Ref.ª 04/2024_DOM

1. PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O RECRUTAMENTO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS DA ANAC

O recrutamento de Dirigentes intermédios 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 do Departamento de Organizações de Manutenção, Produção e Aeronavegabilidade**, exercendo atividade na dependência funcional e hierárquica do Diretor de Aeronavegabilidade tendo como principais funções as previstas no Regulamento de Carreiras da ANAC, designadamente:

a) Garantir a prossecução das atribuições cometidas ao Departamento;

b) Coordenar o funcionamento do Departamento;

c) Assegurar as funções adequadas da gestão do pessoal, designadamente de liderança, de orientação, de motivação, de organização do trabalho, de qualificação profissional, de recrutamento e de avaliação do desempenho;

d) Assegurar o estabelecimento dos objetivos individuais e efetuar a avaliação de desempenho dos trabalhadores afetos ao Departamento;

e) Elaborar os planos de atividades do Departamento;

f) Assegurar, controlar e avaliar a execução dos planos de atividades e a concretização dos objetivos propostos;

g) Elaborar os relatórios de atividades com indicação dos resultados atingidos face aos objetivos definidos, sempre que necessário;

h) Praticar todos os atos necessários ao normal funcionamento do Departamento;

i) Elaborar planos de ação que visem o aperfeiçoamento e a qualidade do serviço prestado pelo Departamento;

j) Propor a adequação de disposições legais ou regulamentares desatualizadas e a racionalização e simplificação dos procedimentos aplicáveis no Departamento;

k) Representar o Departamento interna e externamente;

l) Executar as demais ações que lhes forem determinadas pelo diretor e Conselho de Administração.

O **Departamento de Organizações de Manutenção, Produção e Aeronavegabilidade** tem as atribuições definidas no Regulamento de Estrutura

Orgânica Interna da ANAC, o qual é aprovado e revisto por deliberação do Conselho de Administração, designadamente:

a) Instruir os processos relativos à emissão revalidação e alteração de certificados ou cartas de aprovação de organizações de manutenção, de gestão da continuidade de aeronavegabilidade e de produção;

b) Instruir os processos relativos à aprovação de manuais, suplementos e procedimentos das organizações de manutenção e das organizações de gestão da continuidade de aeronavegabilidade e suas revisões;

c) Instruir os processos relativos à aceitação de manuais das organizações de produção de aeronaves e componentes e suas revisões;

d) Instruir os processos relativos à aprovação de programas de manutenção de aeronaves e suas revisões e de escalonamentos dos programas de manutenção de aeronaves;

e) Instruir os processos relativos à aprovação de contratos de manutenção das organizações de gestão da continuidade da aeronavegabilidade;

f) Instruir os processos relativos à aprovação do perfil profissional do administrador responsável (accountable manager) e dos responsáveis pelas áreas operacionais (nominated postholders) das organizações de manutenção, produção e gestão da continuidade de aeronavegabilidade;

g) Instruir os processos de certificação alteração ou suspensão da certificação, das organizações de formação de técnicos de manutenção, exercendo a correspondente supervisão, designadamente quanto às condições de manutenção da certificação;

h) Instruir os processos de aprovação dos manuais e suas revisões das organizações de formação de técnicos de manutenção;

i) Instruir os processos de aprovação dos programas teóricos e práticos dos cursos de formação do pessoal de certificação de manutenção;

j) Instruir os processos de aprovação do pessoal técnico dirigente das organizações de formação;

k) Instruir os processos de atribuição de créditos de formação, sob proposta das organizações de formação.

2. REQUISITOS DE ADMISSÃO:

2.1. REQUISITOS OBRIGATÓRIOS:

Requisitos a verificar 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, mestrado ou doutoramento), mínima de 4 anos, em Engenharia Aeronáutica,

Aeroespacial, Eletrónica, Mecânica ou Eletrotécnica, ou cursos com conteúdo programático equivalente, mas com nomenclatura diversa;

3. Formação profissional:
    - Formação profissional na Parte M, Parte CAMO e Parte 145 - Regulamento (UE) n.º 1321/2014 da Comissão, de 26 de novembro de 2014, na redação atual, ministrada por entidade certificada;
    - Formação profissional em Parte 21 - Regulamento (UE) n.º 748/2012 da Comissão, de 3 de agosto de 2012, na redação atual, ministrada por entidade certificada;
4. Experiência profissional na aviação civil, em matérias de aeronavegabilidade ou de organizações de manutenção, de gestão da continuidade da aeronavegabilidade e de produção (mínimo de 3 anos, nos últimos 10 anos);
5. Experiência profissional em funções de auditoria, fiscalização ou controlo de qualidade, (mínimo de 3 anos, nos últimos 5 anos).

