltiplas instituições e níveis de ensino. O pessoal académico é afetado por uma reforma que permite a celebração de contratos de trabalho permanentes desde o início do emprego, novas tabelas salariais e um aumento do pessoal de apoio.

Entidade coordenadora: Ministério do Governo da Comunidade Germanófona

Ano de adoção: 2021

Referência: https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/home/aktuelles_2021/21_748_Erlaeuterungen_zum_Sammeldekret_2021.pdf

Bélgica – Comunidade flamenga

Descrição: Atualização dos regulamentos relativos ao estatuto jurídico para permitir que as universidades e faculdades adotem uma política de pessoal ágil e resiliente.

Entidade coordenadora: Ministério

Ano de adoção: 2024

Referência: Decreet van 22 maart 2024 tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=nl&sum_date=2024-04-23&lg_txt=n&caller=sum&s_editie=1&2024003855=12&numac_search=2024003855&view_numac=

Bulgária

Descrição: Salário base mínimo e salário bruto médio determinados normativamente para o pessoal académico

Entidade coordenadora: Conselho de Ministros

Ano de adoção: 2024

Referência: https://www.mon.bg/regulation/zakon-za-vissheto-obrazovanie/

Grécia

Descrição: Reforma das condições de emprego do pessoal académico e criação de uma unidade para a igualdade de acesso em todas as instituições e ensino superior

Entidade coordenadora: Ministério da Educação, Assuntos Religiosos e Desporto

Ano de adoção: 2022

Referência: Lei 4957/2022 e Lei 5094/2024: https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2022&selectIssue=1&documentNumber=141

Espanha

Descrição: Lei sobre o sistema universitário. Os principais objetivos relativos ao pessoal académico são promover a investigação, a transferência e a mobilidade; garantir a qualidade das instituições académicas; melhorar as condições de emprego; e internacionalizar o sistema universitário espanhol.

Entidade coordenadora: Ministério da Ciência, Inovação e das Universidades

Ano de adoção: 2023

Referência: Lei Orgânica 2/2023, de 22 março, sobre o Sistema Universitário: https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con

Letónia

Descrição: Projeto que visa criar um novo enquadramento para as carreiras académicas, a fim de tornar o ensino superior na Letónia mais atraente e eficiente. A partir de 2022, foi introduzido no sistema de ensino superior e ciência da Letónia um novo enquadramento para as carreiras académicas, incluindo um modelo previsível de carreira académica ou de *tenure* (titularidade), utilizando financiamento do ensino superior e da ciência, incluindo da Fundação da União Europeia.

Entidade coordenadora: Ministério da Educação e Ciência da República da Letónia

Ano de adoção: 2022

Referência: *Rumo a uma Nova Estrutura de Carreira Académica para a Letónia*: https://www.izm.gov.lv/lv/media/16221/download?attachment

Hungria

Descrição: Medidas governamentais alteraram o estatuto das instituições de ensino superior, que passaram de instituições públicas para instituições privadas geridas por fundos fiduciários. (Lei CCIV sobre o ensino superior nacional com alterações e Lei IX de 2021 sobre fundos de interesse público que desempenham funções públicas). Como resultado, a maioria do pessoal académico está agora empregada ao abrigo do Código do Trabalho.

Entidade coordenadora: Governo

Ano de adoção: 2020

Referência: Lei CCIV sobre o ensino superior nacional: https://njt.hu/jogszabaly/2011-204-00-00
Lei IX de 2021 sobre fundos de interesse público que desempenham funções públicas: https://njt.hu/jogszabaly/2021-9-00-00

Países Baixos

Descrição: Reforma dos sistemas de avaliação académica para ter em consideração tanto a colaboração em trabalho de equipa quanto os talentos únicos de cada investigador. Esta reforma tem como base a ideia de que não é realista nem necessário que todos os investigadores se destaquem em todas as áreas principais.

Entidades coordenadora: Universidades dos Países Baixos, Federação Neerlandesa dos Centros Médicos Universitários, Academia Real Neerlandesa das Artes e Ciências, Conselho de Investigação Neerlandês e Organização Neerlandesa para a Investigação e Desenvolvimento em Saúde, com o apoio do Ministério da Educação, Cultura e Ciência

Ano de adoção: 2020

Referência: https://open.overheid.nl/documenten/dpc-85488381773599a73a7dcb1520d4a6ea05edd368/pdf

Polónia

Descrição: Reforma das condições jurídicas dos grupos de funcionários e cargos em que os professores universitários estão integrados. As universidades ganharam maior autonomia na definição das suas próprias estruturas de emprego, incluindo a possibilidade de criar cargos adicionais nos seus estatutos, para além dos indicados pela lei.

Foi introduzido um novo modelo de doutoramento que decorre em escolas doutorais, baseia-se numa estreita cooperação entre o doutorando e o orientador e está sujeito a uma avaliação intercalar, que determina a continuação da formação. Cada doutorando obtém o estatuto de jovem cientista. Como regra geral, todos os doutorandos (salvo raras exceções) recebem uma bolsa de doutoramento. A qualidade da educação nas escolas doutorais está sujeita a uma avaliação cíclica, que é de natureza especializada e envolve cientistas empregados no estrangeiro e estudantes de doutoramento.

