

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 Supervisão Comportamental, um representante do Departamento de Autorizações e Registos, um representante do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, bem como um elemento externo à 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.