

Regulamento do Concurso de Recrutamento

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 para a ASF.

Os candidatos podem solicitar esclarecimentos recorrendo ao seguinte endereço de correio eletrónico: 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:

- 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/Recrutamentos);
- b. O formulário deve ser preenchido e submetido, anexando-se uma carta de motivação, o *curriculum vitae* e os respetivos comprovativos das habilitações e/ou formações identificadas no perfil requerido e requisitos preferenciais;
- c. A candidatura e a carta de motivação devem ser apresentadas em português;

- d. A candidatura fora de prazo, a prestação de falsas declarações ou o não envio de documentos comprovativos referidos nas alíneas anteriores determinará a exclusão do candidato do processo de recrutamento;
- e. Em caso de dificuldade no preenchimento ou no envio da candidatura eletrónica, a ASF pode ser contactada através do endereço de correio eletrónico: recrutamento.rh@asf.com.pt.

4. Júri

Para acompanhamento do processo de recrutamento é constituído um júri, que inclui um representante do Departamento de Sistemas de Informação, um representante do Departamento de Estatística, um representante do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, bem como um membro externo convidado pela ASF.

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 tem as seguintes fases:

- a. Avaliação curricular do cumprimento do perfil requerido, por meio da qual se procede à análise da informação prestada, nomeadamente da constante do *curriculum vitae* e dos comprovativos das habilitações e/ou formações, bem como dos outros documentos eventualmente fornecidos no processo de candidatura. Desta avaliação pode resultar a exclusão do candidato;
- b. Caso a avaliação curricular efetuada nos termos da alínea anterior não permita a seriação mínima dos candidatos, é efetuada a avaliação curricular do cumprimento dos requisitos preferenciais;
- c. Entrevista, feita apenas a parte dos candidatos aprovados nas fases referidas nas alíneas anteriores, a convocar em grupos sucessivos, por ordem decrescente de classificação;
- d. Realização de outras entrevistas ou avaliações, se assim for determinado;
- e. Quando as necessidades de recrutamento sejam satisfeitas, é dispensada a entrevista dos restantes candidatos, os quais são considerados excluídos.

6. Avaliação curricular

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

- a. A avaliação do perfil requerido dos candidatos tem como base uma escala de avaliação, aplicada a todos os candidatos de acordo com critérios idênticos e com a seguinte descrição:
 - 0 – Não cumpre;
 - 1 – Cumpre.
- b. Serão excluídos do concurso todos os candidatos que tenham zero em algum dos requisitos do perfil requerido.
- c. Caso a avaliação curricular efetuada nos termos das alíneas anteriores não permita uma seriação mínima dos candidatos, é efetuada a avaliação curricular do cumprimento dos requisitos preferenciais, sendo avaliado com mais um ponto cada requisito preferencial em que esteja demonstrado o respetivo cumprimento.
- d. O júri pode deliberar a definição de uma classificação superior à classificação resultante do perfil requerido, face à qualidade e quantidade de candidaturas existentes.
- e. O júri pode entrevistar apenas parte dos candidatos aprovados nesta fase, a convocar em grupos sucessivos, por ordem decrescente de classificação da avaliação curricular.
- f. 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.

Considera-se:

- a) Experiência profissional (EP) – Conjunto de funções e responsabilidades exercidas ao longo da carreira profissional, tendo por base os requisitos obrigatórios e preferenciais da função;
- b) Competências técnicas (CT) – Conjunto de aptidões e conhecimentos técnicos;
- c) Competências comportamentais (CC) – Conjunto de predisposições, capacidades e comportamentos adequados à função;
- d) 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 1 a 5 para cada uma das componentes, sendo:

1	2	3	4	5
Insuficiente	Pouco satisfatório	Satisfatório	Bom	Muito Bom

A classificação da entrevista, relativamente ao perfil requerido, é efetuada de acordo com as seguintes fórmulas de cálculo:

- a) Perfil sem experiência profissional: $(CT \times 33,3\%) + (CC \times 33,3\%) + (MF \times 33,3\%)$;
- b) Perfil entre 1 e 10 anos de experiência profissional: $(EP \times 25\%) + (CT \times 25\%) + (CC \times 25\%) + (MF \times 25\%)$;
- c) Perfil entre 10 e 20 anos de experiência profissional: $(EP \times 30\%) + (CT \times 25\%) + (CC \times 25\%) + (MF \times 20\%)$;
- d) Perfil com mais de 20 anos de experiência profissional: $(EP \times 35\%) + (CT \times 20\%) + (CC \times 25\%) + (MF \times 20\%)$.

8. Realização de outras avaliações

No decorrer do processo, poderá ser solicitada a realização de outras avaliações, testes psicotécnicos ou entrevistas, consideradas importantes para a seleção dos candidatos.

9. Relatório de júri

O relatório de júri agrega o parecer do júri, referente ao perfil dos candidatos, identificando o candidato selecionado e os resultados de outras avaliações, quando aplicáveis.

10. Seleção do candidato

Tendo como base o relatório de júri, 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

Caso o candidato selecionado desista do processo, a ASF poderá apresentar convite ao candidato seguinte melhor classificado.

13. Deveres gerais de conduta

O candidato deve conhecer os deveres gerais de conduta e padrões de atuação aplicáveis aos trabalhadores da ASF, conforme resulta do Código de Conduta dos trabalhadores da ASF e outros documentos associados que serão apresentados no decorrer do processo de recrutamento e que podem ser consultados em www.asf.com.pt

14. Tratamento de dados pessoais

Para cumprimento das finalidades associadas ao recrutamento e seleção, tal como consta da declaração no formulário de candidatura, a ASF procede ao tratamento de dados pessoais na qualidade de Responsável pelo Tratamento, atuando em conformidade com o previsto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados ou RGPD) e demais legislação de proteção de dados pessoais aplicável.

15. Constituição de bolsa

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

O consentimento pode ser retirado a qualquer momento através de comunicação expressa à ASF nesse sentido, através dos contactos disponibilizados, sem prejuízo da licitude do tratamento efetuado com base no consentimento prévio.