Entidade coordenadora: Ministério da Educação e Ciência

Ano de adoção: 2018

Referência: Lei de 20 julho 2028 – Lei sobre o Ensino Superior e Ciência: https://www.gov.pl/attachment/d6975935-4b24-4be3-96f1-09c51589958a

Eslováquia

Descrição: Recrutamento de professores do ensino superior e para os cargos funcionais de professores catedráticos e professores associados.

Entidade coordenadora: Ministério da Educação, Investigação, Desenvolvimento e Juventude da República da Eslováquia

Ano de adoção: 2022

Referência: § 77, Lei 137/2022 Col., alterada e complementada pela Lei 131/2002 Col. sobre Ensino Superior: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/137/20220425.html

Suécia

Descrição: O cargo de professor associado sénior foi introduzido em 2018 para criar percursos profissionais claros para jovens investigadores. A função permite que os investigadores desenvolvam a sua independência e se qualifiquem para um cargo de professor sénior. Anteriormente, o prazo para ocupar este cargo era de cinco anos a partir da data da obtenção do doutoramento. No entanto, desde 1 de julho de 2024, uma nova alteração permite um prazo de cinco ou sete anos, cabendo a cada universidade determinar qual se aplica.

Entidade coordenadora: Governo da Suécia, Ministério da Educação

Ano de adoção: 2018 e 2024

Referência: Portaria do Ensino Superior: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100/ e https://www.regeringen.se/contentassets/ca013f82fdd644baac99fc9709225365/forslag-till-andringar-for-att-oka-mobiliteten-tidigt-i-den-akademiska-karriaren.pdf

Suíça

Descrição: Reforma das condições de emprego dos doutorandos, pós-doutorandos e outro pessoal científico que trabalha em projetos financiados pela Fundação Nacional Suíça para a Ciência.

Entidade coordenadora: Fundação Nacional Suíça para a Ciência

Ano de adoção: 2019

Referência: https://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/beschaeftigung_von_mitarbeitenden_was_aendert_d.pdf

2.2 Investigação

Bélgica – Comunidade francófona

Descrição: Foi adotada uma reforma para permitir que o corpo docente das *Hautes Écoles* (faculdades ou universidades de ciências aplicadas) seja destacado para funções de investigação.

Entidade coordenadora: Ministério

Ano de adoção: 2023

Referência: 20/12/2023 – Decreto-programa com várias disposições que acompanham o orçamento inicial 2024 (Capítulo 5): https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/51982_000.pdf

Estónia

Descrição: Reforma dos estudos de doutoramento. Garantia de emprego para estudantes de doutoramento como investigadores juniores em instituições de ensino superior ou de investigação, ou em empresas (que trabalham em parceria) em áreas relacionadas com a sua investigação.

Entidade coordenadora: Ministério da Educação e Investigação

Ano de adoção: 2022

Referência: https://www.riigiteataja.ee/en/eli/506082024010/consolide

Espanha

Descrição: Lei sobre o sistema universitário. Os principais objetivos relativos ao pessoal académico são promover a investigação, a transferência e a mobilidade; garantir a qualidade das instituições académicas; melhorar as condições de emprego; e internacionalizar o sistema universitário espanhol.

Entidade coordenadora: Ministério da Ciência, Inovação e das Universidades

Ano de adoção: 2023

Referência: Lei Orgânica 2/2023, de 22 março, sobre o Sistema Universitário: https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con

Itália

Descrição: Introdução de contratos de investigação, ou seja, contratos de trabalho a termo destinados exclusivamente à realização de projetos de investigação específicos, em substituição das anteriores bolsas de investigação e financiados, no total ou em parte, com fundos internos ou por terceiros, seja públicos ou privados. Os contratos de investigação têm uma duração de dois anos e podem ser renovados apenas uma vez. O decreto atualiza também os setores científico-disciplinares em que o ensino está agrupado.

Entidade coordenadora: Ministério das Universidades e Investigação

Ano de adoção: 2022

Referência: **Decreto-Lei N.º** Decreto-Lei N.º 36 de 2022, alterado pela Lei N.º 79 de 2022: https://www.promopa.it/wp-content/uploads/2022/04/dl_36_legge_79_pnrr2.pdf

Lituânia

Descrição: A criação de um percurso profissional para investigadores em instituições científicas e de ensino.

Entidade coordenadora: Parlamento da República da Lituânia

Ano de adoção: 2022

Referência: Artigo 64(1) da Lei sobre o Ensino Superior e a Investigação: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C595FF45F869/asr

Áustria

Descrição: Iniciativa para promover a cooperação em matéria de investigação entre IES, investigação pedagógica e uma comunidade de investigação com orientação internacional. Financiamento específico para um novo programa de doutoramento e para estudantes de doutoramento do sexo feminino. Academização das faculdades universitárias de formação de professores.

