

REGULAMENTO DE CONCURSO DO RECRUTAMENTO Ref.^a REC/2022/7

1 Técnico Especializado em Comunicação (M/F)

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 a termo resolutivo (incerto):

1 Técnico Especializado em Comunicação (M/F)

O/A candidato/a deve revelar:

- a) Possuir excelente capacidade comprovada de comunicação, oral e escrita, em português e inglês;
- b) Deter espírito de equipa e as competências necessárias para desenvolver atividades de forma versátil;
- c) Capacidade de pesquisa, análise e integração de informação, atenção ao detalhe e resolução de problemas;
- d) Capacidade de autonomia e resiliência
- e) Dinamismo e espírito de iniciativa na proposta de campanhas de comunicação;
- f) Capacidade de planeamento e execução;
- g) Capacidade para interagir com imprensa especializada internacional (eg. GCR, MLex, PaRR);
- h) Sensibilidade para assuntos económicos.

O/A candidato/a selecionado/a participará no exercício das funções da AdC, com vista à defesa e promoção da concorrência em Portugal.

As funções que será chamado/a a desempenhar podem incluir:

- a) Desenvolvimento e implementação de estratégias e políticas comunicacionais, dirigidas aos públicos interno e externo, com o recurso a tecnologias de informação;
- b) Assessoria de imprensa;
- c) Produção de conteúdos digitais e dinamização do site institucional da AdC;
- d) Dinamização da presença da AdC em redes sociais relevantes, incluindo a criação de produção de material de comunicação institucional;

- e) Produção e edição de conteúdos para diversos suportes (vídeo, áudio, internet);
- f) Criação e redação de brochuras e apresentações;
- g) Elaboração e implementação de projetos de comunicação em matéria de política de concorrência diversificados e destinados aos diversos “stakeholders” da AdC;
- h) Colaboração no planeamento e organização de eventos institucionais da AdC;
- i) Preparação e implementação de iniciativas de comunicação interna da AdC.

1. REQUISITOS DE ADMISSÃO E QUALIFICAÇÕES

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

- a) Licenciatura nas áreas de Comunicação, Relações Públicas, Marketing, Multimédia, Jornalismo ou similar, com média igual ou superior a 14 valores;
- b) Experiência profissional mínima de 4 anos (incluindo o estágio) em área relevante para as funções a desempenhar.

1.2. Condições preferenciais:

- i. Pós-graduação ou Mestrado em área relevante para o exercício das funções, designadamente nas áreas de Comunicação, Relações Públicas, Marketing, Multimédia, Jornalismo ou similar;
- ii. Experiência profissional em assessoria de imprensa, produção de conteúdos digitais e gráficos ou em gestão de redes sociais.
- iii. Domínio (avançado) escrito e falado da língua inglesa, com qualidade exigível a contactos internacionais e à dinamização da presença da AdC em publicações especializadas internacionais.

2. REGIME CONTRATUAL

2.1. Tipo contratual

Ao/A candidato/a selecionado/a será proposta a celebração de um **contrato individual de trabalho a termo resolutivo incerto** 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 (Decreto-Lei 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. Período experimental

O/A candidato/a admitido/a fica sujeito/a a um período experimental de 30 dias, nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 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/A candidato/a selecionado/a auferirá uma remuneração base mensal entre €2.732,47 e €4.250,51, em função do perfil curricular e profissional e da classificação final obtida.

3. FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS

3.1. Formalização de candidaturas

As candidaturas devem ser formalizadas através do preenchimento do **formulário** disponível na página eletrónica da AdC (www.concorrenca.pt), em “Sobre a AdC/Organização/Recrutamentos atuais” e submetidas, em conjunto, com os seguintes **documentos que devem ser obrigatoriamente apresentados, sob pena de exclusão**:

- a) Curriculum Vitæ (CV);
- b) Cópia legível do (s) certificado (s) comprovativo (s) das habilitações académicas, com indicação da área e da média final do curso (licenciatura, pós-graduação ou mestrado).

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/a candidato/a do presente procedimento.

3.2. Prazo para apresentação de candidaturas

O procedimento encontra-se aberto até às 23:59 (UTC/**GMT+01:00**) do dia 29 de agosto de 2022.

3.3. Exclusão liminar de candidaturas

O não cumprimento dos requisitos dos pontos 1.1 e 3 determina a não admissão do/a candidato/a 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:

Cristina Camacho

Vogais:

- a) Ana Sofia Rodrigues (substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos);
- b) Ana Amante;

Suplentes:

- c) António Seabra Ferreira;
- d) Miguel Mota Marques.

4.3. Métodos de seleção

O método de seleção do presente procedimento concursal será composto por duas fases sequenciais:

- a) A avaliação curricular das candidaturas, de carácter eliminatório, pela qual se procederá à análise da informação prestada, designadamente a respeitante à qualificação dos candidatos no que se refere à sua experiência profissional e habilitações académicas; e,
- b) A entrevista profissional de seleção, na qual se pretende avaliar a experiência profissional e a adequação do/a candidato/a às funções a desempenhar.

