

Política de Recrutamento – Princípios de Abertura, Transparência e Mérito (OTM-R)

1. Introdução

O Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) é uma Escola da ULisboa dedicada à investigação avançada nas ciências sociais e humanas e à formação especializada de investigadores/as. O ICS assume como missão gerar investigação inovadora de âmbito internacional e relevância global, atendendo aos desafios multifacetados das sociedades contemporâneas e à realidade portuguesa em articulação com relações históricas, culturais e geográficas mais amplas.

A comunidade científica do ICS-ULisboa integra pessoas investigadoras em todas as fases da carreira (R1–R4), bolsiros/as de investigação, doutorandos/as, pós-doutorandos/as e investigadores/as contratados/as em projetos ou integrados/as na carreira de investigação científica da ULisboa. Enquanto instituição fortemente orientada para a investigação, o ICS valoriza percursos diversificados, promovendo condições equitativas de desenvolvimento da carreira, produção e partilha de conhecimento.

O ICS subscreve os princípios da **Carta Europeia do Investigador e do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores**, bem como os da **CoARA — Coalition for Advancing Research Assessment** —, reafirmando o compromisso com práticas de recrutamento, avaliação e carreira que favorecem a qualidade, integridade, pluralidade de trajetórias e responsabilidade institucional.

2. Princípios Gerais: Recrutamento Aberto, Transparente e Baseado no Mérito

Os procedimentos de recrutamento e seleção do ICS-ULisboa cumprem integralmente os requisitos legais e seguem os princípios fundamentais da **Política de Recrutamento Aberto, Transparente e Baseado no Mérito (OTM-R)**, assegurando um tratamento equitativo a todas as candidaturas.

Neste enquadramento, e com o objetivo de adotar práticas de gestão de recursos humanos que reforcem a atratividade das carreiras científicas e promovam condições justas e responsáveis de trabalho e desenvolvimento profissional, o ICS-ULisboa compromete-se a garantir:

- processos de recrutamento abertos e amplamente divulgados;
- critérios de avaliação claros, públicos e aplicados de forma consistente;

- decisões fundamentadas e comunicadas de forma transparente;
- valorização da diversidade de percursos e contributos;
- avaliação justa, contextualizada e baseada na qualidade e relevância do mérito científico e profissional.

O ICS-ULisboa defende uma política ativa de **igualdade, diversidade e inclusão**, promovendo condições equitativas de acesso ao emprego científico e à progressão na carreira, em conformidade com o artigo 9.º, alínea h), da Constituição da República Portuguesa.

Assim, o ICS-ULisboa atua de forma diligente para prevenir e eliminar qualquer forma de discriminação, adotando linguagem inclusiva e práticas que valorizam a diversidade individual e coletiva.

Nenhuma pessoa candidata pode ser privilegiada, beneficiada, prejudicada ou privada de quaisquer direitos ou oportunidades com base, entre outros fatores, em: ascendência, idade, identidade de género, expressão de género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, condição económica, escolaridade, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou racial, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, ou filiação sindical.

Este princípio decorre do Código do Trabalho e do Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC), que estabelecem a proibição de discriminação e a obrigação de igualdade de oportunidades no acesso ao emprego científico e à carreira.

O ICS-ULisboa reforça estes princípios através do documento interno “[Garantias de Imparcialidade no Recrutamento de Investigadores](#)” (aprovado em Conselho Científico, 11 de abril de 2024), que define regras de imparcialidade e prevenção de conflitos de interesse na seleção de júris.

O ICS-ULisboa dispõe ainda de mecanismos institucionais específicos que reforçam estes princípios e asseguram condições de igualdade, integridade e proteção:

- Comissão de Igualdade de Género (contacto: CIG@ics.ulisboa.pt)
- Provedoria ([acesso disponível aqui](#))
- Canal de Denúncia ([acesso disponível aqui](#))

Em conformidade com as diretrizes da Universidade de Lisboa e com os princípios da CoARA, o ICS-ULisboa adota uma conceção ampla, rigorosa e contextualizada de mérito. A avaliação dos percursos científicos reconhece a diversidade de contributos e

resultados, privilegiando a qualidade, relevância e integridade das trajetórias académicas. O mérito inclui a produção científica nas suas múltiplas vertentes e respetivo impacto, práticas de ciência aberta, contributos colaborativos, inovação metodológica, impacto social, liderança académica, participação em redes internacionais, bem como ensino, mentoria e atividades de extensão. São igualmente considerados os contextos institucionais, interrupções de carreira, contributos interdisciplinares e outras formas de trabalho essenciais à vitalidade científica da instituição.

