

Regulamento do recrutamento de um Research & Development PMO (m/f)

1. Regime de contratação

A relação de trabalho a constituir com o HyLab está sujeita ao regime do Código do Trabalho e demais legislação complementar que em cada momento estiver em vigor. Em particular, os procedimentos de contratação de recursos humanos altamente qualificados que venham a ser celebrados no âmbito do financiamento PRR concedido deverão considerar os termos do disposto no Decreto-Lei n.º 57/2016, de 29 de agosto alterado pela Lei n.º 57/2017, de 19 de julho.

2. Condições remuneratórias

Tratando-se de um perfil que exige experiência profissional, o ingresso do Research & Development PMO será feito pelo nível salarial correspondente à carreira técnica do grupo funcional que for aprovado pelo Conselho de Administração, de acordo com a relevância do perfil e nos termos da tabela salarial do HyLab em vigor.

[Incluir referência ao montante da remuneração aplicável ao caso concreto, por referência à Tabela Remuneratória Única – exemplo:

A remuneração correspondente ao nível 33 da Tabela Remuneratória Única (€ 2.206,05, em 2023) a que acresce complemento salarial [montante discricionário não sujeito a quaisquer limites].

3. Local de trabalho

O local de trabalho situa-se nas instalações do HyLab em Sines: Estrada Nacional 120-1, Central Termoelétrica, 7520-089 Sines.

4. Apresentação de candidaturas

Independentemente do canal de comunicação em que o presente anúncio se encontre, todos os candidatos terão obrigatoriamente que submeter a sua candidatura através do link: <https://ray-bbdm.jobsoid.com>, anexando o *curriculum vitae* e autorizando a empresa que conduz o processo de recrutamento (RAY.BBDM) a tratar os seus dados ao abrigo do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD), de 25 de maio de 2018. A data e hora limite de submissão de candidaturas é **13 de Julho de 2023 às 23h59**. Em caso de dificuldade no processo de candidatura pode ser utilizado o seguinte email: candidaturas@raybbdm.pt. Só serão contactados os candidatos que preencham os requisitos mínimos definidos no presente perfil, não vinculando o presente anúncio à decisão de contratação pelo HyLab.

5. Notificações e esclarecimentos adicionais

Todas as comunicações serão efetuadas para o endereço de email candidaturas@raybbdm.pt, com indicação da referência da função. A resposta será comunicada através do endereço de email indicado por cada candidato.

6. PROCEDIMENTO CONCURSAL

6.1 Publicidade da oferta de emprego

A divulgação pública deste anúncio encontra-se na página eletrónica do HyLab (www.hylab.pt) e, ainda, nomeadamente, em redes sociais e na página eletrónica da empresa <https://www.raybbdm.pt/>.

6.2 Condução do procedimento

O procedimento concursal é conduzido por empresa externa especializada em recrutamento e seleção: Ray.BBDM.

6.3 Princípios e regras gerais

O recrutamento e seleção de candidatos está subordinado aos seguintes princípios e deveres gerais:

- ✓ Princípios da igualdade, não discriminação e transparência, nos termos definidos pela Constituição da República Portuguesa e pelo Código do Trabalho;
- ✓ Prossecução do interesse público;
- ✓ Administração eficiente dos recursos, através da adoção de métodos de recrutamento que representem o menor custo na prossecução eficaz da missão do HyLab.

6.4 Compromisso de confidencialidade

Todos os intervenientes no processo de gestão das candidaturas, de seleção e decisão final estão obrigados a sigilo relativamente aos resultados obtidos pelos candidatos no procedimento concursal.

6.5 Extinção do procedimento

O Conselho de Administração reserva o direito de extinguir o procedimento de recrutamento por deliberação, quando as razões que o motivaram deixarem de existir ou em quaisquer outras circunstâncias devidamente fundamentadas.

6.6 Registo dos procedimentos

O registo dos processos de recrutamento e seleção deve ser mantido durante o prazo de cinco anos, findo o qual pode ser destruído quando a sua restituição não tenha sido solicitada pelos candidatos até ao termo daquele prazo.

7. FASES E MÉTODOS DE SELEÇÃO

7.1 Fases do procedimento e parâmetros de avaliação

O procedimento de seleção de candidatos é composto por 3 fases sequenciais (sendo as duas primeiras conduzidas pela empresa externa responsável pela condução do procedimento acima identificada):

- ✓ **1.ª Fase: avaliação curricular e documental;**
- ✓ **2.ª Fase: entrevista *online*;**
- ✓ **3.ª Fase: decisão através de entrevista final,** pelo HyLab, que poderá incluir a avaliação de conhecimentos técnicos, dos candidatos constantes da *shortlist* elaborada pela empresa externa especializada.

