

Ref.ª 17/2022_DSA

1. PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O RECRUTAMENTO DE DIRIGENTES DA ANAC

O recrutamento de Dirigentes segue procedimento concursal. Pode consultar os anúncios de recrutamento na página eletrónica da Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC) e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt).

A ANAC pretende recrutar colaborador (m/f) para a função de **Diretor da Direção de Segurança da Aviação** tendo como principais funções as previstas no [Regulamento de Carreiras da ANAC](#) e de atualização e garantia da implementação das políticas de segurança operacional (safety) que devem integrar o Programa Nacional de Segurança Operacional e o Plano Nacional de Segurança Operacional, em conformidade com o Anexo 19 à Convenção de Chicago e o Regulamento Base;

- a) Funções de operacionalização das políticas de segurança (safety) relacionadas com a recolha, armazenamento, proteção, intercâmbio, divulgação, tratamento e análise das informações pertinentes relativas à segurança da aviação civil, entre outras:
- Apresentar de forma agregada e desidentificada informação de segurança relevante para a monitorização, nomeadamente, dos indicadores de desempenho de segurança operacional identificados no Plano Nacional de Segurança Operacional;
 - Coordenar o sistema nacional de recolha, avaliação, tratamento, registo, armazenamento, proteção e divulgação das comunicações de ocorrências no âmbito da aviação civil;
 - Elaborar e propor a publicação de relatórios, estatísticas, estudos e análises relativas à segurança operacional.

2. REQUISITOS DE ADMISSÃO:

2.1. REQUISITOS OBRIGATÓRIOS:

Requisitos a avaliar em sede de análise curricular (AC):

1. Não se encontrar em situação de incompatibilidade ou impedimento para o exercício do cargo, nos termos previstos no artigo 27.º dos Estatutos da ANAC;
2. Habilitação académica de nível superior (licenciatura ou mestrado), mínima de 4 anos, em Engenharia, ou noutra área técnico-científica desde que complementada com formação em segurança da aviação civil (safety), ou em cursos com conteúdo programático equivalente, mas com nomenclatura diversa, ou ser detentor de licença de piloto, com pelo menos

5000 horas de voo, ou deter habilitações técnico-profissionais de controlo de tráfego aéreo;

3. Exercício de funções no setor da aviação civil em áreas do domínio da segurança operacional (safety) (mínimo de 10 anos, nos últimos 20 anos);
4. Experiência em gestão ou coordenação de equipas (mínimo 3 anos, nos últimos 10 anos).

Requisitos a avaliar designadamente em sede de Entrevista de Avaliação de Competências e Caso prático (EACCP):

1. Espírito de missão e serviço público;
2. Liderança e desenvolvimento de pessoas;
3. Orientação para os resultados;
4. Catalisador da mudança;
5. Pensamento estratégico;
6. Impacto e influência;
7. Inovação digital;
8. Experiência consolidada na utilização de equipamentos e aplicações informáticas (MS Office);
9. Fluência na língua portuguesa (língua materna ou competência certificada);
10. Domínio independente da língua inglesa;
11. Disponibilidade para deslocações no território nacional ou no estrangeiro;
12. Ausência de antecedentes criminais (caso o candidato seja integrado numa *shortlist*, é obrigatório o envio do registo criminal válido antes da entrevista final com o júri).

2.2. REQUISITOS PREFERENCIAIS

1. Formação superior (pós-graduação, mestrado ou doutoramento) ou formação profissional complementar relacionada com a implementação das políticas de segurança operacional (safety) ou outras com relevo para o exercício do cargo e ministrada por entidades do setor;
2. Experiência internacional no setor da aviação, no âmbito da participação em grupos de trabalho em organismos internacionais (mínimo 2 anos, nos últimos 5 anos).

3. CONDIÇÕES

- a) Contrato de trabalho em comissão de serviço (com a duração de quatro anos, podendo, por deliberação do conselho de administração, ser renovada uma única vez e por igual período).

