

**Regulamento do concurso de recrutamento de Técnico(a)s de Gestão de Processos para o Departamento de Supervisão Comportamental 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 Técnico(a)s de Gestão de Processos para o Núcleo de Gestão de Processos da Área de Apoio ao Consumidor do Departamento de Supervisão Comportamental – Ref.ª DSC2413.

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, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 1/2015, de 6 de janeiro, aos trabalhadores da ASF aplica-se o Código do Trabalho, por via da celebração de um contrato individual de trabalho a termo certo.

**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 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, um *curriculum vitae* detalhado e os certificados académicos comprovativos das habilitações requeridas no perfil;
- 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, ou a coordenação da área respetiva, 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:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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 deter os requisitos descritos no perfil requerido.
- b. A avaliação do perfil exigido 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.

- c. Serão excluídos do concurso todos os candidatos que tenham zero em algum dos requisitos do perfil exigido.
- d. 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.
- e. 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.
- f. O júri pode entrevistar apenas parte dos candidatos aprovados nesta fase, a convocar em grupos sucessivos, 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 1 a 5 para cada uma das componentes, sendo:

1 – Insuficiente;

2 – Pouco satisfatório;

3 – Satisfatório;

4 – Bom;

5 – Muito Bom.

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

$$(CT \times 33\%) + (CC \times 33\%) + (MF \times 33\%)$$

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

No decorrer do processo, poderá ser solicitada a avaliação de outras valências consideradas importantes para a seleção dos candidatos.

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

O relatório de adequação funcional agrega o parecer do júri e um relatório referente ao perfil dos candidatos ou os resultados de outras avaliações, 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.