

## REGULAMENTO DE CONCURSO DO RECRUTAMENTO Ref.ª REC/2021/10

### 1 Técnico Especializado de Recursos Humanos

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 célere, 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 Especializado em Recursos Humanos

O candidato deve revelar:

- a) Iniciativa, autonomia e criatividade;
- b) Empatia e espírito de colaboração;
- c) Capacidade de adaptação e resiliência;
- d) Capacidade de organização e planeamento;
- e) Capacidade de análise e de resolução de problemas com foco na solução.

As funções que será chamado a desempenhar incluirão:

#### 1. Implementação do programa de employer branding:

- 1.1 Participação em feiras de emprego;
- 1.2 Interação com universidades promovendo a captação de talentos e a missão da AdC junto dos alunos.

#### 2. Implementação do programa de estágios.

- 2.1 Articulação com os diferentes departamentos para definição de perfis;
- 2.2 Divulgação das ofertas;
- 2.3 Apoio na seleção dos candidatos;
- 2.4 Definição e implementação do programa de acolhimento e acompanhamento dos estagiários.

#### 3. Implementação do processo de recrutamento e seleção:

- 3.1 Elaboração dos regulamentos de recrutamento em parceria com o júri;
- 3.2 Divulgação das ofertas;
- 3.3 Acompanhamento de todas as etapas do processo de recrutamento;
- 3.4 Definição e implementação do programa de acolhimento de novos colaboradores.

4. Apoio nas demais áreas de gestão de recursos humanos, nomeadamente gestão de desempenho, desenvolvimento, cultura e clima organizacional, gestão da assiduidade e outras atividades administrativas, entre outros.
5. Suporte à Unidade de Recursos Humanos em matéria de direito do trabalho.

## 1. REQUISITOS DE ADMISSÃO E QUALIFICAÇÕES

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

- a) Licenciatura pré-Bolonha ou mestrado pós-Bolonha em Direito, Gestão, nas áreas da Psicologia do Trabalho ou Gestão de Recursos Humanos, com média igual ou superior a 15 valores;
- b) Experiência em gestão de recursos humanos mínima de 4 anos (incluindo o estágio) adquirida através da inserção num departamento de recursos humanos de uma empresa ou instituição;
- c) Experiência em recrutamento e seleção mínima de 1 ano, adquirida através da inserção numa consultora ou departamento de recursos humanos de uma empresa ou instituição.

### 1.2. Condições preferenciais:

- i. Pós-Graduação ou Mestrado nas áreas da Psicologia do Trabalho ou Gestão de Recursos Humanos;
- ii. Pós-Graduação ou Mestrado em Direito do Trabalho;
- iii. Experiência profissional relevante em consultoria na área de recursos humanos de pelo menos 1 ano completo;
- iv. Experiência profissional relevante em matéria de legislação laboral de pelo menos 1 ano completo;
- v. Bons conhecimentos da língua inglesa.

## 2. REGIME CONTRATUAL

### 2.1. Tipo contratual

Ao candidato selecionado 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 (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 19/2012, 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 candidato admitido fica sujeito 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 a sede da Autoridade da Concorrência, atualmente na Avenida de Berna, n.º 19, em Lisboa.

## 2.5. Remuneração base mensal

O candidato selecionado auferirá uma remuneração base mensal de €1.905,70.

## 3. FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS

### 3.1. Forma de apresentação de candidaturas

As candidaturas terão de ser obrigatoriamente formalizadas através do acesso ao link disponível na página eletrónica da AdC ([www.concorrencia.pt/](http://www.concorrencia.pt/)), em “Sobre a AdC/Organização/Recrutamento/Processos a decorrer”, no qual os candidatos deverão preencher e submeter o formulário de candidatura em conjunto com os seguintes documentos:

- a) CV;
- b) Carta de motivação; e
- c) Cópia legível do (s) certificado (s) comprovativo (s) das habilitações académicas, com indicação da área e da média final.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação dos documentos autênticos ou autenticados anteriormente remetidos por via eletrónica ou comprovativos das declarações prestadas.

