iBET
Instituto de Biologia Experimental e Tecnológica

Política de Recrutamento Aberto, Transparente e Baseado no Mérito

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Setembro 2026

iBET - Instituto de Biologia Experimental e Tecnológica
Apartado 12
2781-901 Oeiras
Portugal
Phone: +351 214 427 787

CONTEÚDO

1. ENQUADRAMENTO		3
2. ESTRUTURA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO		3
	Fase de Divulgação e Candidatura	4
	Fase de Avaliação	4
	Fase de Nomeação e Contratação	4
3. ABERTURA		4
4. TRANSPARÊNCIA		5
5. MÉRITO		6
6. IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO		6
7. RECLAMAÇÕES E DIREITOS DOS CANDIDATOS		6
8. PAPÉIS, RESPONSABILIDADES E CAPACITAÇÃO		7
9. MONITORIZAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA		7
10. REFERÊNCIAS		8
11. DISPOSIÇÕES FINAIS		8

1. ENQUADRAMENTO

O iBET reconhece a importância de assegurar um ambiente de trabalho inclusivo, transparente e orientado para a excelência. Neste contexto, o Instituto adota integralmente os princípios da **Carta Europeia dos Investigador e do Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores**, comprometendo-se com a sua implementação através da **Estratégia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)**.

Os processos de recrutamento e seleção do iBET cumprem o enquadramento legal nacional e os padrões europeus aplicáveis, seguindo os princípios fundamentais de **Abertura**, **Transparência** e **Mérito**, garantindo a igualdade de tratamento, a imparcialidade e a não discriminação em todas as fases do processo. Adicionalmente, o iBET promove a adequada integração das orientações decorrentes da Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial nos seus processos de Recursos Humanos.

A presente Política estabelece os princípios orientadores gerais aplicáveis aos processos de recrutamento de Investigadores no iBET.

Esta Política aplica-se a todas as fases do processo de recrutamento, desde a identificação da necessidade de contratação, divulgação da vaga, avaliação das candidaturas, seleção final e apresentação da proposta contratual, garantindo transparência, equidade e igualdade de oportunidades.

Adicionalmente, esta Política encontra-se alinhada com a estratégia institucional do iBET, promovendo:

- A excelência na investigação científica;
- A colaboração e mobilidade internacional;
- A igualdade de género e a diversidade;
- O reforço da reputação institucional e da competitividade.

Ao integrar os princípios de **Recrutamento Aberto, Transparente e Baseado no Mérito (Open, Transparent and Merit-based Recruitment – OTM-R)** nas suas práticas de recrutamento, o iBET reforça o seu compromisso com a construção de um ambiente de investigação inclusivo, transparente e internacionalmente competitivo.

Os detalhes operacionais, modelos e procedimentos encontram-se definidos no **Procedimento S.013 – Recrutamento de Novos Colaboradores**.

2. ESTRUTURA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

O processo de recrutamento no iBET segue uma estrutura consistente e organizada, assegurando imparcialidade, transparência e alinhamento com os princípios de Recrutamento

Aberto, Transparente e Baseado no Mérito (*OTM-R*). Este processo é implementado em conformidade com o enquadramento legal aplicável.

Embora as etapas operacionais detalhadas estejam definidas no Procedimento S.013 – Recrutamento de Novos Colaboradores, o recrutamento organiza-se genericamente em três fases principais:

- **Fase de Divulgação e Candidatura**

As oportunidades de emprego são divulgadas através de canais adequados que asseguram o acesso aberto a todos os potenciais candidatos. Os anúncios incluem informação essencial relativa à função, requisitos, critérios de avaliação e procedimentos de candidatura, utilizando linguagem inclusiva e não discriminatória.

- **Fase de Avaliação**

As candidaturas são avaliadas por um Júri de Seleção qualificado, previamente identificado e isento de conflitos de interesse, com base em critérios previamente definidos.

A avaliação incide exclusivamente no mérito, nas competências e nos requisitos da função. Todas as etapas do processo são documentadas, assegurando a transparência e a responsabilização.

- **Fase de Nomeação e Contratação**

Após a avaliação, é selecionado o candidato melhor classificado com base em evidências objetivas. Sempre que aplicável, os resultados são divulgados. O candidato selecionado recebe uma proposta formal para a posição, nos termos do enquadramento legal aplicável.

3. ABERTURA

O iBET assegura que todas as oportunidades de emprego sejam amplamente divulgadas, permitindo a qualquer pessoa interessada aceder aos processos de recrutamento.

Dependendo do tipo de contrato ou dos requisitos legais aplicáveis, as vagas podem ser publicadas através de:

- Website institucional do iBET;
- Página LinkedIn do iBET;
- Plataforma EURAXESS;
- Outros canais exigidos por legislação ou entidades financiadoras;
- Outros meios de comunicação adequados ao perfil da vaga.

Os anúncios são publicados em português e inglês, e utilizam linguagem inclusiva e não discriminatória, em conformidade com o Código do Trabalho e demais legislação aplicável, incluindo regimes específicos relativos à investigação científica e bolsas de investigação.

Os anúncios devem incluir informação essencial, nomeadamente:

- Entidade recrutadora (por exemplo, grupo de investigação, unidade ou projeto);
- Categoria e perfil da posição;
- Tipo de contrato;
- Requisitos de elegibilidade e admissão;
- Critérios e métodos de seleção;
- Composição do Júri de Seleção;
- Prazos de candidatura e procedimentos de submissão;
- Referência expressa aos princípios de igualdade e não discriminação.

