Regulamento do concurso de recrutamento para Estágios Profissionais da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões

O recrutamento de estágios profissionais promovido pela 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 dos concursos para estágios profissionais.

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

1. Regime contratual

O presente regulamento é enquadrado pelo Decreto-Lei nº 66/2011, de 1 de junho, e estabelece as regras a que deve obedecer a seleção e a contratação de candidatos em regime de estágios profissionais, promovidos pela ASF.

2. Anúncio de estágios profissionais

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 caráter 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 anúncio e o formulário de candidatura estão disponíveis no sítio da ASF;

b. O formulário deve ser preenchido e submetido, anexando-se os respetivos comprovativos das habilitações académicas e outros comprovativos que atestem os requisitos do perfil requerido e os requisitos preferenciais;

c. Todas as candidaturas devem ser apresentadas em português, com uma carta de motivação, um *curriculum vitae* detalhado e os comprovativos referidos na alínea anterior;

d. A candidatura fora de prazo, a prestação de falsas declarações ou o não envio de documentos comprovativos referidos na alínea a. determinam a exclusão do candidato do processo de recrutamento;

e. Em caso de dificuldade no preenchimento ou no envio da candidatura a ASF pode ser contactada através de recrutamento.rh@asf.com.pt.

4. Júri

Para acompanhamento do processo de recrutamento é constituído um júri que inclui um elemento da Unidade Orgânica interessada no recrutamento, bem como um elemento do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

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. 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 na fase referida na alínea a., a convocar em grupos sucessivos, por ordem decrescente de classificação da avaliação curricular, se necessário com recurso à fase referida na alínea anterior, 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;

d. Realização de outras entrevistas ou avaliações, 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 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 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:

- 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 x 33,3%) + (CC x 33,3%) + (MF x 33,3%)

8. Relatório de Júri

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

9. Seleção do candidato

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

10. 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 e seleção.

11. 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.

12. Duração do estágio profissional

A duração do estágio profissional é de seis meses, podendo ser renovado por igual período.

13. Bolsa de estágio

No decurso do estágio, a ASF paga ao estagiário uma bolsa mensal no valor de 1.400€, acrescido de subsídio de refeição em vigor.

Ao contrato de estágio profissional aplicam-se as disposições relativas às contribuições para a segurança social em vigor.

A prorrogação será oportunamente confirmada mediante parecer da Unidade Orgânica e o interesse do estagiário, por mais 6 meses.

14. 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.