A experiência profissional e outras qualificações relevantes (para além das habilitações académicas) serão avaliadas de acordo com as declarações prestadas pelo candidato na respetiva candidatura. Na eventualidade de se vir a comprovar a falsidade das referidas declarações, tal determinará a imediata exclusão do candidato do presente procedimento.

### **3.2. Prazo para apresentação de candidaturas**

O procedimento encontra-se aberto até às 23:59 (UTC/GMT+00:00) do dia 26 de novembro de 2021.

### **3.3. Exclusão liminar de candidaturas**

O não cumprimento dos requisitos dos pontos 1.1 e 3 determina a não admissão do candidato e a sua exclusão do procedimento concursal.

## **4. CONDUÇÃO DO PROCEDIMENTO**

### **4.1. Funcionamento e composição do júri**

O procedimento será conduzido por um júri composto por três membros, um dos quais é designado presidente.

O presidente do júri determinará as regras para a convocação de reuniões ou outros aspetos do funcionamento interno dos trabalhos do júri.

### **4.2. Designação dos membros do júri**

Presidente:

- a) Maria Kol.

Vogais efetivos:

- b) Cristina Chora (substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos);
- c) Teresa Weber.

Vogais suplentes:

- d) Carlos Freitas;
- e) Cristina Camacho.

### 4.3. Métodos de seleção

O método de seleção do presente procedimento concursal será composto pelas seguintes fases:

- a) A avaliação curricular das candidaturas, de carácter eliminatório, pela qual se procederá à análise da informação prestada pelos candidatos, designadamente a respeitante à qualificação dos candidatos no que se refere à sua experiência profissional e habilitações académicas;
- b) Os testes de aptidão, de carácter eliminatório, que avaliarão a adequação do perfil do candidato à função a desempenhar;
- c) A entrevista profissional de seleção, na qual se pretende avaliar a experiência profissional e a adequação do candidato às funções a desempenhar. Previamente à entrevista, os candidatos têm de responder a um questionário de análise comportamental para complemento da entrevista.

#### 4.3.1. Avaliação curricular

Serão admitidas à fase de avaliação curricular todas as candidaturas devidamente instruídas e submetidas nos termos do presente regulamento e que não tenham sido liminarmente excluídas nos termos do ponto 3.3 *supra*.

Na fase de avaliação curricular (doravante “AC”) pretende-se atender aos seguintes fatores:

- a) Habilitações académicas, e;
- b) Condições Preferenciais:
  - i. Pós-Graduação ou Mestrado nas áreas da Psicologia do Trabalho ou Gestão de Recursos Humanos;
  - ii. Pós-Graduação ou Mestrado em Direito do Trabalho;
  - iii. Experiência profissional relevante em consultoria na área de recursos humanos de pelo menos 1 ano completo;
  - iv. Experiência profissional relevante em matéria de legislação laboral de pelo menos 1 ano completo;
  - v. Bons conhecimentos da língua inglesa.

A AC será expressa numa escala de 0 a 100 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA + CP$$

sendo:

*HA = Habilitações académicas; e,*

*CP = Condições preferenciais;*

A forma de cálculo dos subfactores HA e CP encontra-se detalhada nos pontos seguintes. Todas as candidaturas apresentadas no âmbito de um procedimento concursal que não forem excluídas são ordenadas segundo a sua classificação em termos de avaliação curricular.

### **Habilitações académicas (HA)**

O fator "*habilitações académicas*" ("HA") pondera a titularidade das habilitações académicas nos seguintes termos:

**HA = 3,5 x (NL)** sendo que:

*NL = Nota de Licenciatura* pré-Bolonha ou mestrado pós-Bolonha em Direito, Gestão, nas áreas da Psicologia do Trabalho ou Gestão de Recursos Humanos (*entre 15 e 20 valores*).