Requisitos a verificar 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

São requisitos preferenciais, a avaliar em sede de Análise Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências e Caso prático (EACCP) e Entrevista Final de Seleção (EFS), os seguintes:

1. Habilitação académica: Mestrado pré Bolonha ou Doutoramento;
2. Formação profissional:
    - Formação profissional complementar relacionada com políticas de segurança (*safety*) relativas a aeronavegabilidade, gestão da continuidade da aeronavegabilidade e manutenção ou outras com relevo para o exercício do cargo;
    - Formação profissional ministrada por entidade certificada em sistemas de gestão e técnicas de auditoria;
    - Formação profissional em gestão de pessoas/liderança;
3. Experiência profissional:
    - em gestão ou coordenação de equipas [apenas valorado se demonstrado mínimo 3 anos enquanto função principal];
    - Experiência internacional no setor da aviação no âmbito de participação em grupos de trabalho em organismos internacionais.
4. Demonstração, nos métodos de seleção, de elevadas competências técnicas, humanas, de gestão e liderança;
5. Demonstração, nos métodos de seleção, de perfil pessoal e profissional altamente ajustado à função.

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 (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, 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. A não entrega de toda a documentação requerida é motivo de exclusão.

5.2. As candidaturas devem ser apresentadas até às 23 horas e 59 minutos do dia 31 de julho de 2024.

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 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. MÉTODOS 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.

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

6.2. Os candidatos admitidos para a EACCP deverão preencher antecipadamente dois questionários *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 Avaliação Curricular, 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 (escala de 0 a 20).

6.5. Os candidatos aprovados no método de avaliação curricular são convocados, para a fase de entrevista de avaliação de competências e caso prático (EACCP), através de notificação para o endereço de correio eletrónico indicado pelos mesmos. Durante a fase EACCP, será solicitado ao candidato que preencha um teste de inglês de múltipla escolha que irá avaliar o nível de proficiência no idioma inglês com referência ao quadro europeu, sendo motivo de exclusão um nível inferior a B1..

6.6 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.

6.7 Nos casos em que, após a notificação aos candidatos dos resultados da fase de avaliação curricular, forem apresentadas reclamações, e na eventualidade de ser dado provimento a tais reclamações, são os candidatos reclamantes adicionados à convocatória para a fase de entrevista de avaliação de competências e caso prático (EACCP).

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

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

6.10. 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).

6.11. A *shortlist* de candidatos selecionados para a Entrevista Final (EFS) será constituída por 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.

6.12 Nos casos em que, após a notificação das classificações aos candidatos, forem apresentadas reclamações, e na eventualidade de ser dado provimento a tais reclamações, são os candidatos reclamantes adicionados à *shortlist*, para efeitos de realização do método de seleção EFS.

6.13. 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 no procedimento concursal.

6.14. 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.

6.15. A classificação nos métodos AC e EACCP será atribuída pelo Júri sob proposta da empresa externa especializada (Humanpersi). Sem prejuízo do eventual cálculo de classificação final de cada candidato, por aplicação dos métodos de seleção AC e EACCP, serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores na EACCP, conforme expresso no ponto 6.4. A classificação a atribuir na fase EFS será assegurada pelo Júri da ANAC.

6.16. Para deliberação do Júri relativamente à nota final do candidato será usado o seguinte método: cada membro do Júri atribui uma nota de 0 a 20 ao candidato, 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. Nas situações em que não exista consenso, a nota do candidato será a média aritmética das notas de cada jurado.

6.17. Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista + Caso prático (com a empresa externa especializada) ou à 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, por esta ordem de prioridade, aos candidatos com: a) melhor nota atribuída pela empresa externa especializada; 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 constituído pelo Membro do Conselho de Administração da ANAC com o pelouro da Unidade Orgânica objeto do procedimento, pelo Chefe do Gabinete de Apoio ao CA e pelo Diretor de Unidade Orgânica em que está inserido o Departamento objeto do procedimento, sem prejuízo de eventual substituição a determinar pelo Conselho de Administração.

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.