

**ISCTE — INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA****Edital n.º 57/2022**

*Sumário:* Concurso de recrutamento para a categoria de professor auxiliar, nas áreas disciplinares de Recursos Humanos e de Comportamento Organizacional.

Torna-se público que, por meu despacho de 14 de maio de 2021 se encontra aberto, pelo prazo de trinta dias úteis a contar do dia imediato ao da publicação do presente Edital no *Diário da República*, concurso documental internacional de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para um posto de trabalho para a categoria de Professor Auxiliar, nas áreas disciplinares de Recursos Humanos e de Comportamento Organizacional, do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa.

O concurso é aberto nos termos dos artigos 37.º a 51.º e 62.º-A do Estatuto da Carreira Docente Universitária, anexo ao Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, e alterado pela Lei n.º 8/2010, de 13 de maio, adiante designado por ECDU, e demais legislação aplicável, designadamente do Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal Docente de Carreira do ISCTE-IUL, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 193, de 4 de outubro de 2010, e esgota-se com o preenchimento do posto de trabalho colocado a concurso.

A avaliação do período experimental é feita nos termos do Regulamento do Regime de Vinculação do Pessoal Docente do ISCTE-IUL tendo em conta o estabelecido no Regulamento de Serviço dos Docentes do ISCTE-IUL e no Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes do ISCTE-IUL em vigor aquando da admissão.

I — Requisitos de admissão:

1 — Ser titular do grau de doutor nas áreas de recursos humanos, psicologia (organizacional ou trabalho), comportamento organizacional, ou gestão.

2 — Possuir domínio das línguas portuguesa e inglesa faladas e escritas.

II — Apresentação das candidaturas — as candidaturas são submetidas no endereço <https://recrutamento.iscte-iul.pt/>.

III — Local de trabalho:

ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, Av. das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa, Portugal.

IV — Instrução da candidatura — a candidatura deve ser instruída com os seguintes documentos:

1) Requerimento de admissão a candidatura, de acordo com o formulário de utilização obrigatória, disponível em [www.iscte-iul.pt/contents/iscte/quem-somos/trabalhar-no-iscte/1393/concursos](http://www.iscte-iul.pt/contents/iscte/quem-somos/trabalhar-no-iscte/1393/concursos);

2) Documento comprovativo da titularidade, área e data de obtenção do grau de doutor. Os titulares do grau de doutor obtido no estrangeiro têm de apresentar, além de documento(s) comprovativo(s) da obtenção do grau que mencione(m) explicitamente a área de conhecimento em que foi atribuído, documento comprovativo do seu reconhecimento ou equivalência por instituição de ensino superior portuguesa, devendo quaisquer formalidades estar cumpridas até à data do termo do prazo para a candidatura;

3) *Curriculum vitae* do/a candidato/a, com a indicação das obras e trabalhos efetuados e publicados, bem como da atividade pedagógica desenvolvida. O/A candidato/a tem de assinalar três trabalhos e/ou obras que considere mais representativos da atividade desenvolvida para uma das áreas disciplinares no qual o concurso é aberto e indicar os artigos que considere responder ao critério de admissão em mérito absoluto, indicando o respetivo ISSN. O *curriculum vitae* dos/as candidatos/as tem de ser elaborado de acordo com o modelo disponível em <https://www.iscte-iul.pt/conteudos/iscte/quem-somos/trabalhar-no-iscte/1393/concursos>;

4) Trabalhos mencionados no curriculum;

5) Quaisquer outros elementos relevantes que ilustrem a sua aptidão para o exercício do cargo a prover;

6) Os documentos que instruem a candidatura devem ser apresentados em língua portuguesa ou inglesa;

7) A não apresentação dos documentos exigidos nos termos do presente edital, a sua apresentação fora do prazo estipulado ou a apresentação de documento falso determina a exclusão do procedimento.

V — Critério de avaliação em mérito absoluto — encontrando-se as candidaturas devidamente instruídas de acordo com o exigido no presente edital, a admissão em mérito absoluto dos candidatos dependerá de os candidatos serem detentores de curriculum científico e pedagógico compatível com a categoria, numa das áreas disciplinares e de ensino para a qual se está a candidatar, cumulativamente com a publicação, pelo candidato, nos últimos cinco anos (desde 2016, inclusive), de, pelo menos 2 (duas) publicações classificadas como Q1 no Scopus, no respetivo ano de publicação, sendo uma classificada com pelo menos nível 3 na Lista Academic Journal Guide (AJG) numa das seguintes áreas: «General Management, Ethics, Gender and Social Responsibility (ETHICS-CSR-MAN)», «Human Resource Management and Employment Studies (HRM-EMP)»; «Organization Studies (ORG-STUD)»; «Psychology (General e WOP-OB)»; «Sector Studies (SECTOR)»; «Entrepreneurship and Small Business Management (ENT-SBM)».