Entidade coordenadora: Ministério

Ano de adoção: 2023

Referência: https://oead.at/en/expertise/bildungsinnovation-braucht-bildungsforschung

2.3. Outras reformas

Grécia

Descrição: Proteção da liberdade académica e melhoria do ambiente académico através de medidas destinadas a manter a ordem e a segurança dentro das IES.

Entidade coordenadora: Ministério da Educação, Assuntos Religiosos e Desporto

Ano de adoção: 2021

Referência: Lei 4771/2021: https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2021&selectIssue=1&documentNumber=25

Espanha

Descrição: Organização e integração da formação profissional.

Entidade coordenadora: Ministério da Educação, Formação Profissional e Desporto

Ano de adoção: 2022

Referência: Lei Orgânica 3/2023, de 31 março, sobre a organização e integração da formação profissional: https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con

Descrição: Reforma do ensino artístico (CITE 5–8).

Entidade coordenadora: Ministério da Educação, Formação Profissional e Desporto

Ano de adoção: 2024

Referência: Lei Orgânica 1/2024, de 7 junho, que regula o ensino artístico superior e estabelece a organização e equivalência da educação artística profissional: https://www.boe.es/eli/es/l/2024/06/07/1/con

Croácia

1. Descrição: Reforma do financiamento do ensino superior. Um novo instrumento para o financiamento público plurianual das instituições, destinado a cobrir a totalidade dos custos das IES. Este regulamento define o objeto e o conteúdo dos acordos-programa entre o Ministério da Ciência, Educação e Juventude e as IES (e institutos científicos públicos).

Entidade coordenadora: Ministério da Ciência, Educação e Juventude

Ano de adoção: 2023

Referência: Regulamentação sobre o Programa de Financiamento para Instituições Públicas de Ensino Superior e Institutos Científicos Públicos na República da Croácia: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2023_07_78_1245.html

2. Descrição: Reforma salarial da função pública e dos serviços públicos. O regulamento adotado estabelece os cargos na função pública, a classificação dos cargos em escalões salariais correspondentes, os coeficientes para o cálculo dos salários e as qualificações profissionais exigidas para o emprego nos cargos especificados.

Entidade coordenadora: Ministério da Ciência, Educação e Juventude

Ano de adoção: 2024

Referência: Regulamento sobre cargos, condições de atribuição e coeficientes de cálculo salarial nos serviços públicos, OG 22/2024: http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2024_02_22_354.html

Roménia

Descrição: Reforma da formação de professores, exigindo uma qualificação de mestrado em ensino como única via de formação para o corpo docente após a conclusão de uma licenciatura numa especialização específica. O mestrado em ensino é atualmente um projeto-piloto.

Entidade coordenadora: Ministério da Educação

Ano de adoção: 2020

Referência: Portaria N.º 4524/2020 de 12 junho 2020 relativo ao estabelecimento e organização de programas universitários de mestrado em ensino: OMEC 4524_2020.pdf

Suécia

Descrição: Foi introduzida uma clarificação sobre a liberdade académica na Lei do Ensino Superior (1992:1434). Agora, o Capítulo 1, Secção 6, estabelece que as instituições de ensino superior devem promover e salvaguardar a liberdade académica nas suas atividades.

Entidade coordenadora: Governo da Suécia, Ministério da Educação

Ano de adoção: 2021

Referência: Lei Sueca do Ensino Superior: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskolelag-19921434_sfs-1992-1434/

Islândia

1. Descrição: A Islândia está a implementar um novo modelo de financiamento para as suas sete universidades baseado no desempenho, marcando uma mudança significativa na forma como o ensino superior é financiado no país. O modelo divide o financiamento em três componentes principais: ensino (60 %), investigação (15 %) e papel/impacto social (25 %), criando uma estrutura mais transparente e abrangente do que a anterior.

Entidade coordenadora: Ministério do Ensino Superior, Ciência e Inovação

Ano de adoção: 2024

Referência: https://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?RecordID=5706b0b8-d065-43da-8236-0a7cbe1be9d2

2. Descrição: Revisão do sistema de avaliação das IES. O sistema constitui a base para uma avaliação anual do desempenho do pessoal académico, ou seja, indivíduos contratados de acordo com uma avaliação de qualificações que são membros do Sindicato dos Professores Universitários Estatais ou de outro sindicato que faça parte do sistema de avaliação (por exemplo, a Associação de Professores da Universidade da Islândia ou a Associação de Professores Universitários de Akureyri).