Ao procedimento concursal podem candidatar -se os doutorados nacionais, estrangeiros e apátridas que sejam detentores de um currículo científico e profissional que revele um perfil adequado à atividade a desenvolver.

No processo de candidatura, os candidatos devem apresentar a informação que permita a avaliação do seu percurso científico e curricular, fixada por regulamento aplicável e pelo aviso de abertura do procedimento concursal.

A seleção dos doutorados a contratar realiza -se através da avaliação do seu percurso científico e curricular, que incide sobre a relevância, qualidade e atualidade:

- a) Da produção científica, tecnológica, cultural ou artística dos últimos cinco anos considerada mais relevante pelo candidato;
- b) Das atividades de investigação aplicada, ou baseada na prática, desenvolvidas nos últimos cinco anos e consideradas de maior impacto pelo candidato;
- c) Das atividades de extensão e de disseminação do conhecimento desenvolvidas nos últimos cinco anos, designadamente no contexto da promoção da cultura e das práticas científicas, consideradas de maior relevância pelo candidato;
- d) Das 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.

O período de cinco anos acima referido pode ser aumentado pelo júri, a pedido do candidato, quando fundamentado em suspensão da atividade científica por razões socialmente protegidas, nomeadamente, por motivos de licença de parentalidade, doença grave prolongada, e outras situações de indisponibilidade para o trabalho legalmente tuteladas.

A avaliação curricular dos vários candidatos em cada um dos aspetos abaixo descritos deve ter em conta a área científica em que o concurso está aberto.

Os parâmetros a ter em conta na avaliação curricular dos candidatos, em cada um dos aspetos, são os abaixo elencados referentes aos últimos 5 anos (com um peso global de 90% do total da avaliação):

- a) Qualidade do trabalho científico – [35%];
- b) Produção científica e tecnológica – [20%];
- c) Atividades de investigação aplicada ou baseada na prática – [20%];
- d) Atividades de extensão e difusão do conhecimento – [10%];
- e) Atividades de gestão de programas de ciência, tecnologia e inovação – [15%];

A entrevista terá por objetivo esclarecer ou explicar os elementos constantes do Curriculum Vitae dos candidatos e pesa 10% do total da avaliação.

São motivos de exclusão de admissão ao concurso:

- a) Formalização incorreta do pedido;
- b) Não apresentação dos documentos exigidos ou apresentação ilegível ou inválida.

7.2 Seleção e admissão

A apreciação das candidaturas é realizada por um júri nomeado pelo órgão legal e estatutariamente competente da instituição contratante, sob proposta da unidade de investigação de acolhimento do contratado, ou do investigador responsável pelo projeto que enquadra e financia o contrato.

O júri deve, obrigatoriamente:

- a) Ter o mínimo de três e o máximo de cinco membros;
- b) Integrar maioritariamente membros pertencentes à área científica para a qual é aberto o procedimento concursal ou a áreas afins relevantes no caso concreto;
- c) Ser presidido pelo dirigente máximo da instituição contratante, pelo dirigente da unidade de investigação de acolhimento do contratado - ou um investigador da mesma, por ele nomeado, ou pelo investigador responsável pelo projeto que enquadra e financia o contrato.

O júri delibera através de votação nominal fundamentada de acordo com os critérios de seleção adotados e divulgados, não sendo permitidas abstenções.

Das reuniões do júri são lavradas atas, que contêm um resumo do que nelas houver ocorrido, bem como os votos emitidos por cada um dos membros e respetiva fundamentação.

Após conclusão da aplicação dos critérios de seleção, o júri deve proceder à elaboração de

uma lista ordenada dos candidatos aprovados com a respetiva classificação. Em caso de empate, o desempate será quebrado pelo voto de desempate ou voto de qualidade do presidente do júri.

O prazo de proferimento das decisões finais do júri não pode ser superior a 90 dias, contados a partir da data-limite para a apresentação das candidaturas.

A homologação da deliberação final do júri é da competência do dirigente máximo da instituição responsável pela abertura do procedimento concursal.

A decisão final sobre a contratação é da competência do dirigente máximo da instituição contratante.

7.3 Constituição de bolsa

Os candidatos que integrem a *shortlist* e não sejam selecionadas numa primeira fase, integrarão uma bolsa que poderá ser considerada pelo Conselho de Administração, no prazo de um ano, para o preenchimento de uma eventual vaga na função a concurso.