

Abertura, Transparência e Mérito no Recrutamento de Investigadores

Linhas Orientadoras



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

agosto, 2024

Política OTM-R

O Iscte – Instituto Universitário de Lisboa reconhece a necessidade de proporcionar um ambiente de trabalho estimulante, adotando as melhores práticas de recursos humanos que contribuam para tornar as carreiras de investigação mais atrativas. Nesse sentido, o Iscte adotou integralmente os princípios da Carta Europeia do Investigador e do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores¹, assumindo o compromisso de implementá-los através da Estratégia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)².

Os procedimentos de recrutamento e seleção do Iscte obedecem ao estipulado na lei e seguem os princípios básicos da política OTM-R (Recrutamento Aberto, Transparente e baseado no Mérito), assegurando a igualdade de tratamento para todas as candidaturas. Neste âmbito, partilham-se, de seguida, as linhas orientadoras observadas na condução de processos de recrutamento e seleção do pessoal de investigação.

Recrutamento Aberto, Transparente e baseado no Mérito

O foco da política OTM-R consiste em garantir que as instituições selecionam a candidatura com o perfil mais ajustado à oportunidade ou necessidade em aberto, e que os respetivos procedimentos estejam ancorados em princípios de igualdade para todos/as os/as candidatos/as.

O Iscte preconiza uma política de igualdade, diversidade e inclusão. No tocante ao recrutamento e seleção, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Iscte promove uma política de igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e na progressão profissional, atuando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. Neste sentido, o Iscte adota uma linguagem inclusiva com o objetivo de promover uma igual participação e valorização da diversidade individual. Deste modo, nenhum/a candidato/a pode ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a ou privado/a de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça,

¹ https://iscte-iul.pt/assets/files/2024/05/07/1715095759651_Charter_and_Code.pdf

² <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

1. Abertura

O Iscte publica os anúncios de recrutamento numa diversidade de plataformas/canais de comunicação dependendo dos perfis que pretende recrutar. As oportunidades são publicadas no website institucional, num jornal de circulação nacional, no Diário da República, na Bolsa de Emprego Público e na plataforma Euraxess. Os anúncios podem igualmente ser divulgados no LinkedIn, no Google Ads e nas redes sociais do Iscte, de forma a alcançar um maior número e diversidade de candidatos/as. Uma base alargada de recrutamento garante que qualquer pessoa interessada tenha conhecimento do concurso e possa candidatar-se.

Conforme o disposto no Código do Trabalho³, o anúncio de oferta de emprego não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. Neste sentido, no cabeçalho ou no sumário dos anúncios deverá constar a referência à categoria a contratar, quer no género masculino, quer no género no feminino. Além disto, na secção relativa à política de não discriminação e de igualdade de acesso, é pertinente constar a indicação de que os termos “candidato”, “recrutado”, “investigador” e outros similares não são usados no respetivo edital para referir o género das pessoas.

2. Transparência

O procedimento de recrutamento e seleção no Iscte é baseado na legislação nacional e nos regulamentos do instituto, que são públicos. Nos processos geridos diretamente pelo Iscte, os anúncios são publicados online e contêm: a descrição do quadro legal aplicável ao processo de recrutamento; a indicação do tipo de contrato de trabalho; a organização e área científica ou a unidade/departamento; o prazo de candidatura; o local de trabalho; a categoria a recrutar; o número de vagas; a referência à posição remuneratória; os requisitos de admissão e de mérito absoluto; os métodos e critérios de avaliação e seleção; a composição da comissão de seleção que deverá, sempre que possível, ser equilibrada quanto ao género; a informação sobre o modo de

³ <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

apresentação e instrução das candidaturas; e a menção à política de não discriminação e de igualdade de acesso.

3. Mérito

As candidaturas são avaliadas de acordo com os requisitos, métodos e critérios de avaliação e seleção claramente definidos no aviso de abertura do concurso, de forma a garantir a objetividade e a imparcialidade na avaliação das candidaturas.

O júri é composto por membros imparciais e qualificados que avaliam os candidatos/as com base nos critérios previamente definidos. A composição do júri é publicitada, e os membros devem declarar qualquer conflito de interesse que possa afetar a sua imparcialidade.

Todas as fases do procedimento são relatadas em atas do júri, e as candidaturas notificadas dos resultados, sendo estes publicitados na plataforma de recrutamento e no website institucional. Desta forma todos os/as candidatos/as e o público em geral podem verificar as classificações e a respetiva ordenação das candidaturas. Esta transparência ajuda a garantir a confiança no processo.

Os/As candidatos/as têm o direito de se pronunciar, em conformidade com o disposto no Código do Procedimento Administrativo⁴, relativamente a decisões do procedimento de recrutamento e seleção, podendo consultar o processo.

Estas garantias e mecanismos visam assegurar que os concursos são conduzidos de maneira justa, transparente e imparcial, promovendo a confiança no sistema de recrutamento e seleção. Com efeito, assegura que o Iscte dispõe dos melhores recursos para cumprir as suas funções.

⁴ <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-105602322>