Entidade coordenadora: Comité Científico das Universidades Públicas

Ano de adoção: 2022

Referência: matskerfi_opinberra_haskola_des_2012

3. Outras iniciativas políticas

Alemanha

1. Título: Tenure Track-Programm

Título traduzido: Programa *Tenure Track* (titularização na carreira)

Adoção por: Ministério Federal da Investigação, Tecnologia e Espaço (Bundesministerium für *Forschung, Technologie und Raumfahrt*) e Conferência Científica conjunta do Governo Federal e dos *Länder* (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz)

Período de implementação: 2017–2032

Referência: *https://www.bmftr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/TenureTrack-Programm/tenuretrack-programm_node.html*

2. Título: Professorinnenprogramm 2030

Título traduzido: Programa para mulheres professoras

Adoção por: Ministério Federal da Investigação, Tecnologia e Espaço (Bundesministerium für *Forschung, Technologie und Raumfahrt*) e Conferência Científica conjunta do Governo Federal e dos *Länder* (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz)

Período de implementação: 2023–2030

Referência:
https://www.bmftr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/GleichstellungUndVielfaltInDerWissenschaft/Professorinnenprogramm/professorinnenprogramm_node.html

Irlanda

1. Título: Reform of staffing structure in technological universities

Título traduzido: Reforma da estrutura de pessoal nas universidades tecnológicas

Adoção por: Departamento de Ensino Pós-secundário e Superior, Investigação, Inovação e Ciência

Período de implementação: início em 2022 – em curso

Referência: https://www.oecd.org/en/publications/a-review-of-technological-university-academic-career-paths-contracts-and-organisation-in-ireland_2b7ee217-en.html

2. Título: Senior academic leadership initiative

Título traduzido: Iniciativa de lideranças para académicos seniores

Adoção por: Autoridade para o Ensino Superior, em nome do Departamento de Ensino Pós-secundário e Superior, Investigação, Inovação e Ciência

Período de implementação: início em 2019 – em curso

Referência: https://hea.ie/policy/gender/senior-academic-leadership-initiative/

Grécia

Título: Criação da Autoridade Helénica para o Ensino Superior, pela Lei 4653/2020, como órgão independente com autonomia administrativa

Adoção por: Ministério da Educação, Assuntos Religiosos e Desporto, 2020

Período de implementação: a partir de 2020

Referência: https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2020&selectIssue=1&documentNumber=12

Espanha

1. Título: Programa Maria Goyri para a incorporação de talentos em ensino e investigação nas universidades espanholas, 2024–2030

Adoção por: Ministério da Ciência, Inovação e das Universidades e Comunidades Autónomas

Período de implementação: 2024–2030

Referência: https://www.ciencia.gob.es/Noticias/2024/Diciembre/programa-maria-goyri-ccaa.html

Espanha (continuação)

2. Título: Bolsas Beatriz Galindo

Adoção por: Ministério da Ciência, Inovação e das Universidades e comunidades autónomas, 2017

Período de implementação: indefinido

Referência: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2025-453

3. Título: Bolsas José Castillejo

Adoção por: Ministério da Ciência, Inovação e das Universidades, 2007

Período de implementação: indefinido

Referência: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2024-47797

França

Título: Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021–2023)

Título traduzido: Plano de ação nacional para a igualdade profissional entre mulheres e homens

Adoção por: Secretaria de Estado responsável pela igualdade entre mulheres e homens, 2020

Período de implementação: renovação a cada três anos

Referência: https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national-action-2021-2023-egalite-professionnelle

Itália

Título: Disposições relativas à valorização e promoção da investigação

Adoção por: Ministério das Universidades e Investigação, 2024

Período de implementação: indefinido

Referência: https://www.senato.it/leg/19/BGT/Schede/FascicoloSchedeDDL/ebook/58531.pdf

Hungria

Título: Programa John Neumann

Adoção por: O Gabinete Nacional de Investigação, Desenvolvimento e Inovação, a recém-criada Agência Nacional para a Inovação e o recém-criado Conselho de Excelência em Investigação, 2023

Período de implementação: em curso, pelo Fundo Nacional para a Investigação, Desenvolvimento e Inovação

Referência: https://cdn.kormany.hu/uploads/document/0/05/05b/05be37b4a85602f3564c86ae446709be7655abdd.pdf

Áustria

Título: Mulheres em cargos de professoras ou em posições de carreira

Adoção por: Universidades públicas

Período de implementação: 2019 – em curso

Polónia

Título: Lei do Orçamento, 2024

Adoção por: Ministério da Ciência e do Ensino Superior, 2024

Período de implementação: a partir de 2024

Referência: Regulamentação do Ministério da Ciência de 15 de fevereiro de 2024, em alteração do Regulamento sobre o salário-base mínimo mensal de um professor numa universidade pública: https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2024/235

Roménia

Título: Requisitos de formação de professores para o pessoal académico recém-nomeado

Adoção por: IES, agência para a garantia da qualidade, Ministério da Educação, 2023

Período de implementação: em curso

Referência: https://lege5.ro/Gratuit/geztqmjwgq4ts/legea-invatamantului-superior-nr-199-2023

Finlândia

Título: Projetos-piloto para programas de doutoramento

Adoção por: Ministério da Educação e Cultura

Período de implementação: 2024–2027

Referência: https://okm.fi/en/pilot-projects-for-doctoral-programmes

Suécia

1. Título: Colaboração entre agências em matéria de conhecimentos especializados internacionais

Adoção por: Governo da Suécia, Ministério do Clima e das Empresas, 2024

Período de implementação: em curso

Referência: https://www.regeringen.se/contentassets/c9469158836a4c4fa095401bf36b5772/uppdrag-om-starkt-samordning-for-hogkvalificerad-internationell-kompetens-och-utlandsk-arbetskraft-viktig-for-sveriges-konkurrenskraft.pdf

