

## **AVISO DE RECRUTAMENTO Ref.ª REC/2023/01**

A Autoridade da Concorrência (AdC) tem por propósito defender a concorrência em prol do cidadão (“Com concorrência, todos ganhamos”). A sua missão consiste em investigar mais, melhor e de forma mais rápida, tendo em vista ser a referência na prestação de serviço público pela qualidade, agilidade e capacidade de entregar valor à sociedade.

A AdC pretende recrutar em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado

### **1 Técnico/a Especializado/a em Recursos Humanos**

As funções que será chamado/a a desempenhar na Unidade de Recursos Humanos incluirão, designadamente:

- a) Gerir processos de recrutamento;
- b) Gerir processos de avaliação de desempenho e formação;
- c) Gerir sistema de compensações e gestão de carreiras;
- d) Desenvolver e gerir processos de retenção de talentos;
- e) Contribuir para o desenvolvimento e atualização dos instrumentos e políticas de recursos humanos;
- f) Otimizar mapas/informação de gestão e melhoria contínua na definição e análise de *KPI's*;
- g) Gerir e acompanhar projetos;
- h) Apoiar a gestão de processos conexos em matéria de procedimentos administrativos em geral, nomeadamente *payroll*, contratação e reportes legais;
- i) Colaborar na implementação e gestão de programa(s) de *employer branding*;
- j) Colaborar na definição e implementação do processo de *onboarding e wellbeing*;

## **1. REQUISITOS DE ADMISSÃO E QUALIFICAÇÕES**

### **1.1. Requisitos de Admissão**

**Constituem requisitos de admissão** ao procedimento concursal a detenção pelo/a candidato/a das seguintes competências e habilitações:

- a) Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, Direito, Gestão ou Psicologia, com média igual ou superior a 14 valores;
- b) Experiência em gestão de recursos humanos mínima de 4 anos adquirida através da inserção num departamento de recursos humanos de uma empresa ou instituição;
- c) Experiência em recrutamento e seleção mínima de 2 anos, adquirida através da inserção numa consultora ou departamento de recursos humanos de uma empresa ou instituição.

## 1.2. Condições preferenciais:

- a) Pós-Graduação ou Mestrado nas áreas da Psicologia do Trabalho, Gestão de Recursos Humanos ou em Direito do Trabalho;
- b) Experiência profissional relevante em consultoria ou gestão de projetos na área de recursos humanos de pelo menos 2 anos completos;
- c) Experiência profissional relevante na gestão e parametrização de ferramentas colaborativas, nomeadamente ao nível de R&S, KPI's, avaliação de desempenho, entre outras;
- d) Experiência profissional relevante em matéria de legislação laboral de pelo menos 2 anos completos;
- e) Experiência em Power BI;
- f) Experiência em ferramentas de gestão de projetos;
- g) Bons conhecimentos da língua inglesa.

## 1.3. A nível comportamental e profissional, o/a candidato/a deve revelar:

- a) Alinhamento com os valores da AdC: dedicação, superação, colaboração, responsabilidade e isenção;
- b) Forte visão e planeamento estratégicos;
- c) Orientação para resultados e para cumprimento de objetivos;
- d) Excelente capacidade de relacionamento, comunicação, empatia, influência, argumentação, persuasão e negociação;
- e) Capacidade de liderança: procuramos alguém que lidere pelo mérito dos seus argumentos;
- f) Agente ativo de promoção do alinhamento interno ao nível ascendente, com os pares e ao nível descendente;
- g) Espírito de missão e gosto pelo trabalho colaborativo;
- h) Capacidade para estabelecer parcerias com as diversas equipas existentes;
- i) Capacidade de estabelecimento de diálogo permanente com os seus pares, de forma a fomentar a colaboração e a desenvolver estratégias de atuação integradas;
- j) Elevada autoconfiança;
- k) Capacidade para gerir conflitos;
- l) Elevado nível de *accountability* e de maturidade;
- m) Abertura à mudança, proatividade e dinamismo.

## 2. REGIME CONTRATUAL

### 2.1. Tipo contratual

Ao/À candidato/a selecionado/a será proposta a celebração de um **contrato individual de trabalho por tempo indeterminado** nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterações sucessivas.

## **2.2. Exclusividade, incompatibilidades e impedimentos**

Os trabalhadores da AdC exercem as suas funções em regime de exclusividade, estando sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previstos nos Estatutos da AdC (D.L. n.º 125/2014, de 18 de agosto, na sua redação atual), não podendo:

- a) Manter, direta ou indiretamente, qualquer vínculo ou relação contratual, remunerada ou não, com empresas na aceção do artigo 3.º do regime jurídico da concorrência (Lei n.º 19/2013, de 8 de maio), bem como com associações de empresas, sem prejuízo das relações enquanto cliente ou análogas;
- b) Deter quaisquer participações sociais ou interesses nas entidades referidas na alínea anterior.

