

AVISO DE RECRUTAMENTO Ref.ª REC/2022/11

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 de Informática Forense (integração na carreira de técnico especializado)

O/a candidato/a selecionado/a será integrado na Unidade de Tecnologias de Informação e Comunicação (UTIC).

As funções a desempenhar podem incluir, designadamente:

- a) A articulação com as restantes Unidades Orgânicas (UO) sobre definição de procedimentos para assegurar a adequação e compatibilização com as normas legais em vigor;
- b) Assegurar a gestão, administração, manutenção e apoio à utilização dos sistemas e aplicações utilizados na AdC para a análise forense de informação;
- c) O estabelecimento, em articulação com as restantes UO, dos procedimentos que enquadrem a atividade da AdC.

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 engenharia informática, engenharia de sistemas, informática de gestão ou em outra área relevante para o exercício da função;
- b) Experiência profissional relevante pós-licenciatura mínima de 10 anos;
- c) Excelente domínio de português e inglês;
- d) Disponibilidade para deslocações regulares no país e no estrangeiro.

1.2. Condições preferenciais:

- a) Mestrado em engenharia informática, engenharia de sistemas, informática de gestão ou em área compatível com o exercício da função;

- b) Pós-graduação nas áreas acima referidas;
- c) Experiência profissional em áreas relevantes para o âmbito funcional descrito, para além dos 10 anos completos exigidos nos requisitos de admissão;
- d) Certificação em software forense de extração e indexação de informação em dispositivos eletrónicos;
- e) Certificação em gestão de projetos ou gestão de serviços IT.

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 auferirá uma remuneração base mensal situada entre €2.530,07 e €3.289,09, que será dependente da experiência profissional do/a candidato/a, valorizando especialmente a experiência específica em informática forense obtida através de uma consultora ou de uma equipa de investigação de uma empresa ou organização nacional ou estrangeira.

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 6 de fevereiro de 2023** mediante o envio, para o endereço eletrónico recrutamento@concorrencia.pt, de:

- a) *curriculum vitae*;
- b) declaração de motivação;
- c) cópia legível do(s) certificado(s) comprovativo(s) das habilitações académicas, com indicação da área;
- d) comprovativo(s) das certificações obtidas;
- e) 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 do/a candidato/a 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.

4.2. Designação dos membros do júri

Presidente:

Francisco Alves Marques;

Vogais:

a) Pedro Jorge Silva;

b) Cristina Chora;

Suplentes:

d) Cátia Felisberto;

e) Teresa Câncio Weber.

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 candidatos 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 em engenharia informática, engenharia de sistemas, informática de gestão ou em área compatível com o exercício da função – **5 pontos**;
- b) Pós-graduação nas áreas acima referidas – **3 pontos**;
- c) Experiência profissional em áreas relevantes para o âmbito funcional descrito, para além dos 10 anos completos exigidos nos requisitos de admissão – **2 pontos por cada ano adicional, com o limite de 10 pontos**;
- d) Certificação em software forense de extração e indexação de informação em dispositivos eletrónicos – **5 pontos**;
- e) Certificação em gestão de projetos ou gestão de serviços IT – **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 em informática forense obtida através de uma consultora ou de uma equipa de investigação de uma empresa ou organização nacional ou estrangeira, para apuramento dos 10 candidatos que passam à fase dos testes de aptidão.

4.3.2. Testes de aptidão (TA): realizados em formato online aos 10 candidatos melhor classificados na AC. Tem por objetivo avaliar a adequação do perfil do candidato à função a desempenhar.

4.3.3. Resolução de estudo de caso (REC): pretende-se avaliar os conhecimentos dos candidatos admitidos na fase anterior, cujos resultados dos testes de aptidão estejam de acordo com a exigência da função.

A REC, com a duração de 1h30m, será composta por uma ou mais questões abertas que serão respondidas em ambiente informático.

A classificação da REC será expressa numa escala de 0 a 100 valores.

4.3.3. Entrevista de seleção (ES): para a qual serão admitidos/avaliados os 4 candidatos com melhor avaliação na fase anterior. 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	ADAPTAÇÃO À CULTURA ORGANIZACIONAL E ESPÍRITO DE MISSÃO: 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	PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: 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	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos da AdC e garantir que os resultados desejados são alcançados.
4	INICIATIVA E AUTONOMIA: 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	COMUNICAÇÃO: 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	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E TRABALHO DE EQUIPA: 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	ACCOUNTABILITY E DE MATURIDADE: 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	INOVAÇÃO E QUALIDADE: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.
9	TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.
10	ACRESCENTAR VALOR: 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 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), REC (Resolução de estudo de caso) e ES (Entrevista de Seleção), a saber:

$$\text{CF} = 30\% \times \text{AC} + 20\% \times \text{REC} + 50\% \times \text{ES}$$

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 candidatos 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 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.