2. Título: Impacto das tarefas administrativas nas universidades e instituições de ensino superior

Adoção por: Governo da Suécia, Ministério da Educação, 2024

Período de implementação: 2024 2025

Referência: https://www.regeringen.se/contentassets/a6e28b278ad1427da8675d9fc6c031fd/uppdrag-att-analysera-konsekvenserna-av-universitets-och-hogskolors-administrativa-uppgifter.pdf

3. Título: STEM: desenvolvimento pedagógico em programas de engenharia e qualidade dos cursos de matemática

Adoção por: Governo da Suécia, Ministério da Educação, 2024

Período de implementação: a partir de 2024

Referência: https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/06/nya-atgarder-for-att-starka-stem-omradet/

Islândia

Título: Colaboração Universitária

Adoção por: Ministério do Ensino Superior, Ciência e Inovação

Período de implementação: 2022–2027

Referência: https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2022/11/04/Samstarf-haskola-opid-fyrir-umsoknir/

Suíça

1. Título: Grundsätze des Hochschulrats der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen

Título traduzido: Princípios do Conselho do Ensino Superior da Conferência Suíça das Universidades (SHK) para a promoção de jovens académicos cientistas em instituições de ensino superior

Adoção por: Conferência Suíça das Universidades, 2023

Período de implementação: não definido

Referência: https://shk.ch/images/dokumentation/publikationen/HSR20231123_4.05-7d_Grundsaetze_Foerderung_wissenschaftlichen_Nachwuchses_UH_195-23.pdf

2. Título: Pela igualdade de oportunidades e pela promoção de jovens académicos (2024)

Adoção por: Conselho Federal / Parlamento

Período de implementação: 2025–2028

Referência: Federal education, research and innovation policy 2025–2028

Anexo 2: Temas abordados em estratégias e reformas de nível superior, 2024/2025

2.1 Temas abordados em estratégias de nível superior, 2024/2025

	Recrutamento	Contratos	Remuneração	Proteção social	Volume de trabalho	Promoção	Paridade entre ensino e investigação	Flexibilidade	Desenvolvimento profissional contínuo	Mobilidade	Inclusividade / diversidade/ igualdade de género	Liberdade académica	Outros temas
BE fr													
BE de	✓				✓			✓	✓				
BE nl													
BG	✓		✓✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
CZ	✓✓	✓			✓	✓		✓✓	✓	✓	✓✓✓		
DK													
DE													
EE	✓✓		✓	✓				✓✓	✓	✓✓	✓		
IE	✓	✓											✓
EL													
ES													
FR	✓	✓	✓					✓		✓		✓	
HR													
IT	✓	✓	✓	✓							✓		✓
CY							✓✓						
LV	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓		✓	
LT													
LU													
HU		✓	✓			✓			✓	✓	✓		
MT													
NL	✓✓✓	✓✓			✓	✓	✓✓		✓		✓✓✓		
AT	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓✓✓		
PL													
PT		✓		✓									
RO		✓✓	✓						✓			✓	
SI		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓✓	✓	✓	
SK									✓	✓✓	✓		
FI	✓				✓				✓	✓			
SE	✓✓✓								✓		✓	✓	✓✓
AL									✓	✓	✓	✓	
BA									✓✓	✓✓			
CH	✓	✓✓	✓		✓			✓✓			✓✓		
IS	✓				✓				✓	✓	✓	✓	✓
LI													
ME					✓	✓			✓	✓			
NO	✓	✓		✓	✓	✓			✓✓	✓			
RS													
TR	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
(1)	16	12	8	5	10	9	7	9	18	18	14	8	4
(2)	22	14	9	5	10	9	9	12	20	21	21	8	5

(1) Total de países **(2) Total de estratégias**

2.2 Temas abordados em reformas de nível superior, 2024/2025

	Recrutamento	Contratos	Remuneração	Proteção social	Volume de trabalho	Promoção	Paridade entre ensino e investigação	Flexibilidade	Desenvolvimento profissional contínuo	Mobilidade	Inclusividade / diversidade/ igualdade de género	Liberdade académica	Outros temas
BE fr							✓	✓					
BE de		✓	✓		✓								
BE nl	✓	✓		✓		✓							
BG			✓										
CZ													
DK													
DE													
EE	✓	✓	✓	✓	✓			✓					
IE													
EL	✓✓	✓✓						✓✓	✓✓	✓✓	✓✓	✓	
ES	✓	✓✓✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓	✓✓✓	✓✓	✓✓	✓✓	✓	✓
FR													
HR	✓	✓	✓			✓			✓	✓		✓	
IT	✓	✓	✓	✓							✓		✓
CY													
LV	✓	✓	✓		✓	✓		✓				✓	
LT							✓		✓	✓			
LU													
HU		✓	✓			✓							
MT													
NL	✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓		
AT		✓✓						✓✓	✓				
PL	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	
PT													
RO	✓✓	✓	✓✓	✓	✓	✓✓	✓		✓✓	✓	✓	✓	
SI													
SK	✓	✓	✓							✓			
FI													
SE	✓	✓✓						✓				✓	
AL													
BA													
CH		✓	✓		✓								
IS			✓			✓							✓
LI													
ME													
NO													
RS													
TR													
(1)	12	15	13	5	9	9	6	8	8	7	5	7	3
(2)	14	20	16	5	9	10	7	12	11	9	7	7	5

