

Política de Recrutamento Aberto, Transparente e baseado no Mérito (OTM – R Policy)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

novembro, 2025

Índice

1. Introdução	3
2. Princípios gerais relativos ao recrutamento	4
3. Contratação e carreira	5
4. Abertura do procedimento concursal e publicação de edital	5
5. Apresentação de candidaturas	7
6. Comissão de seleção	8
7. Admissão e aprovação em mérito absoluto	10
8. Avaliação e seleção de candidaturas	11
9. Publicação dos resultados e notificação	13
10. Audiência de interessados/as	14
11. Homologação	14
12. Outras tipologias de recrutamento, contratação e fontes de financiamento na seleção de Investigadores/as	16
13. Condições de trabalho e oportunidades de desenvolvimento	18
14. Monitorização e melhoria contínua	19
15. Igualdade, Diversidade e Inclusão	20
16. Contactos úteis	20

1. Introdução

O Iscte-Instituto Universitário de Lisboa foi distinguido com o selo europeu *Human Resources Excellence in Research Award*, a 17 de março de 2025. A Comissão Europeia atribui a certificação *HR Excellence in Research* às instituições que estão empenhadas em promover um ambiente de trabalho estimulante e favorável à criação, transferência e partilha de conhecimento, bem como ao desenvolvimento profissional dos/das investigadores/as.

O Iscte está comprometido com uma política de recrutamento baseada na abertura, transparência e mérito, de forma a assegurar a igualdade de oportunidades para todos/as os/as candidatos/as, selecionando as pessoas com as competências mais adequadas para as posições em aberto.

O Iscte subscreveu os princípios enunciados na Carta Europeia do/da Investigador/a e no Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores/as. Tal como preconizado por estes dois documentos-chave emanados pela Comissão Europeia, a adoção dessas diretrizes traz benefícios para os/as investigadores/as, para as instituições e para o ecossistema de investigação em geral. Por conseguinte, torna a carreira de investigação mais atrativa, conferindo aos/às investigadores/as os mesmos direitos e obrigações independentemente do país em que trabalhem na União Europeia, permitindo que a Europa tire o máximo partido do seu potencial científico.

A Política OTM-R visa dar corpo aos princípios da Carta Europeia do/da Investigador/a e do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores/as, fornecendo informações mais pormenorizadas sobre o processo de recrutamento e seleção, desde a fase de anúncio até à fase de homologação. Neste sentido, o presente documento contribui para o planeamento, organização e condução dos processos de atração e seleção.

Em 2024, o Iscte concebeu o [Regulamento n.º 872/2024, de 08 de agosto](#), que aprova o Regulamento do Pessoal de Investigação, de Ciência e de Tecnologia em Regime de Contrato Individual. Esse regulamento cria a carreira e define as regras relativas ao recrutamento e contratação, no âmbito do Iscte, de investigadores/as em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto.

O referido regulamento procede à revisão do quadro regulamentar aplicável ao pessoal de investigação, de ciência e de tecnologia em regime de contrato individual, passando o mesmo a constar de forma integrada e consolidada num único instrumento regulamentar. Nesse sentido, as fases de recrutamento e seleção que se apresentam de seguida estão detalhadas no [Regulamento n.º 872/2024, de 08 de agosto](#).

Este enquadramento é complementado com a referência expressa ao Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009), ao Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (Lei n.º 62/2007), ao Estatuto da Carreira de Investigação Científica e o regime comum das carreiras próprias de investigação científica em regime de direito privado (Lei n.º 55/2025) e ao Regime de Contratação de Doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico em todas as áreas do conhecimento (Decreto-Lei n.º 57/2016, alterado pela Lei n.º 57/2017), garantindo a plena conformidade com a legislação laboral portuguesa e com as boas práticas europeias estabelecidas pela Comissão Europeia.

2. Princípios gerais relativos ao recrutamento

De acordo com o [Regulamento n.º 872/2024, de 08 de agosto](#), doravante referido como regulamento, o recrutamento para a carreira de investigação em regime de direito privado está subordinado aos seguintes **princípios gerais**:

- a)** Adequado cumprimento das necessidades de recursos humanos previstas no plano de atividades e orçamento do Iscte e existência de vaga na respetiva categoria;
- b)** Liberdade de candidatura e garantia de igualdade de condições e de oportunidades a todas as candidaturas;
- c)** Transparência, imparcialidade e publicidade na atuação da Comissão de Seleção;
- d)** Mérito, traduzido na adequação dos critérios à especificidade da área para a qual o concurso é aberto, por forma a recrutar a pessoa mais adequada para a vaga em aberto;
- e)** Proporcionalidade dos requisitos face às funções a desempenhar;
- f)** Garantia de acessibilidade física e digital, conforme o Decreto-Lei n.º 82/2022;
- g)** Cumprimento dos princípios da Carta Europeia do/a Investigador/a, do Código de Ética e de Conduta e do Plano de Igualdade, diversidade e inclusão do Iscte.

