



Política de Recrutamento e seleção de Investigadores baseada na transparência e no mérito

O recrutamento e seleção de investigadores baseado na transparência e no mérito beneficia investigadores, instituições e todo o sistema científico & tecnológico. É seguro afirmar que uma política de recrutamento e seleção baseada na transparência e no mérito torna as carreiras de investigação mais atrativas, garante a igualdade de oportunidades e promove a mobilidade de investigadores. O principal objetivo de uma política de recrutamento e seleção baseada na transparência e no mérito é conseguir garantir que é sempre a pessoa mais adequada para determinada posição que é a selecionada e que todo o processo garante o princípio da igualdade de oportunidades para todos os candidatos, quer internos, quer externos.

Em 2018 o INEB, o IBMC e o IPATIMUP (institutos fundadores do i3S) aderiram ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores. Em 2020 o IBMC e o INEB submeteram uma proposta para obter o selo de excelência HRS4R, tendo o INEB em 2021 obtido essa distinção. A proposta apresentada reflete o compromisso de melhoria contínua das políticas de RH em linha com a Carta Europeia do Investigador e o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores, confirmando o nosso empenho em ter procedimentos justos e transparentes no recrutamento e seleção. Estes dois documentos fundamentais emanados da UE estabelecem as linhas orientadoras para as universidades e instituições de investigação europeias melhorarem os processos de recrutamento e seleção e as condições de trabalho dos investigadores, tornando as carreiras de investigação mais atrativas e acessíveis na Europa.

Para promover a investigação de excelência no i3S é essencial termos um processo de recrutamento e seleção de qualidade que acompanhe os investigadores durante toda a carreira. É neste contexto e em linha com o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores que o INEB, o IBMC, o IPATIMUP e o i3S têm o compromisso de assegurar procedimentos de recrutamento e seleção justos e transparentes.

O processo de recrutamento e seleção no INEB, IBMC, Ipatimup e i3S é um dos nossos pontos fortes.

Todos as nossas posições são publicadas nos sites dos institutos, no EraCareers e a partir de junho de 2021, no Euraxess. Os anúncios têm uma grande dose de informação não apenas respeitante à posição aberta, mas também da legislação que regula o processo, assim como ligações externas a outras informações relevantes. Os institutos têm regras claras e transparentes de recrutamento e seleção de investigadores de todos os níveis de carreira. A ferramenta de recrutamento e seleção mais importante de que dispomos é o anúncio público com métricas e métodos específicos de avaliação que é publicado nos nossos sites, EraCareers e Euraxess, como já referido, e divulgado através de outras ferramentas digitais como LinkedIn, Facebook e por listas de emails. Por vezes,

INSTITUTO
DE INVESTIGAÇÃO
E INOVAÇÃO
EM SAÚDE
UNIVERSIDADE
DO PORTO

Rua Alfredo Allen, 208
4200-135 Porto
Portugal
+351 220 408 800
info@i3s.up.pt
www.i3s.up.pt



quando o programa de financiamento assim o exige, o anúncio é ainda publicado num jornal de tiragem nacional. O anúncio demonstra uma total transparência no método de seleção a utilizar, no mérito em que se baseia a avaliação dos candidatos e no reconhecimento das qualificações.

Os atuais regulamentos garantem que não há qualquer tipo de discriminação no recrutamento e seleção e estão assegurados mecanismos de reclamação: depois do processo de seleção (que é de conhecimento público) são publicados os resultados e os candidatos têm 10 dias úteis para reclamar, num procedimento muito simplificado, em que um email é suficiente.

O INEB, IBMC, Ipatimup e i3S promovem uma política de igualdade, nomeadamente que nenhum candidato pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado ou privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, 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, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Os Institutos seguem a legislação do emprego científico nacional, nomeadamente o DL57/2016 que inclui regras específicas de recrutamento, seleção e avaliação dos candidatos, assim como os Regulamentos de Bolsas de Investigação baseados no Estatuto do Bolseiros de Investigação, publicados nos sites.

O Departamento de Recursos Humanos está permanentemente disponível para aconselhar os investigadores envolvidos nos processos de recrutamento e seleção, para validar as questões administrativas e legais que estão envolvidas nos processos de recrutamento, assim como manter a comunicação com os candidatos ao longo do processo.