(1) Total de sistemas **(2) Total de reformas**

Agradecimentos

AGÊNCIA DE EXECUÇÃO EUROPEIA DA EDUCAÇÃO E DA CULTURA

Plataformas, Estudos e Análises

Boulevard Simon Bolivar 34 (Unidade A6)
1000 Bruxelas
Bélgica

(**https://eurydice.eacea.ec.europa.eu**)

Coordenação editorial

Peter Birch

Autores

David Crosier (coordenador), Daniela Kocanova

Grafismo

Patrice Brel

UNIDADES NACIONAIS EURYDICE

ALBÂNIA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Sports
Rruga e Durrësit, No 23
1001 Tirana
Contributo da Unidade: Egest Gjoka

ÁUSTRIA

Eurydice-Informationsstelle
Bundesministerium für Bildung
Abt. Bildungsstatistik und –Monitoring
Minoritenplatz 5
1010 Wien
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta

BÉLGICA

Unité Eurydice de la Communauté française
Administration Générale de l'Enseignement
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Avenue du Port 16 (Bureau 3P25)
1080 Brussels
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta

Eurydice Vlaanderen
Departement Onderwijs en Vorming / Afdeling Strategische Beleidsondersteuning
Hendrik Consciencegebouw 7C10
Koning Albert II-laan 15
1210 Brussels
Contributo da Unidade: Sanne Noël

Eurydice-Informationsstelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Fachbereich Ausbildung und Unterrichtsorganisation
Gospertstraße 1
4700 Eupen
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta; peritas: Kelly Zimmermann, Lydia Barts

BÓSNIA-HERZEGOVINA

Ministry of Civil Affairs
Education Sector
Trg BiH 3
71000 Sarajevo
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta das entidades competentes; peritos: representantes das instituições competentes

BULGÁRIA

Eurydice Unit
Human Resource Development Centre
Education Research and Planning Unit
15 Graf Ignatiev Street
1000 Sofia
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta; peritos: Angel Valkov, Marchela Mitova

CROÁCIA

Agency for Mobility and EU Programmes
Frankopanska 26
10000 Zagreb
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta

CHIPRE

Eurydice Unit
Ministry of Education, Sport and Youth
Kimonos and Thoukydidou
1434 Nicosia
Contributo da Unidade: Christiana Haperi; peritos: Dr. Terpsa Constantinidou (Director of Higher Education, Cyprus Ministry of Education, Sport and Youth) Mr. Andreas Pampoukas (Education Planning Officer, Department of Higher Education, Cyprus Ministry of Education, Sport and Youth).

CHÉQUIA

Eurydice Unit
Czech National Agency for International Education and Research
Dům zahraniční spolupráce
Na Poříčí 1035/4
110 00 Prague 1
Contributo da Unidade: Helena Pavlíková, Tereza Trojanová; peritas: Helena Šebková, Věra Šťastná

DINAMARCA

Eurydice Unit
Ministry of Higher Education and Science
Danish Agency for Higher Education and Science
Haraldsgade 53
2100 Copenhagen Ø
Contributo da Unidade: The Danish Agency of Higher Education and Science; peritos: Pauline Enggaard Jakobsen, The Danish Agency of Higher Education and Science e Gustav Simonsen, The Danish Agency of Higher Education and Science

ESTÓNIA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Research
Munga 18
50088 Tartu
Contributo da Unidade: Inga Kukk (coordenadora); perita: Kristi Raudmäe (Ministry of Education and Research)

FINLÂNDIA

Eurydice Unit
Finnish National Agency for Education
P.O. Box 380
00531 Helsinki
Contributo da Unidade: Irma Garam, Sofia Mursula; perita: Jukka Haapamäki (Ministry of Education and Culture)

FRANÇA

FRANCE
Eurydice Unit
Directorate of Evaluation, Forecasting and Performance Monitoring
Ministry of National Education, Higher Education and Research
61–65 rue Dutot
75732 Paris Cedex 15
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta; perito: Pierre van de Weghe

ALEMANHA

Eurydice-Informationsstelle des Bundes
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
Heinrich-Konen Str. 1
53227 Bonn
Contributo da Unidade: Sabina Lopez Ennen, Carolin Schumacher (Federal Ministry of Research, Technology and Space)

Eurydice-Informationsstelle der Länder im Sekretariat der Kultusministerkonferenz
Taubenstraße 10
10117 Berlin

Contributo da Unidade: Thomas Eckhardt, Marius Michalski

GRÉCIA

Hellenic Eurydice Unit
Directorate for European and International Affairs
Ministry of Education, Religious Affairs and Sports
Andrea Papandreou 37 (Office 2172)
151 80 Maroussi (Attiki)
Contributo da Unidade: Ioanna Poulogianni; peritos: Alexandra Karvouni e Emmanuel Sarlamis (MoE)