- b) Remuneração mensal bruta correspondente aos níveis 1, 2 ou 3 (Diretores/ Chefes de Departamento) da 'Tabela 2 – Tabela Salarial: Cargos Dirigentes anexa ao Regulamento de organização, prestação e disciplina do trabalho, de carreiras e retributivo da ANAC (a definir consoante as qualificações e experiência do candidato), a que poderão acrescer, nos casos em que é aplicável, os valores constantes da 'Tabela 3 – Complemento de função: cargos dirigentes (a que se refere o artigo 58.º) anexa ao mesmo [Regulamento](#).
- c) A celebração de um contrato de comissão de serviço não garante a integração no mapa de pessoal da ANAC.

4. LOCAL DE TRABALHO

O local de trabalho situa-se na sede da ANAC, na Rua B, Edifício 4,5 e 6 e Edifício Santa Cruz, Aeroporto Humberto Delgado, 1749-034 Lisboa.

5. FORMALIZAÇÃO DE CANDIDATURAS

5.1. Os candidatos deverão formalizar a sua candidatura mediante requerimento dirigido ao Conselho de Administração da ANAC, acompanhado de: curriculum vitae, cópia do certificado de habilitações e dos certificados de formação profissional relevante, e restante documentação relevante, com indicação da referência do concurso, a remeter para o endereço de correio eletrónico: selecao.anac@humanpersi.pt.

5.2. As candidaturas devem ser apresentadas até às 23 horas e 59 minutos do dia 27 de outubro de 2022.

5.3. Apenas serão admitidos a concurso os candidatos que preencham os requisitos obrigatórios.

5.4. A apresentação de candidatura por outra via que não a indicada, a não identificação correta da referência do concurso a que se candidata, o não cumprimento do prazo ou a desconformidade entre os elementos fornecidos e declarados e os verificados, determinam a exclusão da admissão do candidato ao concurso.

5.5. O júri pode, a todo o tempo, solicitar aos candidatos a exibição dos originais dos documentos que suportam a candidatura, bem como de outros documentos que se revelem necessários à apreciação da mesma.

5.6. A não exibição pelo candidato dos originais dos documentos solicitados no prazo que lhe vier a ser fixado determina a exclusão da sua candidatura.

6. METODOS DE SELEÇÃO

6.1. Considerando o conteúdo funcional das funções dirigentes serão adotados como métodos de seleção obrigatórios, a avaliação curricular (AC), a Entrevista de avaliação de competências e caso prático (EACCP) e as entrevistas finais de seleção (EFS) com o Júri da ANAC.

6.2. A valoração dos métodos anteriormente referidos será considerada numa escala de 0 a 20 valores.

6.3. Os candidatos admitidos para a EACCP deverão preencher antecipadamente dois testes online, que não consistirão em métodos de seleção, mas visam recolher informações sobre dimensões motivacionais e de natureza comportamental sobre esses candidatos, que serão posteriormente exploradas na EACCP.

6.4. A Entrevista de Avaliação de Competências e Caso Prático (EACCP) efetuadas pela empresa externa especializada (Humanpersi) e a Entrevista Final (EFS) com o Júri da ANAC são métodos de seleção eliminatórios, sendo excluídos os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 10 valores em qualquer um destes métodos.

6.5. Caso o número de candidatos aprovados na fase de avaliação curricular para uma determinada vaga seja superior a 30 (trinta) serão convocados apenas os 30 (trinta) candidatos que obtiveram a pontuação mais elevada nessa fase. Havendo vários candidatos empatados na 30ª posição, serão convocados todos os candidatos com a mesma pontuação.

6.6. Os candidatos aprovados no método de avaliação curricular são convocados, para a fase de entrevista de avaliação de competências e caso prático (EACP), através de notificação para o endereço de correio eletrónico indicado pelos mesmos.