VI — Método de seleção e critérios de avaliação:

1 — Aos candidatos aprovados em mérito absoluto será aplicado o método de seleção Avaliação Curricular de acordo com os critérios de avaliação definidos no ponto seguinte.

2 — Critérios de avaliação — a ordenação dos candidatos ao concurso terá por fundamento o mérito científico e pedagógico dos candidatos nas áreas de Recursos Humanos e de Comportamento Organizacional, tendo em consideração o perfil definido no presente edital e os seguintes fatores:

A — Mérito científico (55 %) — na avaliação do mérito científico, ter-se-á em consideração os seguintes itens:

A-1) Publicação em revistas científicas de topo e prestígio nas áreas para que é aberto o concurso (20 %). Entende-se por revistas de topo as revistas incluídas no FT 50 e de nível 4\*, 4 nas áreas de «General Management, Ethics, Gender and Social Responsibility (ETHICS-CSR-MAN)», «Human Resource Management And Employment Studies (HRM-EMP)»; «Organization Studies (ORG-STUD)»; «Psychology (General e WOP-OB)»; «Sector Studies (SECTOR)»; «Entrepreneurship and Small Business Management (ENT-SBM)», na lista AJG. Entende-se por revistas de prestígio as revistas de nível 3 nas áreas de «General Management, Ethics, Gender and Social Responsibility (ETHICS-CSR-MAN)», «Human Resource Management and Employment Studies (HRM-EMP)»; «Organization Studies (ORG-STUD)»; «Psychology (General e WOP-OB)»; «Sector Studies (SECTOR)»; «Entrepreneurship and Small Business Management (ENT-SBM)»; e ainda aquelas indexadas na Scopus no Quartil 1 na área de «Organizational Behavior and Human Resource Management» (Scopus) e na Web of Science (WOS) no Quartil 1 na área de «Psychology — Applied» e na área «Psychology — Multidisciplinary»;

A-2) Publicação em revistas científicas de qualidade nas áreas para que é aberto o concurso (15 %). Entende-se por revistas de qualidade as revistas de nível 2 na Lista da AJG nas áreas de «General Management, Ethics, Gender and Social Responsibility (ETHICS-CSR-MAN)», «Human Resource Management and Employment Studies (HRM-EMP)»; «Organization Studies (ORG-STUD)»; «Psychology (General e WOP-OB)»; «Sector Studies (SECTOR)»; «Entrepreneurship and Small Business Management (ENT-SBM)» e ainda aquelas indexadas na Scopus no Quartil 2 na área de «Organizational Behavior and Human Resource Management» (Scopus) e na WOS no Quartil 2 na área de «Psychology — Applied» e na área «Psychology — Multidisciplinary»;

A-3) Outra produção científica (5 %) — artigos em revistas científicas internacionais, indexadas nas bases Scopus ou WOS, nos Quartis 3 e 4; outras publicações nacionais e internacionais, incluindo livros e capítulos em livros; participação ativa em congressos científicos internacionais de referência na área do concurso, organização de eventos científicos nacionais ou internacionais;

A-4) Projetos científicos (5 %) — participação em equipas de projetos científicos financiados ou submetidos a concursos competitivos para financiamento, nacional, internacional, público ou

privado. Na avaliação deste parâmetro deverá ser tida em consideração a quantidade, o grau de inserção dos projetos (rede nacional ou internacional), o caráter competitivo dos projetos em termos de financiamento, os contributos em termos de património e recursos para as estruturas de investigação e o tipo de envolvimento do investigador (Coordenador ou equivalente, investigador);

A-5) Reconhecimento pela comunidade científica (5 %) — prémios e distinções, participação em júris nacionais ou internacionais de provas académicas e a participação em painéis nacionais ou internacionais de avaliação, participação em comissões de eventos científicos, colaboração ativa na edição, avaliação e revisão de publicações científicas nacionais ou internacionais. Na avaliação deste parâmetro devem ser tidas em consideração a qualidade dos prémios e distinções, o papel desempenhado e diversidade das atividades;

A-6) Impacto na comunidade científica (5 %) — impacto do trabalho na comunidade científica avaliado com base no índice H (Scopus) e número de citações por outros autores (WOS e Scopus).