## **2.3. Período experimental**

O/A candidato/a admitido/a ficará sujeito/a a um período experimental de 180 dias nos termos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho.

## **2.4. Local de trabalho**

O local de trabalho será na sede da Autoridade da Concorrência, atualmente na Avenida de Berna, n.º 19, em Lisboa, sem prejuízo das deslocações externas inerentes ao exercício da função.

## **2.5. Remuneração base mensal**

O/A candidato/a selecionado/a auferirá uma remuneração base mensal situada entre €1.671,35 e €1.974,96, que será dependente da experiência profissional do/a candidato/a, valorizando especialmente a experiência específica em gestão de projetos e processos de melhoria contínua no âmbito da gestão de recursos humanos.

# **3. FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS**

## **3.1. Forma e prazo de apresentação de candidaturas**

As candidaturas terão de ser obrigatoriamente formalizadas **até às 23:59 (UTC/GMT+00:00) do dia 24 de fevereiro de 2023**, através do acesso ao seguinte [link](#), no qual os/as candidatos/as deverão preencher e submeter o formulário de candidatura em conjunto com os seguintes documentos:

- a) *curriculum vitae*;
- b) carta de motivação;
- c) cópia legível do(s) certificado(s) comprovativo(s) das habilitações académicas, com indicação da área e da média final;
- d) certificado do registo criminal.

### 3.2. Apreciação liminar de candidaturas

A instrução insuficiente, deficiente ou fora de prazo das candidaturas submetidas determina a não admissão dos/as candidatos/as ao procedimento concursal.

Os/As candidatos/as que até 30 dias após o termo do prazo para formalização das candidaturas não tiverem sido contactados pela AdC consideram-se não admitidos.

## 4. CONDUÇÃO DO PROCEDIMENTO

### 4.1. Funcionamento

O procedimento será conduzido por um júri composto por três membros, um dos quais é designado presidente, em articulação com empresa externa especializada (Human2Human).

### 4.2. Designação dos membros do júri

**Presidente:**

Pedro Jorge Silva;

**Vogais:**

Teresa Câncio Weber (substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos);  
Cristina Chora;

**Suplentes:**

Carlos Freitas;  
Cristina Camacho.

### 4.3. Métodos de seleção

O presente procedimento será composto pelos seguintes métodos de seleção, de carácter eliminatório:

#### 4.3.1. Avaliação curricular (AC): análise da informação prestada, designadamente no que se refere a habilitações académicas e experiência profissional, de acordo com os requisitos de admissão e condições preferenciais explicitados nos pontos 1.1 e 1.2. do presente aviso.

Desta avaliação podem resultar três situações:

- **Não classifica** – não detém os requisitos obrigatórios de admissão;
- **Classifica** – detém apenas os requisitos obrigatórios de admissão;
- **Classifica com mais-valia** – possui os requisitos obrigatórios de admissão e, pelo menos, uma das condições preferenciais.

Os/As candidatos/as que tenham obtido o resultado de “classifica” e “classifica com mais-valia” serão seriados de acordo com a sua AC da seguinte forma:

- a) Mestrado nas áreas de Psicologia do Trabalho, Gestão de Recursos Humanos e em Direito do Trabalho – **5 pontos**;
- b) Pós-Graduação nas áreas de Psicologia do Trabalho, Gestão de Recursos Humanos e em Direito do Trabalho – **3 pontos**;
- c) Experiência profissional relevante em consultoria ou gestão de projetos na área de recursos humanos de pelo menos 2 anos completos – **2 pontos por cada ano adicional, num máximo de 8 pontos**;
- d) Experiência profissional relevante na gestão e parametrização de ferramentas colaborativas, nomeadamente ao nível de R&S, *KPI's*, avaliação de desempenho, entre outras – **2 pontos**;
- e) Experiência profissional relevante em matéria de legislação laboral de pelo menos 2 anos completos – **2 pontos**;
- f) Experiência em Power BI – **2 pontos**;
- g) Experiência em ferramentas de gestão de projetos – **2 pontos**;
- h) Bons conhecimentos da língua inglesa - **1 ponto**.

