

## AVISO DE RECRUTAMENTO Ref.ª REC/2022/10

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 de trabalho em comissão de serviço externa**:

### 1 Chefe de Unidade de Relações Internacionais

O/a candidato/a selecionado/a será responsável pela Unidade de Relações Internacionais, reportando ao Chefe de Gabinete da Presidente, tendo como principal responsabilidade dirigir e coordenar a Unidade de Relações Internacionais, a qual tem as seguintes funções:

- Acompanhar os assuntos internacionais com relevância para a AdC, nomeadamente no âmbito da Rede Europeia de Concorrência (*European Competition Network* - Rede ECN), das instituições da União Europeia (e.g. Comissão Europeia, Conselho UE e Parlamento Europeu), da Rede Internacional de Concorrência (*International Competition Network* – Rede ICN), Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD), Rede Lusófona da Concorrência e das relações bilaterais;
- Garantir a harmonização, articulação e coerência da posição da AdC em temas ou assuntos tratados nos diversos *fora* internacionais;
- Incrementar as sinergias entre a atividade internacional e a atividade doméstica da AdC;
- Coordenar a atividade internacional com os diversos departamentos da AdC;
- Preparar propostas de “*policy papers*” e outras posições, escritas ou orais, incluindo em articulação com os departamentos responsáveis da AdC, para efeitos de apresentação nos diversos *fora* e conferências internacionais relevantes para a política de concorrência;
- Acompanhar as políticas nacionais e europeias em matéria de concorrência, nomeadamente práticas restritivas da concorrência, controlo de concentrações de empresas e auxílios de Estado;
- Acompanhar o estado da arte e as melhores práticas, nacionais e internacionais, das autoridades congéneres e dos *fora* internacionais, particularmente dos países da União Europeia e da OCDE, nas diversas matérias pertinentes para a política de concorrência, assegurando que as lições pertinentes sejam absorvidas pela AdC;
- Desenvolver relações institucionais com as redes internacionais de concorrência e com as autoridades congéneres, bem como com outras organizações internacionais com atividade em política da concorrência, nomeadamente a OCDE, a UNCTAD e o Banco Mundial;
- Desenvolver relações institucionais no âmbito de acordos de cooperação e assistência técnica já celebrados ou que a AdC venha a celebrar;
- Gerir em suporte eletrónico os processos da Comissão Europeia e toda a informação objeto de intercâmbio no âmbito da Rede ECN;

- Garantir, em articulação com os demais departamentos competentes na AdC, o sigilo e a segurança da informação da Rede ECN em geral e da informação confidencial em particular, na receção e distribuição interna;
- Assegurar o acesso a informação e documentação proveniente da atividade internacional da AdC pelos colaboradores da AdC através de ferramentas de comunicação interna, tendo em vista a sua internalização na atividade da AdC;
- Promover e organizar ações de formação internacional na AdC para oficiais de autoridades estrangeiras congéneres;
- Cooperar com entidades nacionais no que se refere a representação técnica do Estado Português em matéria de política de concorrência, bem como sobre outras solicitações conexas com a atividade internacional da AdC.

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

**1.1. Constituem requisitos de admissão** a detenção pelo/a candidato/a das seguintes competências e habilitações:

- a) Licenciatura em Direito ou Economia ou em outra área com relevo para o exercício de funções;
- b) Experiência profissional pós-licenciatura mínima de 8 anos relevante para a função;
- c) Excelente domínio de português e inglês;
- d) Disponibilidade para deslocações regulares no país e no estrangeiro.

**1.2. Condições preferenciais:**

- a) Mestrado/LL.M em direito da concorrência ou regulação, direito da União Europeia ou em área compatível com o exercício da função;
- b) Mestrado em economia, preferencialmente na vertente de economia industrial, microeconomia, concorrência, regulação ou em área compatível com o exercício da função;
- c) Pós-graduação nas áreas acima referidas;
- d) Experiência mínima de 2 anos em funções de liderança/coordenação de equipas ou projetos;
- e) Experiência profissional em organização internacional ou estrangeira (incluindo em autoridades de concorrência, reguladores, tribunais, escritórios de advogados, empresas, entre outros);
- f) Domínio de francês ou alemão, entre outros.

**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 capacidade de mobilizar equipas para a prossecução de um propósito comum, de lhes inculcar o gosto pelo trabalho colaborativo, de as motivar e desenvolver;
- h) Capacidade para estabelecer parcerias com as equipas que estão no terreno;
- 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 em regime de comissão de serviço, pelo período de três anos, sujeito a uma renovação por igual período de três anos, 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 previsto nos artigos 30.º dos Estatutos da AdC (aprovados pelo D.L. n.º 125/2014, de 18 de agosto), 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. 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.