**Necessidades/
Vagas de RH**

**Igualdade de
condições e
oportunidades**

**Transparência e
imparcialidade**

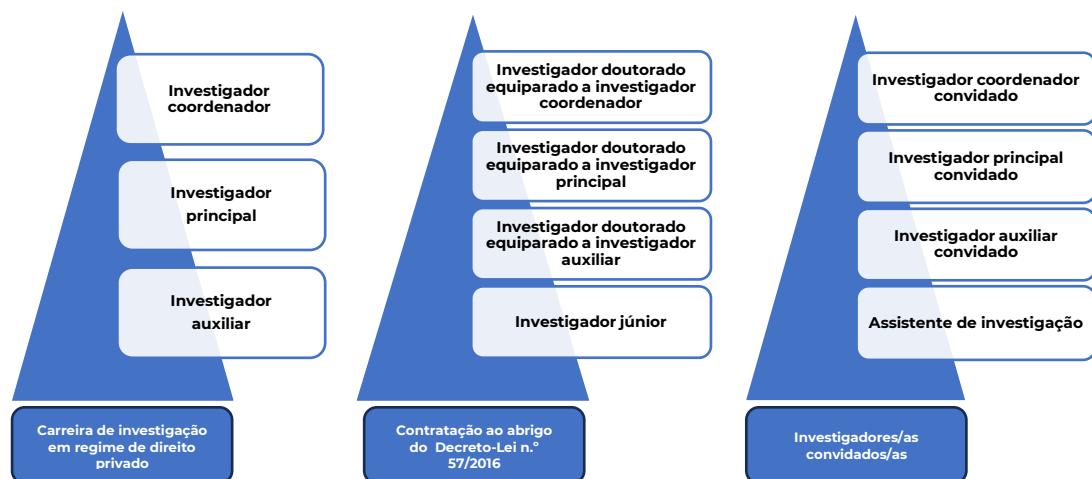
Mérito

3. Contratação e carreira

A **contratação** do pessoal de investigação em regime privado de direito privado efetua-se em regime de contrato de trabalho por **tempo indeterminado** ou a **termo resolutivo**.

Modalidades de Contratação	
Tempo indeterminado	Investigadores/as que integram a carreira de investigação em regime de direito privado.
Termo resolutivo	Investigadores/as doutorados/as contratados/as ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016 , de 29 de agosto (vide págs. 16 e 17);
	Investigadores/as convidados/as (vide págs. 17 e 18).

A **carreira** do pessoal de investigação desenvolve-se, **da base para o topo**, através das seguintes categorias:



4. Abertura do procedimento concursal e publicação de edital

A abertura do procedimento concursal inicia-se com a elaboração de uma proposta por parte dos/das diretores/as das [Unidades de Investigação](#), ouvidas as respetivas Comissões Científicas, sendo esta dirigida ao/à Reitor/a. Da proposta deve constar:



Um edital (aviso de abertura) bem delineado contribui para atrair candidaturas adequadas para as vagas em aberto. Torna o processo transparente e objetivo na sua avaliação, permitindo selecionar candidatos/as com base no seu mérito.

Os avisos de abertura devem descrever os conhecimentos e as competências exigidas e não devem ser tão especializados que desencorajem os/as candidatos/as adequados/as.

Assim, cada edital passa por um processo rigoroso de elaboração e validação antes de ser publicado. A proposta de edital é elaborada pelas Unidades de Investigação, em colaboração com o Gabinete de Apoio à Investigação. De seguida a proposta é enviada ao Presidente do júri que valida com o Gabinete Jurídico sendo depois colocada à votação pelos vogais do júri. Após aprovação o edital é remetido à Unidade de Recursos Humanos para ser publicado.

De acordo com uma política de recrutamento aberta e transparente, nos **avisos de abertura** devem constar as seguintes informações (conforme o disposto no artigo 12º do regulamento):

- a)** A área científica, e/ou área científica secundária, e/ou subárea para a qual o concurso é aberto, podendo o concurso ser aberto para mais do que uma área científica, área científica secundária ou subárea;
- b)** A carreira, categoria e número de postos de trabalho a concurso;
- c)** Os requisitos de admissão e de aprovação em mérito absoluto;
- d)** Os métodos de seleção e respetivas ponderações;
- e)** Os critérios de seleção e respetivas ponderações;
- f)** Os termos em que deve ser elaborado o projeto de investigação a que se refere o artigo 22.º do presente regulamento;
- g)** A indicação dos termos em que se realiza a entrevista;
- h)** A escala, metodologia de votação e critérios de desempate;
- i)** A remuneração e condições de trabalho;
- j)** O local de prestação de trabalho;
- k)** A composição da Comissão de Seleção;
- l)** A indicação que a comunicação com os/as candidatos é realizada através de mensagem de correio eletrónico ou de plataforma própria para o efeito;
- m)** A entidade a quem apresentar o requerimento, com o respetivo endereço, prazo de entrega, forma de apresentação, documentos a juntar e demais indicações necessárias à formalização da candidatura.

