

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/), 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 12 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:

$$HA = 3,5 \times (NL) \text{ sendo que:}$$

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 caráter 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 seleção¹ (avaliação curricular e entrevista profissional de seleção) de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Classificação final (CF)} = 40\% \times \text{AC} + 60\% \times \text{ES}$$

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

¹ A fase dos testes de aptidão terá exclusivamente caráter eliminatório.

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.