### 2.4. Remuneração

O/A candidato/a selecionado/a auferirá uma retribuição mensal total de €5.942,37, a qual inclui a retribuição específica devida pelo desempenho de funções em regime de isenção de horário de trabalho, acrescida dos subsídios de férias, Natal e refeição.

## 3. FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS

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

As candidaturas devem ser formalizadas **até às 23:59 (UTC/GMT+00:00) do dia 6 de fevereiro de 2023** mediante o envio, para o endereço eletrónico [recrutamento@shlportugal.pt](mailto:recrutamento@shlportugal.pt), de:

- a) *curriculum vitae*, que entre outras informações indique o período de tempo de experiência internacional, detalhando as atividades e os projetos realizados, assim como o contributo individual do candidato;
- b) cópia legível do(s) certificado(s) comprovativo(s) das habilitações académicas com indicação da área;
- c) declaração de motivação.

### 3.2. Avaliação liminar de candidaturas

A instrução insuficiente, deficiente ou fora de prazo das candidaturas submetidas determina a não admissão do/a candidato/a ao procedimento concursal. A não admissão pelos motivos indicados não carece de qualquer comunicação por parte da Autoridade da Concorrência, sendo apenas notificados, para a continuação do procedimento concursal, os candidatos 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 (SHL Portugal).

### 4.2. Designação dos membros do júri

Presidente:

- a) Margarida Matos Rosa;

Vogais efetivos:

- b) Maria João Melícias (substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos);
- c) Miguel Moura e Silva.

Vogais suplentes:

- d) Cristina Camacho;
- e) Ana Sofia Rodrigues.

#### 4.3. Métodos de seleção

O presente procedimento será composto pelos seguintes métodos de seleção:

**4.3.1 Avaliação curricular:** 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, de carácter eliminatório, 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.

**4.3.2 1.ª Entrevista (telefónica):** pré-avaliação dos candidatos, para verificação dos requisitos de admissão e das condições preferenciais indicadas, da potencial existência de eventuais incompatibilidades, assim como da recetividade para aceitar as condições contratuais inerentes ao exercício do cargo em causa. Desta avaliação, de carácter eliminatório, podem resultar duas situações:

- **Não cumpre** - não confirma os requisitos e as condições preferenciais indicadas (se aplicável)
- **Cumpre** – confirma os requisitos e as condições preferenciais indicadas (se aplicável)

Os candidatos que tenham obtido a classificação de “cumpre” e continuem a manifestar interesse no processo de candidatura serão seriados de acordo com a sua avaliação curricular (AC) da seguinte forma:

- I. Mestrado/LL.M. em direito da concorrência ou regulação, direito da União Europeia ou em área compatível com o exercício da função – **5 pontos**;
- II. Mestrado em economia, preferencialmente na vertente de economia industrial, microeconomia, concorrência, regulação ou em área compatível com o exercício da função - **5 Pontos**;  
**(os pontos I e II serão valorizados em 10 pontos, no seu cômputo);**
- III. Pós-graduação nas áreas acima referidas - **1,5 pontos (pontua no máximo 2 vezes, num máximo de 3 pontos)**;
- IV. Experiência mínima de 2 anos em funções de liderança/coordenação de equipas ou projetos - **5 pontos**;
- V. Experiência profissional em organização internacional ou estrangeira (incluindo em autoridades de concorrência, reguladores, tribunais, escritórios de advogados, empresas, entre outros) - **5 pontos**
- VI. Domínio de pelo menos mais uma língua para além do inglês - **1 ponto por língua até ao máximo de 2 pontos.**

**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 internacional, para apuramento dos 10 candidatos que passam à fase de avaliação comportamental.

**4.3.3. Avaliação comportamental composta por questionário de personalidade, role play e teste de inglês:** realizada em formato online aos 10 candidatos mais bem classificados na AC e que, no âmbito da entrevista telefónica, cumprirem os requisitos e aceitarem as condições contratuais oferecidas. Tem por objetivo refinar a informação sobre as aptidões e dimensões psicológicas em avaliação, para complemento das fases seguintes. Serão avaliadas as seguintes competências genéricas:

Nº	Descrição da Competência	PESO
1	<b>ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b> Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos da AdC e garantir que os resultados desejados são alcançados.	<b>5%</b>
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.	<b>5%</b>
3	<b>LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS:</b> Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.	<b>5%</b>

Nº	Descrição da Competência	PESO
4	<b>VISÃO ESTRATÉGICA:</b> Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.	<b>5%</b>
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.	<b>5%</b>
6	<b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:</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.	<b>5%</b>
7	<b>NEGOCIAÇÃO E PERSUAÇÃO:</b> Capacidade para estabelecer acordos e consensos com pessoas e grupos, gerindo adequadamente os conflitos de interesses e procurando resultados positivos para todas as partes envolvidas, prosseguindo o interesse público.	<b>5%</b>
8	<b>REPRESENTAÇÃO E COLABORAÇÃO INSTITUCIONAL:</b> Capacidade para representar a AdC em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.	<b>5%</b>

Cada competência terá uma ponderação de 5% e será avaliada de acordo com uma escala de avaliação de 1 a 5.