O iBET compromete-se a evitar critérios excessivamente restritivos ou desnecessários que possam constituir barreiras injustificadas à participação.

4. TRANSPARÊNCIA

Os procedimentos de recrutamento do iBET observam rigorosamente o enquadramento legal nacional e os regulamentos institucionais aplicáveis.

Para assegurar a transparência:

- Todos os critérios de avaliação são previamente definidos e divulgados no anúncio;
- A composição do Júri de Seleção é divulgada e, sempre que possível, equilibrada em termos de género;
- Os métodos e fases de seleção são claramente descritos;
- Todas as etapas do processo são formalmente documentadas;
- Os candidatos são informados dos resultados, sendo os resultados finais divulgados através dos canais institucionais quando aplicável.

Toda a documentação é tratada de forma confidencial e em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). O acesso à informação é limitado aos colaboradores autorizados e os registos são conservados durante os períodos legalmente e institucionalmente definidos.

5. MÉRITO

As candidaturas são avaliadas de acordo com os requisitos e critérios definidos no respetivo anúncio, assegurando objetividade, imparcialidade e equidade.

Os Júris de Seleção:

- São constituídos por membros imparciais, qualificados e com nível de senioridade adequado;
- Avaliam os candidatos de forma independente, declarando eventuais conflitos de interesse;
- Baseiam as suas decisões exclusivamente nos critérios previamente definidos;
- Registam as suas deliberações em atas formais.

O iBET valoriza percursos profissionais diversificados e reconhece que interrupções de carreira (por exemplo, licenças parentais ou períodos sabáticos) não devem constituir um fator de penalização na avaliação dos candidatos.

6. IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O iBET promove uma política ativa de igualdade, diversidade e inclusão, assegurando igualdade de acesso ao emprego e ao desenvolvimento da carreira.

Nenhum candidato poderá ser favorecido ou prejudicado com base em:

- Ascendência, idade, identidade de género ou orientação sexual;
- Estado civil ou situação familiar;
- Deficiência ou doença crónica;
- Condição socioeconómica;
- Nacionalidade, origem étnica ou raça;
- Convicções políticas, ideológicas ou religiosas.

A utilização de linguagem inclusiva e a eliminação de barreiras injustificadas constituem princípios fundamentais desta Política.

7. RECLAMAÇÕES E DIREITOS DOS CANDIDATOS

Todos os candidatos têm o direito de apresentar reclamações ou solicitar esclarecimentos relativamente ao processo de recrutamento.

As reclamações devem ser formalizadas por escrito, dentro dos prazos legalmente estabelecidos, e são analisadas de forma objetiva, garantindo-se um tratamento imparcial e uma resposta atempada.

8. PAPÉIS, RESPONSABILIDADES E CAPACITAÇÃO

O iBET assegura clareza e responsabilização nos processos de recrutamento através da definição das seguintes responsabilidades:

- **Recursos Humanos:** Garante a conformidade legal e procedimental; apoia as equipas de contratação; assegura a gestão documental e os padrões de comunicação.
- **Responsáveis de Laboratório / Investigadores Principais (Principal Investigators):** Identificam necessidades de recrutamento; contribuem para a definição do perfil da função; participam na avaliação de candidatos em articulação com os Recursos Humanos.
- **Júris de Seleção:** Nomeados com base na sua experiência e senioridade; atuam de forma independente; cumprem os princípios OTM-R e HRS4R.
- **Comissão Executiva:** Valida as decisões de recrutamento; valida revisões e atualizações desta Política.

Com o objetivo de reforçar práticas de recrutamento justas e consistentes, o iBET promove ações de capacitação através da disponibilização de orientações internas, ferramentas e recursos que apoiem processos inclusivos, imparciais e baseados no mérito.

9. MONITORIZAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

O iBET monitoriza a aplicação dos princípios de Recrutamento Aberto, Transparente e Baseado no Mérito (*OTM-R*) através de:

- Indicadores-chave de desempenho;
- Revisões internas periódicas;
- Atualização dos procedimentos sempre que necessário, nomeadamente em resultado de alterações legislativas ou institucionais.

A presente Política é revista de acordo com os procedimentos internos do iBET ou sempre que ocorram alterações significativas na legislação nacional ou europeia.

Todas as atualizações são formalmente aprovadas pela **Comissão Executiva** e comunicadas às partes interessadas relevantes.

10. REFERÊNCIAS

- Carta Europeia do Investigador (versão de trabalho de novembro de 2025);
- Orientações e Ferramentas para o Recrutamento Aberto, Transparente e Baseado no Mérito (*OTM-R*) (EURAXESS), conforme disponibilizadas nas Orientações para a atribuição do selo *HR Excellence in Research*, versão de março de 2026;
- Estratégia de Recursos Humanos para Investigadores (*HRS4R*) - Comissão Europeia;
- Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial (UE 2023/970);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009) e respetivas alterações subsequentes;
- Decreto-Lei n.º 57/2016 e Lei n.º 57/2017;
- Estatuto do Bolseiro de Investigação (EBI), aprovado pela Lei n.º 40/2004;
- Procedimento S.013 - Recrutamento de Colaboradores (disponível internamente na intranet do iBET).

11. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente Política de Recrutamento Aberto, Transparente e Baseado no Mérito (*OTM-R*) foi aprovada pela Comissão Executiva do iBET em 18 de setembro de 2026, e entra em vigor na data da sua publicação.

Este documento é propriedade do iBET – Instituto de Biologia Experimental e Tecnológica e não pode ser reproduzido, total ou parcialmente, sem autorização da Comissão Executiva.