Os avisos de abertura também devem fazer referência à política de não discriminação e de igualdade de oportunidades sendo adotada uma linguagem neutra em termos de género.

Reconhecendo a importância de atrair candidaturas internacionais, o Iscte publica os seus editais em formato bilingue.

Os avisos de abertura são publicados numa diversidade de canais de comunicação, tais como:

**Canais
de
Comunicação**

Na plataforma de recrutamento/website do Iscte, que contém os editais, bem como a documentação em português e inglês necessária para enviar com a candidatura;

Num meio de comunicação de expansão nacional, contendo apenas as informações gerais relativas ao procedimento de recrutamento, remetendo para o website do Iscte;

Na 2.ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público e outros meios de comunicação, incluindo os de expansão internacional, nomeadamente no portal Euraxess, sendo o aviso publicado na língua inglesa.

Com o objetivo de um maior alcance na atração de candidaturas, além da publicação no portal [Euraxess](#), o Iscte também procede à divulgação das ofertas de emprego nas redes sociais, como por exemplo no Facebook e no LinkedIn e, adicionalmente, em outros canais considerados adequados para as áreas do concurso.

5. Apresentação de candidaturas

As candidaturas são feitas na [plataforma de recrutamento do Iscte](#), onde constam os editais publicados, devendo ser preenchido um formulário onde se anexam todos os documentos solicitados para a instrução da candidatura.

O formulário de candidatura, bem como os documentos exigidos, são submetidos apenas por via eletrónica e podem ser anexados gradualmente, permitindo a edição da candidatura até à data-limite de submissão.

O prazo de apresentação de candidatura é fixado no aviso de abertura, não podendo ser inferior a 15 dias seguidos, contados da data de publicação no Diário da República.

A plataforma de recrutamento do Iscte permite diminuir a carga burocrática associada a estes processos, sendo que o Iscte está empenhado em garantir que os/as candidatos/as possam acompanhar o estado da sua candidatura, de modo a tornar a experiência de recrutamento mais amigável.

6. Comissão de Seleção

A Comissão de Seleção é definida com a abertura do procedimento concursal sendo que no edital publicado deverá constar a respetiva composição do júri. A Comissão de Seleção deve reunir conhecimentos e competências diversificadas e ter um equilíbrio adequado entre homens e mulheres.

O Iscte plasmou no regulamento um conjunto de regras relativas à nomeação e composição da Comissão de Seleção para os concursos, designadamente (artigo 14.º):

- 1.** A Comissão de Seleção é nomeada pelo/pela Reitor/a, sob proposta do Conselho Científico, ouvidas as Comissões Científicas da respetiva Unidade de Investigação.
- 2.** A composição da Comissão de Seleção obedece às seguintes regras:
 - a) O número de vogais não pode ser inferior a três nem superior a nove;
 - b) Os vogais são professores/as e/ou investigadores/as, internos e/ou externos ao Iscte, e/ou especialistas de reconhecido mérito, nacionais ou estrangeiros;
 - c) Pelo menos 25 % dos vogais devem pertencer à área científica, área científica secundária ou subárea para a qual é aberto o concurso;
 - d) Os vogais são detentores de categoria superior àquela para que é aberto concurso, ou categoria igual quando se trate de concurso para investigador/a coordenador.
- 3.** A Comissão de Seleção é presidida pelo/pela Reitor/a do Iscte, ou por um professor/a ou investigador/a por ele/ela nomeado/a.

As competências e o funcionamento da Comissão de Seleção encontram-se descritos nos artigos 15.º e 16.º do regulamento.



6.1 Conflito de interesses

O júri é composto por membros imparciais e qualificados que avaliam as candidaturas. A composição do júri é publicitada, e os membros do júri que, em qualquer fase do processo de seleção, considerem que a sua capacidade de desempenhar as suas funções de forma justa encontra-se comprometida, ou quando possa surgir um conflito de interesses que possa afetar a sua imparcialidade, devem informar imediatamente o Presidente da Comissão de Seleção e pedir a dispensa de intervenção no respetivo procedimento, nos termos do disposto nos artigos 69º a 76º do [Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro](#) (Código do Procedimento Administrativo).



