

## **Recrutamento de Técnico(a) de Desenho Gráfico para o Departamento de Comunicação da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões**

O recrutamento de trabalhadores para a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) obedece a um procedimento concursal que pretende garantir a transparência, a imparcialidade e a igualdade de oportunidades, conforme o disposto no artigo 31.º dos Estatutos desta Autoridade, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 1/2015, de 6 de janeiro.

São definidas neste regulamento as regras gerais do processo de recrutamento de um(a) Técnico(a) de Desenho Gráfico para o Núcleo de Design Gráfico e Multimédia do Departamento de Comunicação – Ref.ª DC2232.

Os candidatos podem solicitar esclarecimentos recorrendo ao seguinte endereço de correio eletrónico: [recrutamento.rh@asf.com.pt](mailto:recrutamento.rh@asf.com.pt).

### **1. Regime contratual**

Nos termos do artigo 30.º dos Estatutos da ASF, aos trabalhadores da ASF aplica-se o Código do Trabalho, por via da celebração de um contrato individual de trabalho.

### **2. Anúncio de recrutamento**

Os anúncios de recrutamento, publicados pelos meios habituais, estabelecem os requisitos que enquadram o perfil pretendido, designadamente os seguintes:

- a. perfil requerido – requisitos mínimos de carácter obrigatório cujo não preenchimento determina a exclusão do candidato do processo de recrutamento;
- b. requisitos preferenciais – requisitos cujo preenchimento pode melhorar o posicionamento de um candidato;
- c. modo de apresentação e data-limite da candidatura.

### **3. Processo de candidatura**

A candidatura deve ser feita do seguinte modo:

- a. O formulário de candidatura está disponível no sítio da ASF na Internet (ASF/Recursos Humanos), por meio da hiperligação relativa ao processo de recrutamento;
- b. O formulário deve ser totalmente preenchido e submetido, anexando-se os respetivos comprovativos das habilitações académicas (incluindo a classificação final e as classificações nas diversas disciplinas da licenciatura e formação complementar) e outras certificações que atestem a veracidade das informações constantes no currículo;
- c. Todas as candidaturas devem ser apresentadas em português, com uma carta de motivação (em que se deverá também indicar a expectativa remuneratória), um curriculum vitae detalhado e os certificados académicos comprovativos das notas obtidas nas diversas disciplinas de licenciatura e mestrado, bem como da média final alcançada;
- d. A candidatura fora de prazo, a prestação de falsas declarações ou o não envio de documentos comprovativos determinará a exclusão do candidato do processo de recrutamento;
- e. Em caso de dificuldade no preenchimento ou no envio da candidatura eletrónica deverá ser contactada a ASF por meio do seguinte endereço de correio eletrónico: [recrutamento.rh@asf.com.pt](mailto:recrutamento.rh@asf.com.pt).

### **4. Júri**

Para acompanhamento do processo de recrutamento é constituído um júri de, no máximo, cinco elementos, incluindo o responsável da unidade orgânica interessada no recrutamento e outro elemento dessa estrutura, bem como elementos de outras unidades orgânicas. Nas entrevistas pode ainda estar presente um técnico de recursos humanos, para avaliar o perfil psicológico dos candidatos.

Os elementos do júri poderão ser substituídos caso estejam impedidos de participar em alguma das fases.

## **5. Métodos de seleção**

O método de seleção do presente procedimento terá as seguintes fases:

1. Avaliação curricular das candidaturas, por meio da qual se procederá à análise da informação prestada, nomeadamente da constante do curriculum vitae, da carta de motivação e dos certificados, bem como dos outros documentos eventualmente fornecidos no processo de candidatura. Desta avaliação pode resultar a exclusão do candidato;
2. Entrevista, feita apenas a parte dos candidatos aprovados na fase anterior, a convocar em grupos sucessivos, cada qual com um máximo de cinco candidatos, por ordem decrescente de classificação da avaliação curricular, na qual se pretende avaliar as competências técnicas e comportamentais. Quando as necessidades de recrutamento sejam satisfeitas, é dispensada a entrevista dos restantes candidatos, os quais são considerados excluídos;
3. Realização de testes psicotécnicos, se assim for determinado.