B — Mérito pedagógico (35 %) — na avaliação do mérito pedagógico ter-se-á em consideração os seguintes itens:

B-1) Atividade docente (20 %) — experiência de lecionação de unidades curriculares nas áreas de Recursos Humanos e de Comportamento Organizacional e respetivo desempenho pedagógico. Na avaliação deste parâmetro devem ser tidos em conta o número de unidades curriculares nas áreas relevantes, a diversidade das unidades curriculares lecionadas, o nível de ensino (Licenciatura, Mestrado e Doutoramento) e a avaliação pedagógica;

B-2) Atividade docente em cursos acreditados pela AACSB (10 %) — experiência de docência de pelo menos 2 anos em cursos acreditados pela AACSB;

B-3) Orientações (5 %) — na avaliação deste parâmetro devem ser tidas em consideração o número de orientações nos últimos 5 anos, em Mestrados e Doutoramentos na área, ou áreas relevantes para o concurso, considerando as já concluídas ou com resultado publicado.

C — Gestão Universitária (5 %) — na avaliação da participação em órgãos universitários ter-se-á em consideração o seguinte: a participação em atividades de gestão universitária e de unidades de investigação com avaliação internacional; a promoção da instituição; comissões *ad hoc*; recrutamento de novos alunos e demais atividades para o regular funcionamento das instituições de ensino superior.

D — Extensão universitária (5 %) — na avaliação da participação em tarefas de extensão universitária ter-se-á em consideração as prestações de serviços no âmbito da valorização económica e social do conhecimento, os programas de formação contínua, de intercâmbio de experiências, cursos e seminários destinados à divulgação de conhecimentos e outras atividades relevantes para a investigação e disseminação do conhecimento, designadamente serviço à comunidade no âmbito da organização, serviço de cooperação e consultadoria a outras instituições.

3 — Ordenação e metodologia de votação — a deliberação é tomada por maioria absoluta, isto é, por metade mais um dos votos dos membros do júri presentes na reunião. Para o efeito, cada membro do júri apresenta um documento escrito, que posteriormente deverá integrar a ata, no qual propõe, se for o caso, a ordenação dos candidatos, devidamente fundamentada nos critérios de avaliação indicados no n.º 2 no qual classificou os candidatos na escala inteira de 0 a 100 em cada indicador de avaliação.

Nas várias votações, cada membro do júri deve respeitar a ordenação que apresentou, não sendo permitidas abstenções. A primeira votação destina-se a determinar o candidato a colocar em primeiro lugar. No caso de um candidato obter mais de metade dos votos dos membros do júri presentes na reunião, fica desde logo colocado em primeiro lugar. Caso tal não se verifique, repete-se a votação depois de retirado o candidato menos votado na primeira votação. Se houver empate entre dois, ou mais, candidatos na posição de menos votado, procede-se a uma votação sobre eles para desempatar, e se ainda assim o empate persistir, o presidente do júri decide qual o candidato a retirar. O processo repetir-se-á até que um candidato obtenha maioria absoluta para ficar classificado em primeiro lugar. Repete-se o mesmo processo para obter o candidato classifi-



cado em segundo lugar, e assim sucessivamente até que se obtenha uma lista ordenada de todos os candidatos.

Sempre que se verifique igualdade de número de votos em todos os candidatos a votação, o presidente do júri tem voto de qualidade nos termos do artigo 12.º do Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação do Pessoal Docente de Carreira do ISCTE-IUL.

4 — O júri delibera sobre a necessidade de proceder à realização de audições públicas dos candidatos admitidos, as quais, a realizarem-se, obedecem ao preceituado nos artigos 8.º, n.º 2 e 20 do Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação do Pessoal Docente de Carreira do ISCTE-IUL.

VII — Constituição do júri — o júri é presidido, por delegação da Sr.ª Reitora do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, pelo Professor Doutor José Manuel Gonçalves Dias, Professor Associado com Agregação, e constituído pelos seguintes professores, que no entendimento da Comissão Científica do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do ISCTE, pertencem às áreas disciplinares para que é aberto o concurso:

Doutor Luís Miguel Pereira Lopes, Professor Associado com agregação do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

Doutor Luís Alberto Santos Curral, Professor Associado da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Doutora Filipa Vieira da Silva Castanheira, Professora Associada com agregação da Nova SBE da Universidade Nova de Lisboa.

Doutora Sílvia Costa Agostinho da Silva, Professora Catedrática do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa.

Doutor Aristides Isidoro Ferreira, Professor Associado do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa.

VIII — Comunicação e consulta — das listas de candidatos admitidos e excluídos bem como da lista de classificação final e ordenação dos candidatos será dado conhecimento aos interessados mediante notificação através de endereço eletrónico. O processo de concurso poderá ser consultado pelos candidatos na Unidade de Recursos Humanos, nos termos indicados na notificação referida no ponto anterior.

IX — Igualdade de oportunidades — em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, o ISCTE, enquanto entidade empregadora, promove uma política de igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

27 de dezembro de 2021. — A Reitora, *Maria de Lurdes Rodrigues*.

314891498