HUNGRIA

Hungarian Eurydice Unit
Educational Authority
19–21 Maros Street
1122 Budapest
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta; perita: Katalin Rádli

ISLÂNDIA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Children
Borgartún 33
105 Reykjavík
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta dos ministérios da educação islandeses; perita: Guðbjörg Andrea Jónsdóttir

IRLANDA

Eurydice Unit
Department of Education and Youth - International Section
Marlborough Street
Dublin 1
D01 RC96
Contributo da Unidade: Higher Education Funding, Governance and Qualifications Unit in The Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science (DFHERIS)

ITÁLIA

Unità italiana di Eurydice
Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa
Agenzia Erasmus+
Via Cesare Lombroso 6/15
50134 Florence
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta; peritos: Prof. Vincenzo Zara (Ministry of University and Research), Dott.ssa Alessia Affinito (Ministry of University and Research), Dott.ssa Maria Teresa Morana (Ministry of University and Research)

LETÓNIA

Eurydice Unit
State Education Development Agency
Vaļņu Street 1 (5th floor)
1050 Riga
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta

LISTENSTAINE

Informationsstelle Eurydice
Schulamt des Fürstentums Liechtenstein
Giesenstrasse 3
Postfach 684
9490 Vaduz
Contributo da Unidade: Belgin Amann

LITUÂNIA

Eurydice Unit
National Agency for Education
K. Kalinausko Street 7
03107 Vilnius
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta; peritos: Modern Didactics Center: Dr. Daiva Penkauskiene, Lina Vingryte

LUXEMBURGO

Unité nationale d'Eurydice
ANEFORE ASBL
48-50, rue Charles Martel
2134 Luxembourg
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta; peritos: Patricia Marx (MESR), Bruno Rodrigues (MESR)

MALTA

Ministry for Education, Sport, Youth, Research and Innovation
Great Siege Road
Floriana
VLT 2000
Contributo da Unidade: Mr Benjamin Coster

MONTENEGRO

Eurydice Unit
Ministry of Education, Science and Innovation
Vaka Djurovica bb
81000 Podgorica
Contributo da Unidade: Milica Žižić (Ministry of Education, Science and Innovation); perita: Ana Dragutinović (University of Montenegro)

PAÍSES BAIXOS

Eurydice Nederland
Directie Internationaal Beleid
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Rijnstraat 50
2500 BJ The Hague
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta

MACEDÓNIA DO NORTE

National Agency for European Educational Programmes and Mobility
Boulevard Kuzman Josifovski Pitu, No 17
1000 Skopje

NORUEGA

Eurydice Unit
Directorate for Higher Education and Skills
PO Box 1093
5809 Bergen
Contributo da Unidade: Ane Landøy, Linda Berg

POLÓNIA

Polish Eurydice Unit
Foundation for the Development of the Education System
Aleje Jerozolimskie 142A
02-305 Warsaw
Contributo da Unidade: Magdalena Górowska-Fells em consulta com: Ministry of Science and Higher Education; perito: dr Mariusz Luterek, University of Warsaw

PORTUGAL

Portuguese Eurydice Unit
Directorate-General for Education and Science Statistics
Avenida 24 de Julho, 134
1399-054 Lisboa
Contributo da Unidade: Margarida Leandro, Vera Caeiro;
perita: Teresa Carvalho

ROMÉNIA

Eurydice Unit
National Agency for Community Programmes in the Field of Education and Vocational Training
Central Library
Politehnica University of Bucharest
Splaiul Independenței No 313, sector 6
060042 Bucharest
Contributo da Unidade: Veronica - Gabriela CHIREA;
peritas: Cristina Barna; Ion Ciucă; Cristina Ghițulică; Nicoleta Lițoiu;
Andreea Mitru; Antonela Toma

SÉRVIA

Eurydice Unit Serbia
Tempus Foundation
Žabljačka 12
11000 Belgrade
Contributo da Unidade: Tamara Kostic, Selena Lazic

ESLOVÁQUIA

Eurydice Unit
Slovak Academic Association for International Cooperation
Krížkova 9
811 04 Bratislava
Contributo da Unidade: Martina Valušková, Juraj Schweigert

ESLOVÉNIA

Ministry of Education
Education Development and Quality Office
Masarykova cesta 16
1000 Ljubljana
Contributo da Unidade: Mojca Ifko Pinosa; perita: Duša Marjetič

ESPANHA

Unidad Eurydice España – REDIE
Instituto Nacional de Evaluación Educativa
Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes
Paseo del Prado, 28
28014 Madrid
Contributo da Unidade: Eva Alcayde García, Rafael Miguel Maroto Gamero, Jaime Vaquero Jimenez; peritos: Jose María Gallego Alonso-Colmenares e Alejandro Luis de Pablo Serrano (Ministry of Science, Innovation and Universities)

SUÉCIA

Eurydice Unit
Swedish Council for Higher Education
Box 4030
171 04 Solna
Contributo da Unidade: Madelen Charysczak, Jenny Lindström