6.2 Proteção de dados

Durante o processo de recrutamento e seleção, os membros da Comissão de Seleção poderão ter acesso a informações confidenciais dos/das candidatos/as. As informações e todas as discussões devem permanecer confidenciais durante e após o processo de recrutamento e seleção alinhado com as melhores práticas de proteção de dados.



6.3 Igualdade de oportunidades

O Iscte está empenhado em garantir a igualdade de acesso ao emprego, através de uma política de recursos humanos assente em princípios de igualdade, não discriminação e respeito pela diferença dos/das trabalhadores/as. Este princípio norteador verte-se na política de RH em relação ao recrutamento e seleção de potenciais candidaturas.

Os membros da Comissão de Seleção devem seguir os princípios anteriormente referidos garantindo que 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 étnico-racial, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

7. Admissão e aprovação em mérito absoluto

Terminado o prazo de candidaturas, a Unidade de Recursos Humanos partilha com a Comissão de Seleção as candidaturas e um mapa síntese das mesmas.

7.1 Admissão de candidaturas

A Comissão de Seleção delibera sobre a **admissão e exclusão** dos/das candidatos/as ao procedimento concursal.

A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do/da candidato/da, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

Admissão

Está condicionada ao cumprimento dos **requisitos de admissão e à correta instrução da candidatura**, nos precisos termos definidos no aviso de abertura do concurso.

Exclusão

No caso de não admissão, a Comissão de Seleção promove a **notificação dos/das candidatos/as excluídos/as para efeitos de audiência prévia** nos termos e ao abrigo do disposto no Código do Procedimento Administrativo.

7.2 Aprovação em mérito absoluto

A aprovação em mérito absoluto depende da posse de currículo global que a Comissão de Seleção considere revestir-se de mérito científico e capacidade de investigação compatíveis com o posto de trabalho e a categoria a concurso. Depende ainda do cumprimento dos requisitos de mérito absoluto enunciados no aviso de abertura do concurso, os quais terão de considerar:

Mérito absoluto

Requisitos (aviso de abertura):

- a) Produção científica** do/da candidato/a;
- b) Participação e/ou coordenação de projetos de I&D** com financiamento nacional e/ou internacional;
- c) Mérito do projeto científico** apresentado e sua adequação à área do concurso.

Os/As candidatos/as excluídos/as nas fases anteriores são notificados/as para efeitos de audiência de interessados/as nos termos e ao abrigo do disposto no Código do Procedimento Administrativo.

8. Avaliação e seleção de candidaturas

São métodos de seleção obrigatórios a **Avaliação curricular** e a **Entrevista**. A utilização dos métodos de seleção é faseada, da seguinte forma:

Avaliação curricular: aplicação, no primeiro momento, à totalidade das candidaturas aprovadas em mérito absoluto e incide sobre a relevância, qualidade e atualidade de critérios obrigatoriamente considerados e ponderados.

Critérios de avaliação curricular:

- a)** Produção científica, tecnológica, cultural ou artística do/da candidato/a;
- b)** Participação e/ou coordenação em projetos com captação de financiamento;
- c)** Atividade docente e orientação de teses e dissertações;
- d)** Atividades de extensão e de disseminação do conhecimento, designadamente no contexto da promoção da cultura e das práticas científicas;
- e)** Atividades de gestão de programas de ciência, tecnologia e inovação, ou da experiência na observação e monitorização do sistema científico e tecnológico ou do ensino superior, em Portugal ou no estrangeiro;
- f)** Projeto científico trienal apresentado para efeitos do concurso.

Aos critérios previamente enunciados são atribuídos fatores de ponderação que têm de respeitar as seguintes regras:

- a) A soma das ponderações das alíneas a) e b) não pode ser inferior a 50%;
- b) O **Projeto científico trienal** tem uma ponderação de entre 20% a 30%.

O peso da avaliação curricular no total da avaliação é fixado no aviso de abertura no intervalo entre 60 % e 75 %.

Projeto científico trienal

É um projeto a três anos que deve incluir vertentes de investigação científica fundamental, aplicada e/ou de desenvolvimento científico, nomeadamente a transferência de conhecimento para a sociedade.

O projeto contempla obrigatoriamente os seguintes elementos:

Projeto científico trienal

- a)** O estado da arte;
- b)** A descrição das tarefas a serem realizadas;
- c)** O planeamento temporal das tarefas;
- d)** A descrição do alinhamento estratégico com os objetivos da Unidade de Investigação/acolhimento;
- e)** A descrição dos recursos humanos e materiais necessários;
- f)** A previsão de orçamento;
- g)** A lista de indicadores numéricos por ano a serem obtidos;
- h)** A descrição do impacto científico, societal e económico/tecnológico do projeto.