**A AC será expressa numa escala de 0 a 100 valores, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:**

$$AC \times 4$$

Em caso de empate na classificação de duas ou mais candidaturas em termos de avaliação curricular prevalece a candidatura que apresentar o maior período de experiência profissional relevante em gestão de projetos e processos de melhoria contínua no âmbito da gestão de recursos humanos, para apuramento dos 30 candidatos que passam à fase dos testes de aptidão.

**4.3.2. Testes de aptidão (TA):** realizados em formato online aos/às 30 candidatos/as melhor classificados/as na AC. Tem por objetivo avaliar a adequação do perfil do candidato à função a desempenhar.

**4.3.3. Entrevista de seleção (ES):** para a qual serão admitidos/as os/as 15 candidatos/as com melhor avaliação na fase anterior, cujos resultados estejam de acordo com a exigência da função.

A nota da ES será expressa de 0 a 100 valores, sendo obtida através da soma da avaliação das competências infra identificadas:

Nº	Descrição da Competência
1	<b>ADAPTAÇÃO À CULTURA ORGANIZACIONAL E ESPÍRITO DE MISSÃO:</b> Capacidade de adaptação à cultura organizacional da Autoridade da Concorrência, demonstrando alinhamento com e promoção dos seus valores de superação, colaboração, responsabilidade, isenção e dedicação, nomeadamente no que diz respeito à demonstração de um elevado espírito de missão.
2	<b>PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:</b> Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
3	<b>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b> Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos da AdC e garantir que os resultados desejados são alcançados.
4	<b>INICIATIVA E AUTONOMIA:</b> Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
5	<b>COMUNICAÇÃO:</b> Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
6	<b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E TRABALHO DE EQUIPA:</b> Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, apresentando capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.
7	<b>ACCOUNTABILITY E DE MATURIDADE:</b> Capacidade de se responsabilizar pelos resultados das suas ações e das ações da unidade de recursos humanos, sabendo gerir eficazmente potenciais conflitos, adaptar-se a diferentes perfis e circunstâncias.
8	<b>INOVAÇÃO E QUALIDADE:</b> Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.
9	<b>TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES:</b> capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.
10	<b>ACRESCENTAR VALOR:</b> Capacidade de acrescentar valor à Autoridade da Concorrência por via da sua experiência profissional.

Cada competência será avaliada de acordo com escala infra:

- 1: Competência demonstrada a um nível insuficiente – 2 pontos
- 2: Competência demonstrada a um nível reduzido – 4 pontos
- 3: Competência demonstrada – 6 pontos
- 4: Competência demonstrada a um nível elevado – 8 pontos
- 5: Competência demonstrada a um nível muito elevado – 10 pontos

## **5. VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)**

A classificação final (CF) dos/as candidatos/as que completem o procedimento resultará da média das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 100 pontos e será efetuada através da seguinte fórmula, considerando os fatores AC (Avaliação Curricular) e ES (Entrevista de Seleção), a saber:

$$\text{CF} = 30\% \times \text{AC} + 70\% \times \text{ES}$$

Em caso de empate na classificação de duas ou mais candidaturas em termos de CF, adotar-se-á o seguinte método de desempate pela seguinte ordem:

- 1) Prevalece a candidatura que se encontrar mais bem posicionada em termos de ordenação na ES;
- 2) Prevalece a candidatura que se encontrar mais bem classificada em termos da competência “ACRESCENTAR VALOR”.

## **6. PUBLICITAÇÃO DOS RESULTADOS**

No respeito pelo dever de sigilo, a publicitação dos resultados e as notificações aos/às candidatos/as serão efetuadas individualmente para o endereço eletrónico indicado pelo/a candidato/a no processo de candidatura.

## **7. CONVITE AO/À CANDIDATO/A SELECIONADO/A**

Por deliberação do conselho de administração da AdC será dirigido ao/à candidato/a que se encontrar melhor classificado/a uma proposta formal para a celebração do contrato de trabalho. Caso o/a candidato/a não venha a celebrar o contrato de trabalho dentro de prazo razoável fixado, ou se o contrato celebrado vier a cessar durante o período experimental, a AdC tem a faculdade de dirigir convite aos demais candidatos/as constantes da lista de classificação final, pela ordem em que os/as mesmos/as se encontrem ordenados/as, sem prejuízo de não se encontrar a AdC obrigada a preencher o lugar que possa ter ficado vago. Os/As candidatos/as selecionados/as e que não sejam admitidos/as serão integrados/as numa bolsa de reserva que poderá ser considerada pelo conselho de administração da AdC, no prazo de dois anos, para preenchimento de eventuais vagas análogas para a mesma carreira, perfil, atividade/função.