SUÍÇA

Eurydice Unit
Swiss Conference of Cantonal Ministers of Education (EDK)
Speichergasse 6
3001 Bern
Contributo da Unidade: Alexander Gerlings; perita: Sarah Daepp (Swissuniversities)

TURQUIA

Türkiye Eurydice Ulusal Birimi
Strateji Geliştirme Başkanlığı
Milli Eğitim Bakanlığı
Merkez Bina (4.Kat)
B-Blok Bakanlıklar
06648 Ankara
Contributo da Unidade: responsabilidade conjunta; peritos: Dr. Yusuf Canbolat, Emine Özdemir, Dr. Muzaffer Can Dilek, Esra Kırkıl, Dr. Merve Büdün

Como contactar a UE

Pessoalmente

Há centenas de centros locais de informação Europe Direct em toda a União Europeia. Pode encontrar o endereço do centro mais perto de si em linha (https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_pt).

Via telefone ou email

O Europe Direct é um serviço que responde às suas questões sobre a União Europeia. Pode contactar este serviço:

• por chamada gratuita: 00 800 6 7 8 9 10 11 (alguns operadores podem cobrar por estas chamadas);

• no seguinte número de telefone: +32 22999696; ou

• através do seguinte formulário:
https://european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_pt.

Como encontrar informação acerca da UE

Online

A informação em todas as línguas oficiais da União Europeia está disponível no sítio Web da Europa (european-union.europa.eu).

Publicações da UE

Pode descarregar ou encomendar publicações da EU em op.europa.eu/en/publications. Pode obter múltiplas cópias de publicações gratuitas contactando o Europe Direct ou o seu centro de informação local (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Legislação da EU e documentos relacionados

Para aceder à informação legal da UE, incluindo toda a legislação comunitária desde 1951 em todas línguas oficiais, consulte EUR-Lex em (eur-lex.europa.eu).

Dados abertos da UE

O Portal data.europa.eu permite o acesso a conjuntos de dados das instituições, órgãos e agências da UE. Os dados podem ser descarregados e reutilizados gratuitamente, tanto para fins comerciais como não comerciais. O portal também dá acesso a um manancial de conjuntos de dados de países europeus.

Pessoal académico na Europe — 2025

O pessoal académico é indispensável para o sistema de ensino superior, desempenhando um papel fundamental na prestação de um ensino de qualidade, na promoção da inovação e no impulso ao crescimento económico. Este relatório sobre "Pessoal académico na Europa" aprofunda a dinâmica moderna da profissão académica, com o objetivo de informar os decisores políticos, os investigadores e as instituições educativas no que respeita ao desenvolvimento de estratégias eficazes para percursos profissionais sustentáveis no meio académico.

A primeira secção do relatório apresenta uma análise aprofundada das políticas e práticas essenciais para uma gestão eficaz do pessoal académico. A análise parte das tendências internacionais que influenciam as políticas nacionais, incluindo a globalização, o alargamento das funções académicas e a necessidade de paridade entre o ensino e a investigação em questões relacionadas com a avaliação de desempenho. O relatório destaca a importância de integrar a mobilidade transnacional nos percursos de carreira académica e de reconhecer a diversidade de funções do pessoal académico, tais como o empreendedorismo e o envolvimento comunitário, integrando-as na avaliação e progressão na carreira.

A segunda secção proporciona uma perspetiva nacional, apresentando exemplos detalhados de estratégias e reformas em curso em 38 sistemas educativos europeus. Mais precisamente, o relatório abrange os 27 Estados-Membros da UE e outros países europeus: Albânia, Bósnia-Herzegovina, Islândia, Listenstaine, Montenegro, Noruega, Sérvia, Suíça e Turquia. Analisando desafios como o recrutamento, a mobilidade e a internacionalização, o relatório destaca abordagens e estratégias nacionais únicas e apresenta diagramas estruturais e fichas informativas que possibilitam uma consulta fácil e uma perspetiva comparativa.

Ao fornecer um panorama geral detalhado da profissão académica na Europa, este relatório visa apoiar o desenvolvimento de estratégias eficazes para proporcionar percursos profissionais sustentáveis no meio académico e promover uma melhor compreensão das questões complexas que o setor do ensino superior enfrenta.

A Rede Eurydice tem como função analisar e explicar a organização e o funcionamento dos diferentes sistemas educativos europeus. A Rede publica descrições dos sistemas educativos nacionais, estudos comparativos sobre temas específicos, indicadores e dados estatísticos. Todas as publicações da Rede Eurydice são disponibilizadas de forma gratuita no sítio oficial da Rede ou em formato impresso mediante pedido. Através da sua atuação, a Rede Eurydice pretende promover a compreensão, a cooperação, a confiança e a mobilidade aos níveis europeu e internacional. A Rede é constituída por unidades nacionais localizadas em países europeus e é coordenada pela Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA).

Para mais informações sobre a Rede Eurydice, ver:
https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/

Serviço das Publicações
da União Europeia

PDF (PT)

ISBN 978-92-9488-926-3
doi:10.2797/4097557
EC-01-25-071-EN-N