Para cada aviso de abertura colocado na plataforma de recrutamento do Iscte, encontra-se o *Modelo de Projeto Científico* com as respetivas instruções de elaboração.

Entrevista: aplicação a todos/as ou a parte dos/das candidatos/as ordenados/as em sede de avaliação curricular, conforme tiver sido definido no aviso de abertura.

Quem é admitido/a para entrevista?

São admitidos/as ao método de seleção entrevista, os/as candidatos/as ordenados/as em avaliação curricular, por ordem decrescente de classificação obtida, em número igual ou superior ao dos postos de trabalho a concurso vezes um vírgula cinco (1,5), podendo ser inferior, se o número de candidaturas aprovadas em mérito absoluto for inferior.

Qual é o objetivo da entrevista?

A entrevista tem por objetivo a discussão do projeto científico submetido a concurso e a verificação da adequação do currículo do/da candidato/a à execução desse projeto.

O que é avaliado na entrevista?

Na entrevista são avaliadas as aptidões profissionais e pessoais dos/das candidatos/as diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, atendendo, nomeadamente, à qualidade da apresentação e competências de comunicação, capacidade argumentativa, sentido crítico e analítico,

grau de autonomia e liderança e ainda outras que se considerem relevantes para a função, a definir no aviso de abertura.

Em que condições decorre a entrevista?

A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente disponibilizados e divulgados podendo, por decisão do presidente da Comissão de Seleção, ser realizada presencialmente ou em regime de videoconferência.

Qual o peso da entrevista no total da avaliação?

O peso da entrevista no total da avaliação é fixado no aviso de abertura no intervalo entre 25 % e 40 %.

A não comparência à entrevista na data, local e hora previamente marcadas equivale à desistência do concurso e é motivo de exclusão do mesmo.

Nota: É obrigatória a consulta dos artigos 19.º a 24.º do regulamento para conhecer em detalhe e de forma integrada a avaliação e seleção de candidaturas.

Concluída a aplicação dos métodos de seleção, a Comissão de Seleção procede à ordenação final das candidaturas, sendo as fases do procedimento relatadas em atas do júri.

9. Publicação dos resultados e notificação

Em consonância com o princípio de “Transparência” da Carta Europeia do Investigador/a e do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores/as, os resultados do procedimento concursal são publicados na plataforma de recrutamento do Iscte/website institucional, sendo os/as candidatos/as notificados/as dos resultados através de e-mail pela Unidade de Recursos Humanos. Desta forma todos/as 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.

A documentação das candidaturas referente ao procedimento de recrutamento será mantida em arquivo pela Unidade de Recursos Humanos, em conformidade com a política de proteção de dados.

10. Audiência de interessados/as

Os/As candidatos/as têm o direito de se pronunciar, nos termos do disposto nos artigos 121º e 122º do Código do Procedimento Administrativo, relativamente aos resultados do procedimento de recrutamento e seleção (audiência de interessados/as). Por conseguinte, durante o prazo da audiência prévia (dez dias úteis), mediante agendamento, os/as interessados/as podem consultar o processo de recrutamento e seleção (candidaturas e atas), de forma a ter uma ideia clara das razões que levaram a uma determinada decisão. Desta forma, os/as candidatos/as podem ter conhecimento sobre os pontos fortes e os menos fortes relativamente à sua candidatura e, caso pretendam reclamar os resultados, fazê-lo para o mesmo endereço eletrónico através do qual receberam a notificação dos resultados.

Qualquer informação que seja consultada pelos/pelas interessados/as deve permanecer confidencial durante e após o processo de recrutamento e seleção, alinhado com as melhores práticas de proteção de dados.

