

AVISO DE RECRUTAMENTO Ref.^a REC/2022/5

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 Recursos Humanos

O(a) candidato(a) selecionado(a) será responsável pela Unidade de Recursos Humanos, reportando ao Conselho de Administração, tendo como principais responsabilidades:

- Definir, planejar e garantir a implementação da estratégia e política de recursos humanos na organização;
- Definir e implementar ações que favoreçam o clima organizacional e o fortalecimento da cultura da AdC;
- Potenciar a interação com as instituições de ensino;
- Desenvolver e implementar processos de recrutamento e seleção, e acolhimento de novos colaboradores;
- Definir e implementar estratégias de captação, retenção e desenvolvimento de talento;
- Desenhar e implementar projetos de desenvolvimento de carreira;
- Gerir as relações com os vários diretores, no sentido de acompanhar e desenvolver as respetivas equipas, incluindo no que respeita à definição de objetivos, à avaliação de desempenho e aos planos de desenvolvimento profissional;
- Assegurar e implementar estratégias em matéria de saúde e segurança no trabalho;
- Acompanhar os processos em matéria laboral, garantindo o cumprimento legal;
- Elaborar reportes de atividade para a administração;
- Assegurar obrigações de reporte e outras em matéria de recursos humanos junto de entidades públicas.

1. REQUISITOS DE ADMISSÃO E QUALIFICAÇÕES

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

- Licenciatura nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Direito, Psicologia ou área compatível com o exercício da função;
- Experiência profissional mínima de 10 anos relevante para a função;

- Experiência no desenvolvimento estratégico de recursos humanos, nomeadamente em consultoria;
- Excelente domínio de português e inglês.

1.2. Condições preferenciais:

- a) Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Direito do Trabalho, Psicologia ou área compatível com o exercício da função;
- b) Pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos, Direito do Trabalho, Psicologia ou área compatível com o exercício da função.

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 incutir 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) Personalidade forte e autoconfiante;
- 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 30 de junho de 2022** mediante o envio, para o endereço eletrónico info@singularinternational.com, de:

- a) *curriculum vitae*, que entre outras informações indique o período de tempo de experiência em desenvolvimento estratégico de recursos humanos, detalhando as atividades e projetos, 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. Apreciação liminar de candidaturas

A não instrução das candidaturas com a documentação referida no ponto anterior determina a não admissão do(a) candidato(a) ao procedimento concursal.

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 (Singular International Executive Search).

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 Chora
- e) Francisco Marques.

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 caráter 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 caráter 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 em Gestão de Recursos Humanos, Direito do Trabalho, Psicologia ou área compatível com o exercício da função: **16 pontos**
- II. Pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos, Direito do Trabalho, Psicologia ou área compatível com o exercício da função: **9 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 tempo de experiência no desenvolvimento estratégico de recursos humanos, para apuramento dos 10 candidatos que passam à fase de avaliação comportamental.

4.3.3. Avaliação comportamental: realizada em formato online aos 10 candidatos melhor 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.

4.3.4. 2^a Entrevista na qual se pretende avaliar os candidatos submetidos à avaliação comportamental, nas seguintes competências genéricas:

Nº	Descrição da Competência	PESO
1	ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos da AdC e garantir que os resultados desejados são alcançados.	5%
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.	5%
3	LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS: Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.	5%
4	VISÃO ESTRATÉGICA: 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.	5%
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.	5%
6	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: 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.	5%
7	NEGOCIAÇÃO E PERSUASÃO: 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.	5%
8	ORIENTAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E MUDANÇA: Capacidade para diagnosticar processos de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiarativamente a sua implementação.	5%

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

4.3.5. 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:
 - 1º classificado na dimensão: 10 pontos
 - 2º classificado na dimensão: 8 pontos
 - 3º classificado na dimensão: 6 pontos
 - 4º classificado na dimensão: 4 pontos
 - 5º classificado na dimensão: 2 pontos

Nº	Dimensões específicas	PESO
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.	10%
2	RELAÇÕES INTRA E INTERDEPARTAMENTAIS: 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.	10%
3	PERSONALIDADE FORTE E AUTOCONFIANTE: Capacidade de expor o que realmente pensa relativamente às melhores estratégias e táticas a seguir, mesmo que isso signifique não ir ao encontro do entendimento do Conselho de Administração.	10%
4	ACCOUNTABILITY 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.	10%
5	ABERTURA À MUDANÇA, PROATIVIDADE E DINAMISMO: 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.	10%
6	ACRESCENTAR VALOR: Capacidade de acrescentar valor à Autoridade da Concorrência por via da sua experiência profissional.	10%

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 2^a 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 CF (Classificação Final), 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 à o seguinte método de desempate pela seguinte ordem:

- 1) Prevalece a candidatura que se encontrar melhor ordenada em termos de EAF;
- 2) Prevalece a candidatura que se encontrar melhor classificada em termos da dimensão específica "ACRESCENTAR VALOR".

6. PUBLICAÇÃO 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.