

Ref.ª 24/2022_GC

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 **Chefe de Gabinete do Gabinete do Consumidor** tendo como principais funções as previstas no [Regulamento de Carreiras da ANAC](#) e no âmbito da defesa dos direitos dos passageiros do transporte aéreo, entre outras:

- Apreciar as reclamações e queixas dos passageiros, relativamente aos operadores sujeitos à regulação da ANAC e preparar as correspondentes respostas;
- Prestar informação, orientação e apoio aos consumidores, no âmbito da resolução de conflitos entre estes e os operadores do setor;
- Desenvolver todas as ações da sua competência que garantam o cumprimento da regulamentação e legislação em matéria de proteção dos direitos dos passageiros do transporte aéreo, nas matérias de exclusiva atribuição da ANAC, bem como nas matérias de competência repartida, em estreita colaboração com as entidades governamentais e não governamentais nacionais de defesa do consumidor;
- Supervisionar a aplicação do regime legal, que estabelece a obrigatoriedade de disponibilização do livro de reclamações, nas matérias que se inserem nas atribuições da ANAC;
- Monitorizar e aplicar as disposições do Regulamento (CE) n.º 261/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de fevereiro de 2004, que estabelece: regras comuns para a indemnização e a assistência aos passageiros dos transportes aéreos em caso de recusa de embarque e de cancelamento ou atraso considerável dos voos e obrigação de informar os passageiros dos seus direitos.

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. Disponibilidade para deslocações no território nacional ou no estrangeiro;

3. Habilitação académica de nível superior, mínima de 4 anos (licenciatura ou mestrado), em Direito, Economia ou Gestão, ou em cursos com conteúdo programático equivalente, mas com nomenclatura diversa;
4. Experiência profissional mínima de 4 anos, nos últimos 10 anos, em tratamento de reclamações numa instituição pública ou em organização do sistema da aviação civil.

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 relacionada com direito dos consumidores ou outras com relevo para o exercício do cargo;
2. Exercício de funções no setor da aviação civil (mínimo 4 anos, nos últimos 10 anos);
3. Experiência em gestão ou coordenação de equipas (mínimo 2 anos, nos últimos 5 anos);
4. Conhecimento do quadro legal aplicável aos direitos os consumidores no âmbito do transporte aéreo.

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](#).