Enquanto instituto de ciências sociais, marcado por diferentes exigências, práticas, metodologias e ritmos disciplinares, o ICS-ULisboa sublinha que a avaliação do mérito deve refletir a diversidade de modos de fazer investigação e a pluralidade de contributos que tornam a atividade científica possível e socialmente relevante.

A ênfase recai, assim, numa avaliação que combine de forma criteriosa indicadores qualitativos e quantitativos, assegurando sempre uma apreciação contextualizada e recusando métricas simplistas ou exclusivamente numéricas.

3. Recrutamento Aberto

O **princípio da abertura** obriga a que os concursos de recrutamento no ICS-ULisboa sejam amplamente divulgados, estando acessíveis à comunidade científica internacional. Este princípio fica desde logo consagrado pelas respetivas leis que preveem que todos os concursos sejam, por definição, de divulgação obrigatória e de carácter internacional.

O ICS publica anúncios de recrutamento em diferentes plataformas e canais de comunicação, de acordo com a natureza e o perfil da posição a preencher. Todas as oportunidades são divulgadas no **site institucional do ICS-ULisboa** e, sempre que aplicável, no **site da Universidade de Lisboa**, na **Bolsa de Emprego Público (BEP)**, e na **plataforma EURAXESS**, garantindo a sua visibilidade nacional e internacional. Quando adequado, os anúncios podem ser igualmente partilhados através de *redes científicas, mailing lists especializadas, associações académicas e outras plataformas pertinentes para as áreas das ciências sociais e humanas*, com o objetivo de alcançar um conjunto mais amplo e diverso de potenciais candidatos/as.

Em conformidade com o *Código do Trabalho*, os anúncios de recrutamento não podem conter, direta ou indiretamente, quaisquer restrições, especificações ou preferências baseadas no género, adotando o ICS-ULisboa linguagem neutra e inclusiva em todas as comunicações de recrutamento. Além disso, o ICS-ULisboa apoia-se em valores que exigem que todos os processos de recrutamento obedeçam à norma de não discriminação.

Os anúncios são redigidos, em *português e inglês*, em linguagem clara e inclusiva, contendo informação completa sobre a função, os requisitos, os critérios e ponderações de avaliação, os prazos, a documentação necessária, a composição do júri e os mecanismos de audiência e reclamação. Para concursos da carreira de investigação, o prazo de abertura do concurso deve ter um **mínimo de 30 dias úteis**, garantindo tempo adequado para preparação e submissão das candidaturas.

No caso específico de **investigadores/as R1 ao abrigo de bolsas de investigação**, todas as vagas são também publicitadas de forma aberta e competitiva, aplicando-se os mesmos princípios de igualdade, diversidade e inclusão, não podendo a seleção limitar-se a pessoas já ligadas ao projeto, salvo exigência expressa do financiador.

4. Recrutamento Transparente

O **princípio da transparência** obriga a que exista clareza em todas as fases do processo de recrutamento, incluindo as características da posição a concurso, os critérios de avaliação e os resultados da seleção. Os resultados relativos a todas as fases do processo de recrutamento são publicamente divulgados no site do ICS-ULisboa, na secção de [Concursos](#).

Este princípio é também consagrado na lei geral, sendo depois especificado nas orientações estratégicas e nos regulamentos em vigor no ICS, nomeadamente o documento [“Garantias de Imparcialidade no Recrutamento de Investigadores.”](#)

O ICS distingue-se por adotar critérios particularmente exigentes na composição dos júris dos concursos da carreira de investigação. Estes júris são maioritariamente constituídos por membros externos à ULisboa, incluindo preferencialmente investigadores/as internacionais, assegurando diversidade de perspetivas, independência e mitigação de enviesamentos. Sempre que possível, são garantidos o equilíbrio de género e a adequação do perfil científico ao âmbito do concurso. Paralelamente, o ICS-ULisboa promove a rotatividade na composição dos júris, de forma a reforçar a transparência, evitar concentrações de poder avaliativo, assegurar a diversidade de percursos e garantir uma avaliação plural e equilibrada.

O ICS assegura que todos os procedimentos de recrutamento decorrem de forma clara, acessível e verificável, em conformidade com a legislação nacional aplicável à carreira de investigação e com os regulamentos da ULisboa. Os concursos da **carreira de investigação** (Investigador Auxiliar, Principal e Coordenador) incluem sempre a divulgação pública e internacional do enquadramento legal, dos critérios e métodos de avaliação, da composição dos júris, dos prazos e dos mecanismos de reclamação, garantindo igualdade de oportunidades e a rastreabilidade de todas as fases do processo.