## **6. Avaliação curricular**

A avaliação curricular conduz à classificação dos candidatos, feita nos seguintes termos:

- a. A análise curricular do perfil exigido determina a exclusão dos candidatos que não demonstrem as habilitações, classificações, anos de experiência ou outras competências exigidas;
- b. A avaliação do perfil exigido dos candidatos tem como base uma escala de avaliação de 0 a 3, aplicada a todos os candidatos de acordo com critérios idênticos e com a seguinte descrição:  
0 – Não preenche;

1 – Suficiente;

2 – Bom;

3 – Muito bom.

c. Serão imediatamente excluídos do concurso todos os candidatos que tenham zero em algum dos requisitos do perfil exigido;

d. A classificação do currículo académico (licenciatura e/ou mestrado) é feita do seguinte modo:

Média Final < 13 – 0; 13 – 1 ponto; 14 – 2 pontos; >14 – 3 pontos;

e. A experiência profissional relevante para as funções é avaliada do seguinte modo:

< 1 ano – 0 pontos; 1 ano – 1 ponto; 2 anos – 2 pontos; 3 ou mais anos – 3 pontos;

f. Conhecimentos sólidos nas áreas indicadas no anúncio: 0 a 3 pontos, conforme o nível demonstrado;

g. Os candidatos com classificação igual ou superior a 3 pontos passarão para uma fase de entrevista de seleção tendo em vista a avaliação dos candidatos, particularmente no que respeita aos requisitos preferenciais;

h. O júri pode deliberar a definição de uma classificação superior à mínima exigida como critério de triagem, face à qualidade e quantidade de candidaturas existentes.

i. O júri pode entrevistar apenas parte dos candidatos aprovados na fase anterior, a convocar em grupos sucessivos, cada qual com um máximo de cinco candidatos, por ordem decrescente de classificação da avaliação curricular, na qual se pretende avaliar as competências técnicas e comportamentais dos candidatos. Quando as necessidades de recrutamento sejam satisfeitas, é dispensada a entrevista dos restantes candidatos, que são considerados excluídos.

## **7. Entrevista de seleção**

Na entrevista de seleção são avaliadas a experiência profissional (EP), as competências técnicas (CT), as competências comportamentais (CC) e a motivação para a função (MF), por meio de questões que atestem o nível de proficiência nas competências avaliadas. O júri, em complemento, pode solicitar a realização de testes para aferição dos conhecimentos técnicos.

Considera-se:

Experiência profissional (EP) – Conjunto de funções e responsabilidades exercidas ao longo da carreira profissional.

Competências técnicas (CT) – Conjunto de aptidões e conhecimentos técnicos.

Competências comportamentais (CC) – Conjunto de predisposições, capacidades e comportamentos adequados à função.

Motivação para a função (MF) – Expectativas profissionais e potencial de desenvolvimento profissional e pessoal face às responsabilidades da função.

A avaliação da entrevista é realizada numa escala de 0 a 5 para cada uma das componentes, sendo:

0 – Insuficiente;

1 – Pouco satisfatório;

2 – Satisfatório;

3 – Bom;

4 – Muito Bom;

5 - Excelente.

A classificação da entrevista é efetuada de acordo com a seguinte forma de cálculo:

$(EP \times 25\%) + (CT \times 25\%) + (CC \times 25\%) + (MF \times 25\%)$

## **8. Aplicação de testes de aptidões e de avaliação psicológica**

Poderá ser solicitada a realização de testes de aptidão e de personalidade aos candidatos melhor classificados, nomeadamente testes de raciocínio verbal, numérico, lógico, ou sobre outras valências consideradas importantes para a avaliação dos candidatos.

## **9. Relatório de adequação funcional**

O relatório de adequação funcional agrega o parecer do júri, um relatório referente ao perfil psicológico dos candidatos ou os resultados dos testes psicométricos, quando aplicáveis.

## **10. Seleção do candidato**

Tendo como base o relatório de adequação funcional, o Conselho de Administração da ASF delibera sobre o candidato selecionado.

## **11. Comunicação dos resultados**

Por razões de confidencialidade e proteção de dados pessoais, os resultados não serão publicitados no sítio da ASF na Internet. Será enviada uma mensagem eletrónica para cada candidato com informação sobre o resultado do processo de recrutamento.

## **12. Desistência do processo de recrutamento**

Se o candidato selecionado desistir do processo, a ASF poderá apresentar convite ao candidato que imediatamente a seguir estiver melhor classificado.

### **13. Constituição de bolsa**

A ASF poderá, mediante consentimento, manter os dados dos candidatos não selecionados, tendo em vista a constituição de uma bolsa que poderá ser considerada pela ASF para o preenchimento de uma eventual vaga futura em função com perfil compatível.

O consentimento pode ser retirado a qualquer momento através dos contactos da ASF, sem prejuízo da licitude do tratamento efetuado com base no consentimento prévio.