4.3.1. Avaliação curricular (AC)

Serão admitidos 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 ("AC"), pretende-se atender aos seguintes fatores:

- a) Habilitações académicas; e,
- b) Experiência profissional em assessoria de imprensa, produção de conteúdos digitais e gráficos ou em gestão de redes sociais.

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

$$AC = HA \times 50\% + EP \times 50\%$$

sendo:

HA = *Habilitações académicas*; e,

EP = *Experiência profissional*;

A forma de cálculo dos subfactores e EP 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 :

$$HA = 4,5 \times (NC) + 3,5 \times PG + 6,5 \times M$$

sendo que:

NC (nota contabilizada) = Nota de Licenciatura (entre 14 e 20);

PG = 1 para quem detém pós-graduação, designadamente em designadamente nas áreas de Comunicação, Relações Públicas, Marketing, Multimédia, Jornalismo ou similar; PG = 0 para quem não detém pós-graduação nas áreas referidas;

M = 1 para quem detém mestrado nas áreas referidas no ponto anterior (PG); M = 0 para quem não detém mestrado nas áreas referidas.

Experiência profissional (EP)

O fator "*experiência profissional*" ("EP") destina-se a valorar a experiência profissional do/a candidato/a em assessoria de imprensa, produção de conteúdos digitais e gráficos ou em gestão de redes sociais.

Para cálculo da EP, aplicar-se-á a seguinte fórmula, tendo por limite superior a classificação de 100:

$$EP = 16 \times \text{Número de Anos Contabilizados (NAC)} + 4$$

Em que:

$$NAC = EPE + (EPT - EPE) / 2$$

Sendo:

EPT – número de anos completos de experiência profissional. É requisito do presente procedimento concursal que esta experiência profissional total tenha uma duração mínima de 4 anos. Não será contabilizada, para efeitos da avaliação curricular, a EPT que supere os 6 anos;

EPE – número de anos completos de experiência profissional em assessoria de imprensa, produção de conteúdos digitais e gráficos ou em gestão de redes sociais. Não será contabilizada, para efeitos da avaliação curricular, a EPE que supere os 6 anos.

4.3.2. Entrevista profissional de seleção (ES)

Só serão admitidos à fase de entrevista profissional de seleção (“ES”) os candidatos admitidos à fase de avaliação curricular e que nela obtenham uma das primeiras 10 melhores classificações, segundo a ordenação obtida nos termos do número anterior.

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 prestação do/a candidato/a na ES deverá ser avaliada segundo os seguintes fatores:

- a) Motivação do candidato, pelo qual se apreciará o interesse do/a candidato/a para o desempenho das tarefas;
- b) Perfil pessoal, pelo qual se apreciará a integridade, compromisso e a tolerância à pressão e à contrariedade;
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal, pelo qual se apreciará o relacionamento e cooperação com os outros e o espírito de equipa;
- d) Capacidade de comunicação, pelo qual se apreciará as competências do/a candidato/a na descrição de factos e conceitos e na exposição com clareza e de modo sistematizado das suas análises ou pontos de vista, em português e em inglês;
- e) Espírito de iniciativa, pelo qual se apreciará a capacidade do/a candidato/a assumir responsabilidades e tomar iniciativas na resolução de problemas e no desenvolvimento das matérias e de métodos de trabalho;
- f) Competência profissional relevante, pelo qual se avaliará os conhecimentos que o/a candidato/a declara possuir.

A entrevista será realizada em língua portuguesa, podendo algumas das questões ser colocadas em língua inglesa.

O júri atribuirá a cada candidato/a entrevistado/a uma classificação em cada fator expressa em números inteiros entre 1 e 10 valores, consoante considere que o/a candidato/a demonstrou possuir, relativamente ao fator em questão, um nível, respetivamente, Insuficiente (1 a 2), Reduzido (3 a 4), Suficiente (5 a 6); Bom (7 a 8) ou Elevado (9 a 10).

Para efeitos da avaliação final da ES, os fatores de avaliação da entrevista devem ser ponderados da seguinte forma:

Fatores	Peso
Motivação	10%
Perfil pessoal	10%
Capacidade de relacionamento interpessoal	10%
Capacidade de comunicação	10%
Espírito de iniciativa	10%
Competência profissional relevante	50%

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.

4.4. Classificação final

Só serão objeto de classificação final os candidatos admitidos anteriormente à fase de entrevista profissional de seleção que nela tenham obtido classificação igual ou superior a 6,00 valores (na escala de 0 a 10), sendo eliminados os candidatos que obtenham uma classificação inferior àquele valor, bem como os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 5,00 valores no fator de avaliação “Competência profissional relevante”.

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 dois métodos de seleção (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 mais bem classificada em termos de ES.

4.5. Publicitação dos resultados

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

4.6. Convite ao candidato selecionado

Por deliberação do conselho de administração da AdC, será dirigido ao/à candidato/a que se encontrar mais bem classificado/a uma proposta formal para a celebração do contrato de trabalho.

Caso o/a candidato/a selecionado/a não venha a celebrar o contrato de trabalho dentro do 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 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 para a mesma carreira, categoria e perfil.