6.7. A avaliação curricular (AC) terá uma ponderação de 35% na avaliação efetuada pela empresa externa especializada.

6.8. A Entrevista de avaliação de competências e o caso prático (EACCP) terá uma ponderação de 65% na avaliação efetuada pela empresa externa especializada.

6.9. A ordenação dos candidatos para efeitos de escolha quanto à sua integração na *shortlist* será efetuada por ordem decrescente de acordo com a sua pontuação obtida nos métodos AC+ EACCP, tendo em conta as ponderações (35% AC + 65% EACCP).

6.10. A *shortlist* de candidatos selecionados para a Entrevista Final (EFS) será constituída por um mínimo de 2 a um máximo de 5 candidatos para cada vaga,

podendo este número ser mais alargado com a inclusão nessa *shortlist* de eventuais outros candidatos com a mesma classificação do candidato com a nota mais baixa incluído na *shortlist* inicial.

6.11. As Entrevistas Finais de Seleção (EFS) conduzidas pelo Júri, com os candidatos integrados em *shortlist*, têm uma ponderação de 100%, sendo esta a nota final do candidato(a) no procedimento concursal.

6.12. Caso o Júri considere que nenhum dos candidatos integrados na *shortlist* corresponde inteiramente à sua expectativa, poderão ser repescados candidatos adicionais para a EFS, priorizados de acordo com a pontuação atribuída pela empresa externa especializada.

6.13. A classificação nos métodos AC e EACCP será atribuída pelo Júri sob proposta de empresa externa especializada (Humanpersi). A classificação a atribuir na fase EFS será assegurada pelo Júri da ANAC.

6.14. Para deliberação do Júri relativamente à nota final do candidato(a) será usado o seguinte método: cada membro do Júri atribui uma nota de 0 a 20 ao candidato(a), de forma fundamentada, sendo em momento posterior estas notas comparadas e debatidas a fim de procurar um consenso na deliberação da nota final a atribuir ao candidato(a). Nas situações em que não exista consenso, a nota do candidato(a) será a média aritmética das notas de cada jurado.

6.15. Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista + Caso pratico (com a empresa externa especializada) ou Entrevista Final com Júri, com exceção daqueles que fundamentem a falta por motivo legalmente justificado, independentemente da pontuação obtida em nos métodos de seleção entretanto concluídos.

7. CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

7.1 A classificação final dos candidatos será aquela que for atribuída pelo júri da ANAC após a EFS, numa escala de 0 a 20 valores.

7.2. Em caso de igualdade de classificação final, é dada preferência sucessivamente os candidatos com: a) melhor nota atribuída nos métodos AC+EACCP; b) maior tempo de experiência profissional relevante para o desempenho da função; c) vínculo jurídico laboral à ANAC.

8. COMPOSIÇÃO DO JÚRI

O Júri do presente procedimento concursal é o Conselho de Administração da ANAC.

9. RESERVA DE RECRUTAMENTO

Os candidatos aprovados em lista de ordenação final que excedam as vagas a concurso integram reserva de recrutamento que pode ser utilizada quando, no prazo máximo de 24 meses contados da data de homologação da lista de classificação e ordenação final, haja necessidade de ocupação de funções idênticas.

10. VÁRIOS

10.1. A ANAC reserva-se o direito de não ocupar a função em concurso e de extinguir o procedimento se deixarem de subsistir as razões que o motivaram ou em quaisquer outras circunstâncias que o justifiquem.

10.2. O presente concurso não limita a eventual reorganização da estrutura interna da ANAC, nem impede a ANAC de nos termos da lei e da regulamentação aplicável, atribuir ao candidato selecionado outras funções que não aquelas para que foi contratado, desde que tal não implique uma modificação substancial das mesmas.

10.3. O processo de recrutamento tem como referência os [Estatutos da ANAC](#) e segue as regras definidas no [Regulamento de Carreiras da ANAC](#).