

## Ref.ª 23/2022\_GRP

### 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](http://www.bep.gov.pt)).

A ANAC pretende recrutar colaborador (m/f) para a função de **Chefe de Gabinete do Gabinete de Recursos Patrimoniais** tendo como principais funções as previstas no [Regulamento de Carreiras da ANAC](#) e no âmbito do desenvolvimento de procedimentos de contratação pública tendentes à aquisição de bens e serviços, nos termos da legislação em vigor, bem como da promoção e garantia de boa gestão do património, histórico, físico e documental da ANAC, entre outras:

- Desenvolver e acompanhar todos os procedimentos de contratação pública para a aquisição de bens e serviços;
- Registrar os bens (móveis e imóveis) em aplicação informática, organizar e manter o cadastro dos bens, no âmbito da gestão patrimonial;
- Organizar e gerir o centro de documentação, assegurar a catalogação, indexação e classificação da informação, no âmbito da gestão documental;
- Adquirir as publicações técnicas solicitadas pelas UO, aquisição de publicações digitais e garantir o acesso digital às UO;
- Assegurar o tratamento logístico das deslocações a realizar pelos colaboradores da ANAC;
- Assegurar a gestão do arquivo inativo da ANAC, apoio logísticos nas auditorias e outros eventos.

### 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, mínima de 4 anos (licenciatura ou mestrado), em Direito, Gestão ou Administração Pública, ou em cursos com conteúdo programático equivalente, mas com nomenclatura diversa;
3. Formação em Contratação pública;
4. Experiência profissional mínima de 4 anos, nos últimos 10 anos, em funções nas áreas de administração de recursos patrimoniais designadamente em matéria de:
  - acompanhamento de auditorias externas de controlo financeiro;
  - aplicação do Código do procedimento administrativo;

- aplicação de legislação em matéria de contratação pública;
- aquisição de bens e serviços, gestão do património, higiene e segurança, aprovisionamento e de gestão de stocks.

**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), para além da obrigatória, ou formação profissional complementar na área da contratação pública ou outras com relevo para o exercício do cargo;
2. Experiência em gestão ou coordenação de equipas (mínimo 2 anos, nos últimos 5 anos);
3. Exercício de funções no setor da aviação civil (mínimo 4 anos, nos últimos 10 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](mailto: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](#).