As principais etapas do processo de recrutamento no INEB, IBMC, IPATIMUP e i3S são:

a) Fase de publicação e candidaturas

Seguindo os princípios orientadores do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores todos os nossos anúncios são o mais conciso possíveis, mas contendo a seguinte informação sobre:

- entidade contratante
- legislação aplicável
- cargo, número de lugares disponíveis, data de início e termo das funções
- a categoria de investigador (R1-R4) e as competências exigidas e preferenciais
- critérios de avaliação e respetiva metodologia
- júri de seleção (nomes)

INSTITUTO
DE INVESTIGAÇÃO
E INOVAÇÃO
EM SAÚDE
UNIVERSIDADE
DO PORTO

Rua Alfredo Allen, 208
4200-135 Porto
Portugal
+351 220 408 800
info@i3s.up.pt
www.i3s.up.pt



- local de trabalho, direitos laborais (salário, outros benefícios, etc.), tipo e duração do contrato
- procedimento de candidatura, regras aplicadas, prazos de candidatura
- períodos e procedimentos de reclamação
- referência à política de igualdade de oportunidades da instituição (por exemplo, discriminação positiva, regime de exclusividade, etc.)
- referência à política de recrutamento baseada na transparência e no mérito

Para garantir a transparência e as boas práticas nesta fase de publicação os Investigadores Responsáveis têm à disposição uma minuta do anúncio providenciada pelos serviços de Recursos Humanos. O Investigador Responsável tem de preencher os campos obrigatórios com as especificações da posição. Esta prática pretende manter o processo administrativo o mais simplificado possível.

Com o intuito de reduzir o processo administrativo ao mínimo, as candidaturas são submetidas numa plataforma on-line. Os documentos originais, se necessário, são apenas solicitados numa fase posterior de contratação. Após fazerem a candidatura na plataforma, os candidatos recebem uma notificação de que a candidatura foi recebida com sucesso no email.

b) Fase de avaliação e seleção

Para garantir que é contratado o melhor candidato para a posição, o processo de seleção tem de ser conduzido com base nos princípios do mérito, habilitações, competência, igualdade de oportunidades e não discriminação. Em particular, os candidatos têm de ser avaliados sem qualquer discriminação em razão do género, nacionalidade, étnica, ascendência, deficiência, idade, religião, orientação sexual, convicções políticas ou condições socioeconómicas.

Adicionalmente as interrupções e variações na carreira do investigador (tais como licenças sabáticas ou de parentalidade) não serão penalizadas na avaliação porque são consideradas como uma situação normal da carreira do investigador e que contribuem positivamente para o seu desenvolvimento profissional em diferentes contextos multidisciplinares. Os membros do Júri são conhecidos no momento da publicação do anúncio para a posição e contém pelo menos 3 especialistas doutorados da área científica para a qual a posição foi aberta e a qualificação de todos os membros do júri é igual, ou superior, à requerida para a posição. Em relação aos anúncios para contratação de Investigadores os membros do júri são propostos pela Direção ou pelo Responsável do Projeto, e neste último caso a Direção faz a nomeação. Para assegurar a objetividade e imparcialidade do júri é frequente este ter na sua composição membros



externos à Instituição. Todos os membros do júri devem atuar de forma independente e têm de declarar qualquer conflito de interesse existente. Primeiramente é verificada a elegibilidade dos candidatos, nomeadamente se cumprem os requisitos obrigatórios do concurso e se formalizaram a candidatura corretamente. Os critérios de avaliação estão especificados no anúncio. O primeiro critério de seleção a ser utilizado são as qualificações académicas assim como a atribuição de pontuação às informações patentes no CV considerando as métricas e as respetivas ponderações descritas no anúncio. Contudo, em relação aos processos de recrutamento e seleção dos Investigadores, o júri tem igualmente de ter em consideração a avaliação do percurso científico e curricular dos últimos 5 anos e que incidem principalmente sobre a relevância, qualidade e atualidade da produção científica, tecnológica e cultural, das atividades de investigação aplicada, ou baseada na prática, das atividades de extensão e de disseminação do conhecimento, designadamente no contexto da promoção da cultura e das práticas científicas.