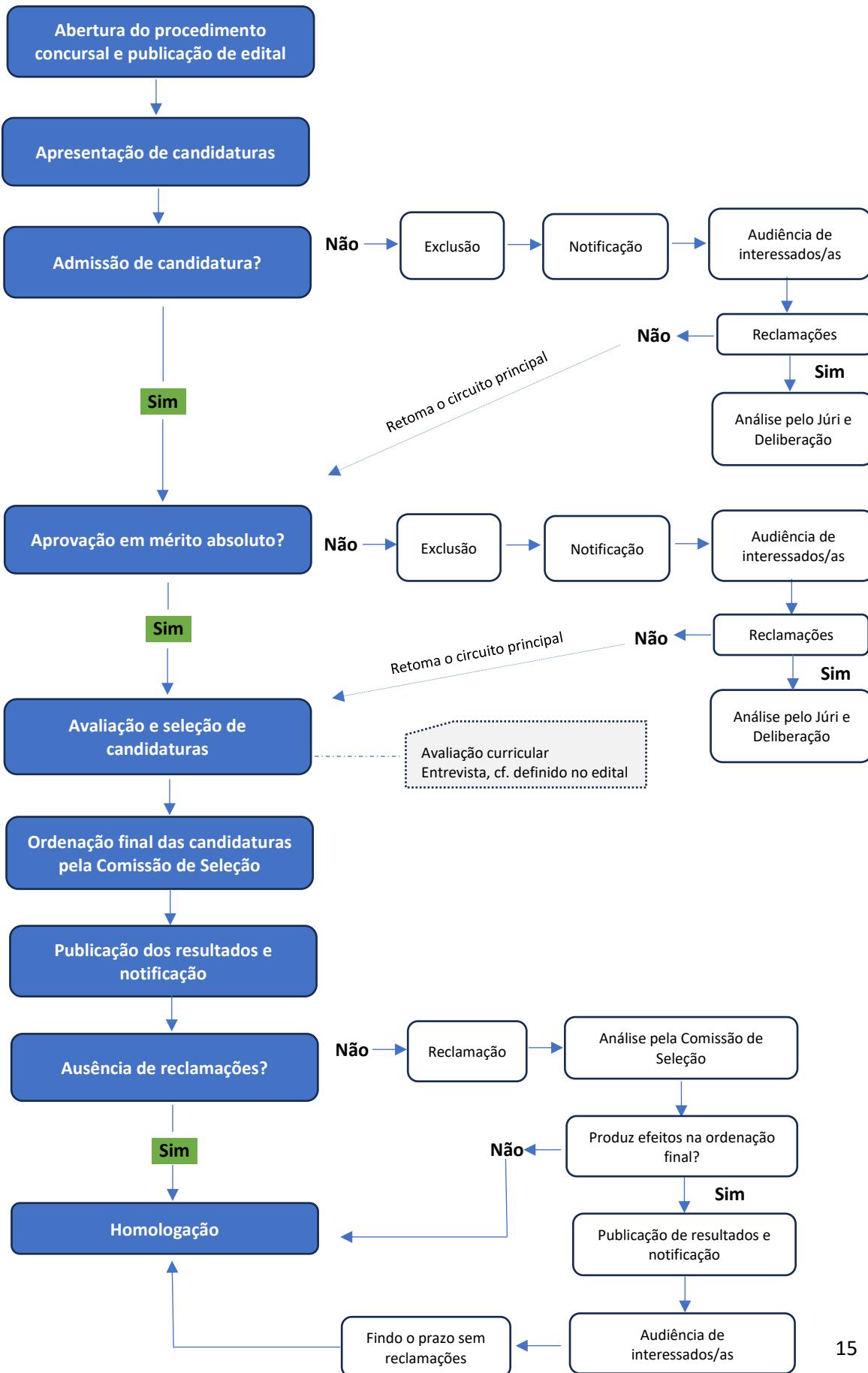
As exposições efetuadas pelos/pelas candidatos/as são encaminhadas para a Comissão de Seleção que fará uma apreciação rigorosa e isenta dando resposta às reclamações que, por sua vez, são encaminhadas para a Unidade de Recursos Humanos com o objetivo de as fazer chegar aos/as interessados/as. No caso de a reclamação produzir efeitos, há lugar a publicação de nova lista e notificação dos/das candidatos/as. Nas situações em que a reclamação não produz alterações, a lista converte-se em definitiva.

Na fase final do processo, perante a ausência de reclamações, ou após respostas às mesmas, a lista converte-se em definitiva e o processo segue para homologação por parte da Reitora do Iscte. 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.

11. Homologação

A homologação da deliberação final da Comissão de Seleção é da competência do Reitor. Os/As candidatos/as, incluindo os/as que foram excluídos/as nas diferentes fases concursais, são notificados/as do ato da homologação da lista de ordenação final.

De modo a facilitar a compreensão global dos procedimentos concursais apresenta-se um fluxograma com as principais fases:



12. Outras tipologias de recrutamento, contratação e fontes de financiamento na seleção de Investigadores

12.1 Decreto-Lei 57/2016, de 29 de agosto

O Iscte segue a legislação nacional no âmbito do estímulo ao emprego científico e tecnológico em todas as áreas do conhecimento. À contratação de investigadores/as ao abrigo do [Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto](#) aplica-se o regime ali previsto, bem como, com as necessárias adaptações, o disposto no Capítulo III do [Regulamento n.º 872/2024, de 08 de agosto](#), sem prejuízo das normas específicas previstas nos artigos 27.º a 32.º desse regulamento.

Como são efetuados o recrutamento e a contratação de investigadores/as equiparados/as e de investigadores/as juniores?