Escala de avaliação:

- 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

**4.3.4. 2ª Entrevista** na qual se avaliarão os candidatos que obtiverem 6 ou mais pontos na avaliação comportamental. Serão ainda avaliadas na entrevista as competências identificadas no ponto supra e valoradas de acordo com a respetiva ponderação e escala de avaliação apresentadas.

**4.3.5. Entrevista de Avaliação Final** para a qual serão admitidos os 5 candidatos com melhor avaliação na fase anterior.

Esta entrevista avaliará os candidatos em:

- 1) **Competências genéricas**, de acordo com o ponto 4.3.4 e a respetiva escala de avaliação de 1 (Competência demonstrada a um nível insuficiente) a 5 (Competência demonstrada a um nível muito elevado); e

2) **Dimensões específicas**, sendo que, para o efeito, os cinco candidatos *short-listed* serão ordenados de 1 a 5 de acordo com o demonstrado em cada uma das dimensões, sendo cada uma delas ponderada com 10% e valorada através da atribuição da seguinte pontuação:

- 1.º classificado na dimensão: 10 pontos
- 2.º classificado na dimensão: 8 pontos
- 3.º classificado na dimensão: 6 pontos
- 4.º classificado na dimensão: 4 pontos
- 5.º classificado na dimensão: 2 pontos

Nº	Dimensões específicas	PESO
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.	<b>10%</b>
2	<b>RELAÇÕES INTRA E INTERDEPARTAMENTAIS:</b> Capacidade de mobilização dos recursos colocados à sua disposição Capacidade de estreitar parcerias e relações com os outros departamentos através da promoção do diálogo permanente com os seus pares e equipas, fomentando a colaboração e desenvolvendo de estratégias de atuação integradas.	<b>10%</b>
3	<b>ELEVADA AUTOCONFIANÇA:</b> Capacidade de expor o que realmente pensa relativamente às melhores estratégias e táticas a seguir, mesmo que que isso signifique não ir ao encontro do entendimento do Conselho de Administração.	<b>10%</b>
4	<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.	<b>10%</b>
5	<b>ABERTURA À MUDANÇA, PROATIVIDADE E DINAMISMO:</b> Capacidade de ser um agente de mudança, atuando de forma proactiva e dinâmica na busca de soluções, na proposta de alternativas e sugestão de novas ideias para a Autoridade da Concorrência.	<b>10%</b>
6	<b>ACRESCENTAR VALOR:</b> Capacidade de acrescentar valor à Autoridade da Concorrência por via da sua experiência profissional.	<b>10%</b>

Cada competência terá uma ponderação de 10% e será avaliada de acordo com uma escala de avaliação de 1 a 5.

Escala de avaliação:

- 1: Competência 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



A **nota da Entrevista de Avaliação final** será expressa num valor de 0 a 10, até às centésimas, e convertida, para efeitos da fase de classificação final da candidatura numa escala de 0 a 100, sendo obtida através da soma da avaliação das competências genéricas e da avaliação das dimensões específicas, que se apurarão da seguinte forma:

- O resultado final da **avaliação das competências genéricas** será obtido através da média da soma entre as pontuações obtidas na 2ª Entrevista e na Entrevista de Avaliação Final.
- O resultado final da **avaliação das dimensões específicas** será obtido através da pontuação atribuída pelo Júri da Autoridade da Concorrência na fase da Entrevista de Avaliação Final.

## 5. VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final (CF) dos candidatos 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 EAF (Entrevista de Avaliação Final), a saber:

$$CF = 40\% \times AC + 60\% \times EAF$$

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 na ordenação em termos de EAF;
- 2) Prevalece a candidatura que se encontrar mais bem classificada em termos da dimensão específica "ACRESCENTAR VALOR".

## 6. PUBLICITAÇÃO DOS RESULTADOS

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

## 7. CONVITE AO CANDIDATO SELECIONADO

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 constantes da lista de classificação final, pela ordem em que os mesmos se encontrem ordenados, sem prejuízo de não se encontrar a AdC obrigada a preencher o lugar que possa ter ficado vago. Os candidatos selecionados e que não sejam admitidos serão integrados 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.