Os Editais são sempre públicos e incluem número de postos, modalidade de emprego, categoria profissional, área(s) disciplinar(es), composição do júri, requisitos de

admissão, grau/título exigido, critérios de mérito absoluto e relativo, forma e prazo de candidatura, documentos exigidos e possibilidade de submissão eletrónica ou em outro idioma.

Nos **contratos a termo**, associados a projetos de investigação, ainda que sujeitos a enquadramentos legais distintos, o ICS-ULisboa adota os mesmos princípios de transparência e equidade: os anúncios são publicitados de forma clara, indicam o perfil requerido, a duração do contrato, os critérios de seleção e as instruções de candidatura, e utilizam linguagem inclusiva. Em todos os casos, são publicadas as listas de pessoas admitidas e excluídas, comunicados os fundamentos das decisões e assegurados os direitos de audiência e reclamação, bem como a comunicação formal dos resultados finais.

No caso das **bolsas de investigação**, reguladas por normas próprias, o ICS-ULisboa aplica igualmente os princípios de abertura, transparência e não discriminação, garantindo a divulgação clara dos critérios de avaliação, a elaboração de atas e a comunicação dos resultados de forma justa e acessível.

5. Recrutamento Baseado no Mérito

A avaliação das candidaturas no ICS-ULisboa segue **princípios de rigor, imparcialidade e adequação** ao perfil da posição, sempre com base em critérios previamente definidos e divulgados.

Nos **concursos para a carreira de investigação**, regidos por legislação nacional (nomeadamente o Estatuto da Carreira de Investigação Científica), o ICS-ULisboa cumpre integralmente os requisitos legais estabelecidos: os júris são compostos por membros qualificados, incluindo **elementos externos e, sempre que possível, internacionais**, garantindo diversidade de perspetivas, mitigação de enviesamentos e independência na avaliação, bem como a rotatividade dos vários membros do júri. Todos os membros devem declarar potenciais conflitos de interesse, e todas as fases do procedimento são registadas em ata e publicamente verificáveis. O júri é proposto pelo Conselho Científico da Escola, com maioria de membros externos à ULisboa, entre 5 e 9 membros, todos da área disciplinar do concurso, mais o/a Diretor/a do ICS-ULisboa.

Avaliação em três fases: Análise da documentação para verificação da elegibilidade das candidaturas, Mérito absoluto (admissão) e mérito relativo (seriação), sempre fundamentada e transparente.

Nos **procedimentos de seleção para contratos a termo ou bolsas de investigação**, que seguem os regulamentos específicos dos financiadores (como a FCT, a Comissão Europeia ou outros programas), o ICS-ULisboa aplica os princípios de mérito, transparência e não discriminação até ao limite máximo permitido pelos respetivos enquadramentos legais. Isto inclui a divulgação clara de requisitos e critérios, a

identificação do júri, a fundamentação das decisões e o respeito pelos direitos de audiência e reclamação das pessoas candidatas.

Em todos os casos, a avaliação do mérito é contextualizada e proporcional ao perfil da função, valorizando a qualidade e diversidade das experiências científicas — incluindo contributos interdisciplinares, trabalho de campo, ensino, supervisão, gestão científica, extensão e interrupções de carreira devidamente justificadas. As decisões finais são notificadas a todas as pessoas candidatas e divulgadas nas plataformas institucionais relevantes.

Este conjunto de práticas reforça a confiança no processo, assegura justiça e igualdade de oportunidades e garante que o ICS-ULisboa seleciona, de forma responsável, as pessoas cujo percurso e contributos melhor se adequam às necessidades científicas da instituição.

6. Considerações Finais

Os princípios gerais e os procedimentos concretos de recrutamento e seleção existentes no ICS-ULisboa, seguem as regras impostas pela lei geral, enquadram-se nas práticas das melhores universidades europeias e mundiais e respeitam, no essencial, os requisitos indicados pela Carta Europeia do Investigador.

Contudo, o ICS admite que esta política deve ser sujeita a aperfeiçoamento e que pode não corresponder, necessariamente, a práticas consolidadas. Tal como sucede em outras áreas funcionais, as práticas de recrutamento e seleção de recursos humanos devem estar sujeitas ao princípio da melhoria contínua.

Deve ser, assim, desenvolvida uma atividade regular de monitorização através da recolha, pelos Recursos Humanos, dos dados dos concursos realizados e da elaboração de um relatório anual que permita avaliar práticas, identificar melhorias e assegurar a conformidade com os princípios OTM-R. O próprio Plano Estratégico contém diversos objetivos, indicadores e metas, nesta área, que devem ser regularmente acompanhados. O objetivo é contribuir para o refinamento dos princípios e regras da Política OTM-R, bem como para o reconhecimento da qualidade das práticas de recursos humanos por toda a comunidade.