Mediante **procedimento concursal, ao qual se podem candidatar doutorados/as** detentores de um currículo científico e profissional que se revele adequado à atividade a desenvolver.

Ao procedimento concursal para recrutamento de **investigadores/as juniores** apenas se podem candidatar **doutorados/as há menos de cinco anos** com experiência de investigação pós-doutoral reduzida.

Como é feita a nomeação do júri?

O júri é nomeado pelo/a Reitor/a, sob proposta do Conselho Científico.

Quais as regras de composição do júri?

- a) É composto por um **mínimo de três e o máximo de cinco vogais**, professores/as e/ou investigadores/as, internos/as e/ou externos/as ao ISCTE, e/ou especialistas de reconhecido mérito, nacionais ou estrangeiros;
- b) Integra **maioritariamente vogais pertencentes à área científica** para a qual é aberto o procedimento concursal ou a áreas afins relevantes no caso concreto;
- c) Os vogais são detentores de categoria superior àquela para que é aberto o concurso ou categoria igual quando se trate de concurso para investigador/a doutorado/a equiparado/a investigador/a coordenador/a.

Qual o modo de funcionamento do júri?

A presidência do júri compete ao/à Reitor/a, podendo ser delegada no/na diretor/a da Unidade de Investigação ou no/na investigador/a responsável pelo projeto que enquadra e financia o contrato.

O júri só pode deliberar quando estiverem presentes pelo menos dois terços dos seus membros.

Informação mais detalhada sobre o modo de funcionamento do júri pode ser consultada no artigo 29º do [Regulamento n.º 872/2024, de 08 de agosto](#).

Quais os métodos de seleção obrigatório e facultativos?

Método de seleção	Parâmetros
Obrigatório	Avaliação do percurso científico e curricular.
Facultativos	Entrevista ou uma sessão de apresentação ou demonstração pública pelos/as candidatos/as.

Informações mais detalhadas sobre os métodos de seleção obrigatório e facultativos podem ser consultadas, respetivamente, nos artigos 31º e 32º do [Regulamento n.º 872/2024, de 08 de agosto](#).

12.2 Investigadores/as convidados/as

O recrutamento por convite de investigadores/as em regime de direito privado encontra-se previsto no [Regulamento n.º 872/2024, de 08 de agosto](#), designadamente no artigo 33.º desse regulamento.

Como é efetuado o recrutamento de investigadores/as convidados/as?

Os/As investigadores/as convidados/as em regime de direito privado são recrutados/as por convite, de acordo com os seguintes requisitos:

Categoría	Requisitos
Investigadores/as coordenadores/as	Individualidades doutoradas cujo mérito, no domínio da área científica e tecnológica em causa, esteja comprovado pelo seu currículo científico.
Investigadores/as principais	Individualidades doutoradas cujo mérito, no domínio da área científica e tecnológica em causa, esteja comprovado pelo seu currículo científico.
Investigadores/as auxiliares	Individualidades licenciadas ou mestres/as.
Assistentes de investigação	Individualidades licenciadas ou mestres/as.

Como é efetuada a contratação de investigadores/as convidados/as?

Os/As investigadores/as convidados/as em regime de direito privado são contratados/as de acordo com os seguintes parâmetros:

Categoría	Parâmetros
Investigadores/as coordenadores/as	É da responsabilidade do/da diretor/a da Unidade de Investigação e deve ser instruída com pareceres de, pelo menos, dois/duas investigadores/as ou professores/as da área científica da individualidade a contratar, currículum vitae, indicação da categoria, período e regime de contratação.
Investigadores/as principais	
Investigadores/as auxiliares	
Assistentes de investigação	Cabe ao/à diretor/a da Unidade de Investigação interessada na contratação, propor ao/à Reitor/a a contratação do/da investigador/a, com indicação do período, categoria e regime de contratação.

Informação mais detalhada sobre a contratação de investigadores/as convidados/as pode ser consultada no artigo 33º do [Regulamento n.º 872/2024, de 08 de agosto](#).

13. Condições de trabalho e oportunidades de desenvolvimento

O Iscte oferece condições de trabalho em conformidade com a legislação laboral e os princípios da Carta Europeia do/da Investigador/a e do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores/as. Nesse sentido, o Iscte está empenhado em garantir as condições adequadas que permitam um desempenho eficiente e de elevada qualidade dos/das investigadores/as, nomeadamente:

- ✓ Ambiente de trabalho colaborativo com possibilidade de participação em projetos internacionais e multidisciplinares;
- ✓ Infraestruturas modernas criadas para o desenvolvimento da investigação e da transferência de conhecimento;
- ✓ Instalações com espaço apropriado para lactantes e fraldário;
- ✓ Sala equipada para pessoas com necessidades especiais;
- ✓ Sessão de boas-vindas e manual de acolhimento para novos/as investigadores/as;
- ✓ Oportunidades de formação para reforçar aptidões e competências;
- ✓ Modelos de trabalho que contribuem para o equilíbrio entre a vida profissional e familiar;
- ✓ Multiplicidade de serviços e plataformas que asseguram a qualidade do apoio às atividades de investigação.