Habitualmente os candidatos são convidados para uma entrevista, que tem sobretudo o propósito de clarificar os elementos constantes no curriculum e que, no caso dos processos de recrutamento e seleção dos investigadores, não pode ter uma ponderação na avaliação final superior a 10%. A entrevista não é obrigatória e é conduzida pelo júri. Por vezes a entrevista pode ser substituída por um convite para fazer uma apresentação pública. Esta situação é mais comum quando se tratam de posições para Investigadores Seniores ou líderes de grupo.

c) Fase da contratação

Respostas e apreciação

Em linha com o princípio da transparência estabelecido no Código de Recrutamento dos Investigadores, todos os candidatos recebem uma notificação eletrónica no final de cada fase do processo de recrutamento e seleção. Recomendamos ao júri que informe os candidatos que foram selecionados para a fase da entrevista, justificando os pontos fortes e fracos da candidatura. Os candidatos que não chegaram à fase final de seleção são notificados com uma mensagem padrão. Todos os candidatos têm 10 dias úteis para solicitar uma apreciação da sua candidatura ao júri, assim como esclarecimentos quanto à classificação obtida.

Mecanismos de reclamação

A Instituição tem um mecanismo de reclamação para tratar todas as reclamações dos candidatos que de alguma forma se sentiram negligenciados, injustiçados ou tratados incorretamente. Os candidatos tomam conhecimento deste mecanismo no edital do concurso.



Ações a serem desenvolvidas para melhoramento da política de recrutamento e seleção de Investigadores baseada na transparência e no mérito

A implementação do Plano de Ação contribuirá substancialmente para a adoção plena de todos os princípios plasmados na Carta Europeia do Investigador e no Código de Conduta de Recrutamento de Investigadores, nomeadamente melhorando o processo de recrutamento e seleção baseado na transparência e no mérito:

- Apresentação do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores nas sessões de acolhimento, à qual todos os investigadores têm de assistir;
- Ações de formação sobre os princípios do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores para Líderes de grupo e Investigadores Responsáveis de projetos, organização de mesas redondas e debates para reflexão sobre o significado e implicação dos princípios presentes no Código, e como assegurar que estes são aplicados em todos os processos de seleção
- Implementação de um controlo de qualidade sobre a aplicação dos princípios do Código de Conduta para Recrutamento de Investigadores, através da aplicação de questionários regulares, tanto aos candidatos como aos membros do júri. Em relação aos membros do júri, o questionário focar-se-á na aptidão para fazer parte daquele painel específico, bem como nas dificuldades ou facilidades experimentadas.
- Criar nova ferramenta para anunciar vagas de emprego. O objetivo é facilitar o processo de divulgação das posições, de forma a reunir todas as ofertas num só website, agilizando o processo de divulgação que, por sua vez, pretende cativar mais potenciais candidatos tanto em qualidade como em quantidade. O procedimento é reunir num único documento todas as Posições Abertas do i3S. É fundamental que as datas de abertura e encerramento das candidaturas sejam destacadas. Usaremos um formulário acessível a todos os gestores de RH para que possam preenchê-lo sempre que há nova posição em aberto. A informação para cada posição deve ser a seguinte: Tipo de emprego - Área científica e / ou subárea - Duração do emprego / projeto - Datas relevantes (prazo de submissão de candidaturas, data de início ...) - Faixa salarial (quando apropriado) - Links para textos originais de Posições em aberto em inglês e em português (quando houver as duas versões), cada versão em arquivo separado; O documento pode ter três cabeçalhos: Novo nesta semana, Ainda aberto, Última chamada (para Posições em aberto cujos prazos caem naquela semana específica). Os textos completos das posições abertas permanecem nos sites dos institutos. A cada semana, a Unidade de Comunicação compilará e divulgará as novas posições em aberto, abertas e a terminar. Os canais de divulgação incluem: a) site da i3S, no item Oportunidades de

INSTITUTO
DE INVESTIGAÇÃO
E INOVAÇÃO
EM SAÚDE
UNIVERSIDADE
DO PORTO

Rua Alfredo Allen, 208
4200-135 Porto
Portugal
+351 220 408 800
info@i3s.up.pt
www.i3s.up.pt



Trabalho. A Unidade de Sistemas e Tecnologia de Informação (ISTU) está configurando o sistema para que as informações sejam publicadas também no site.

- Criação de um departamento específico de acolhimento aos Investigadores que chegam do estrangeiro, assim como às suas famílias, para facilitar a integração, seja nos assuntos legais (fiscalidade, segurança social,...) seja na integração social (alojamento, escolas,...).
- Criação de uma área de perguntas e respostas rápidas na página de divulgação das oportunidades abertas para esclarecimento de dúvidas quanto à submissão de candidaturas.

**INSTITUTO
DE INVESTIGAÇÃO
E INOVAÇÃO
EM SAÚDE**
UNIVERSIDADE
DO PORTO

Rua Alfredo Allen, 208
4200-135 Porto
Portugal
+351 220 408 800
info@i3s.up.pt
www.i3s.up.pt