### **Condições Preferenciais (CP)**

O fator "*condições preferenciais*" ("CP") destina-se a valorar a detenção de pós-graduação ou mestrado, bem como experiência profissional nos seguintes termos:

$CP = 3 \times PGD \text{ ou } 4 \times MD + 6 \times PGPRH \text{ ou } 7 \times MPRH + 11 \times EPRH + 6 \times EPD + 2 \times I$

Sendo que:

PGD = 1 para quem detém pós-graduação em Direito do Trabalho;

PGD = 0 para quem não detém pós-graduação em Direito do Trabalho;

MD = 1 para quem detém mestrado em Direito do Trabalho;

MD = 0 para quem não detém mestrado em Direito do Trabalho;

PGPRH = 1 para quem detém pós-graduação nas áreas da Psicologia do Trabalho ou Gestão de Recursos Humanos;

PGPRH = 0 para quem não detém pós-graduação nas áreas referidas;

MPRH = 1 para quem detém mestrado nas áreas da Psicologia do Trabalho ou Gestão de Recursos Humanos;

MPRH = 0 para quem não detém mestrado nas áreas referidas;

EPRH = 1 para quem detém experiência profissional relevante em consultoria na área de recursos humanos de pelo menos 1 ano completo;

EPRH = 0 para quem não detém experiência profissional na área e condição referida;

EPD = 1 para quem detém experiência profissional relevante em matéria de legislação laboral de pelo menos 1 ano completo;

EPD = 0 para quem não detém experiência profissional na área e condição referida;

I = 1 para quem detém bons conhecimentos da língua inglesa (nível intermédio);

I = 0 para quem não detém bons conhecimentos da língua inglesa (nível intermédio).

#### **4.3.2. Testes de Aptidão (TA)**

Serão admitidos à fase dos testes de aptidão os candidatos que na fase de avaliação curricular obtenham uma das primeiras 25 classificações. Esta fase terá exclusivamente carácter eliminatório.

#### **4.3.3. Entrevista profissional de seleção (ES)**

Serão admitidos à fase de entrevista os candidatos cujos resultados do teste de aptidão estejam de acordo com a exigência da função.

Na fase de ES pretende-se avaliar a experiência profissional, o perfil e adequação dos candidatos admitidos a esta fase para as funções a desempenhar.

A entrevista será realizada em língua portuguesa e língua inglesa, podendo incidir e aprofundar questões abordadas na prova de conhecimentos.

A avaliação final da ES será expressa num valor de 0 a 10, até às centésimas, sendo convertida, para efeitos da fase de classificação final da candidatura numa escala de 0 a 100, pela multiplicação do valor por 10.

#### **4.3.4. Classificação final (CF)**

Só serão objeto de classificação final os candidatos que tenham obtido classificação igual ou superior a 6,00 valores (na escala de 0 a 10) na entrevista profissional de seleção, sendo eliminados os candidatos que obtenham uma classificação inferior àquele valor.

A classificação final dos candidatos ("CF"), considerada até às centésimas, deve ser expressa numa escala de 0 a 100 valores resultando da média aritmética das classificações obtidas nos métodos de seleção<sup>1</sup> (avaliação curricular e entrevista profissional de seleção) de acordo com a seguinte fórmula:

---

<sup>1</sup> A fase dos testes de aptidão terá exclusivamente carácter eliminatório.

**Classificação final (CF) = 40% x AC + 60% x ES**

Em caso de empate na classificação de duas ou mais candidaturas em termos de CF, prevalece a que se encontrar melhor ordenada em termos de ES.

#### **4.4. Publicitação dos resultados**

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

#### **4.5. Convite ao candidato selecionado**

Por deliberação do conselho de administração da AdC, será dirigido ao candidato que se encontre melhor classificado uma proposta formal para a celebração do contrato de trabalho.

Caso o candidato selecionado não venha a celebrar o contrato de trabalho dentro de prazo razoável fixado, 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, podendo aquela lista manter-se em vigor pelo período de 2 anos, sem prejuízo de não se encontrar a AdC obrigada a preencher o lugar que possa ter ficado vago.