Integram o Iscte oito [Unidades de Investigação](#) de elevada qualidade, reconhecida pelas avaliações externas internacionais a que são sujeitas pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT). Quer saber mais sobre a **Investigação** no Iscte? Aceda [aqui](#).

Importa referir que o Iscte tem um quadro de pessoal constituído por diversos grupos profissionais o que potencia as oportunidades de desenvolvimento. Nesse sentido, se o pessoal de investigação quiser optar por uma carreira diferente, nas áreas Docente ou Técnica, o Iscte tem regulamentos previstos de recrutamento e contratação que atestam igualmente a abertura, transparência e mérito nos processos desenvolvidos.

Pessoal Docente:

- [Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal Docente de Carreira do Iscte](#)
- [Regulamento de Recrutamento e Seleção de Pessoal Docente em Regime de Contrato Individual de Trabalho](#)
- [Regulamento de Recrutamento e Seleção do Pessoal Docente Especialmente contratado do Iscte](#)

Pessoal Técnico:

- [Regulamento Interno de Recrutamento e Seleção de Pessoal Não Docente e Não Investigador em Regime de Contrato Individual de Trabalho](#)
- [Regulamento dos Cargos Dirigentes do Iscte](#)

Desta forma, a abertura, transparência e mérito são perspetivadas como uma política transversal a qualquer processo de recrutamento do Iscte, independentemente do grupo profissional (Pessoal de Investigação, Pessoal Docente ou Pessoal Técnico).

14. Monitorização e melhoria contínua

O cumprimento da Política OTM-R será monitorizado anualmente pela Unidade de Recursos Humanos através de indicadores como o nº concursos por ano; tempo médio de recrutamento; e o equilíbrio do género quanto à composição da Comissão de Seleção. Os resultados serão integrados no relatório de acompanhamento da concretização do Plano de Ação do Selo.

15. Igualdade, Diversidade e Inclusão

O Iscte utiliza uma linguagem inclusiva e neutra em matéria de comunicação institucional para promover o respeito à diversidade e garantir que todas as pessoas se sintam representadas e acolhidas.

16. Contactos úteis

Esperamos que a Política OTM-R contribua para um melhor esclarecimento acerca das práticas de recrutamento e seleção desenvolvidas pelo Iscte. Cada trabalhador/a pode propor melhorias ao presente documento remetendo as sugestões para a Unidade de Recursos Humanos (urh@iscte-iul.pt).

Saiba mais sobre as [Unidades de Investigação](#), o [Gabinete de Apoio à Investigação](#), o [Laboratório para a Inovação na Academia](#) e a [Unidade de Recursos Humanos](#), e caso necessite de algum apoio ou esclarecimento direcionados disponibilizam-se os respetivos endereços eletrónicos:

Unidades de Investigação

- ❖ **BRU** (Business Research Unit) bru-unide@iscte.pt
- ❖ **CEI** (Centro de Estudos Internacionais) cei@iscte-iul.pt
- ❖ **CIES** (Centro de Investigação e Estudos de Sociologia) cies@iscte-iul.pt
- ❖ **CIS** (Centro de Investigação e Intervenção Social) cis@iscte-iul.pt
- ❖ **CRIA** (Centro em Rede de Investigação em Antropologia) cria@cria.org.pt
- ❖ **DINÂMIA'CET** (Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território) dinamia@iscte-iul.pt
- ❖ **ISTAR** (Centro de Investigação em Ciências da Informação, Tecnologias e Arquitetura) istar@iscte-iul.pt
- ❖ **IT** (Instituto de Telecomunicações – Delegação Iscte) it-iul@iscte-iul.pt

Serviços e Gabinetes

Partilham-se alguns dos contactos dos serviços e gabinetes do Iscte. Aceda ao link acima para consultar todos.

Gabinete de Apoio à Investigação

- ❖ gai@iscte-iul.pt

Laboratório para a Inovação na Academia

- ❖ lia@iscte-iul.pt

Unidade de Recursos Humanos

- ❖ urh@iscte-iul.pt

Aceda [aqui](#) para acompanhar as atividades do Iscte no âmbito do selo *Human Resources Excellence in Research*. O Iscte é um espaço para crescer e pretendemos que cresça connosco!

#UmEspaçoParaCrescer