



Ref.ª 06/2024_DNA

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 Navegação Aérea**, exercendo atividade na dependência funcional e hierárquica do Diretor de Infraestruturas e Navegação Aérea 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 Navegação Aérea** 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) Propor ao CA, a emissão, manutenção, alteração, restrição, suspensão ou cancelamento de certificados de prestador de serviços de navegação aérea, e proceder à respetiva supervisão da atividade do prestador de serviços de navegação aérea.
- b) Instruir os processos de certificação ou aprovação da prestação dos serviços de AIM/ATM/CNS, nos termos da regulamentação nacional e europeia, dos Anexos 2, 4, 10, 11 e 15 à Convenção de Chicago, ou de outra regulamentação internacional a que Portugal esteja obrigado;
- c) Propor objetivos de segurança operacional para a prestação de serviços de AIM/ATM/CNS, monitorizar a sua concretização e prestar informação geral e técnica aos utilizadores e parceiros;
- d) Emitir parecer sobre o desenvolvimento de planos diretores, de planos de servidão e de proteção ambiental relativamente a infraestruturas ATM/CNS/AIM em articulação com o DIA;
- e) Preparar o processo de decisão e propor as altitudes mínimas de voo para cada rota dos serviços de tráfego aéreo, no espaço aéreo sob jurisdição do Estado Português e o tipo de desempenho de navegação exigido para a operação em rota e, no âmbito da sua esfera de atividade, fiscalizar o cumprimento das altitudes estabelecidas;
- f) Emitir parecer sobre a utilização e gestão do espaço aéreo tripulado, em coordenação com o DNT quanto ao estabelecimento das zonas geográficas e do espaço aéreo não tripulado (U-space), bem como fiscalizar o cumprimento das regras adotadas;
- g) Emitir pareceres sobre servidões de ajudas rádio terrestres à navegação aérea e fiscalizar o cumprimento das normas publicadas;
- h) Assegurar o cadastro das infraestruturas ATM/CNS de apoio à navegação aérea;
- i) Supervisionar o sistema nacional de coordenação civil e militar relativamente à utilização do espaço aéreo aos níveis pré-tático e tático e preencher o questionário anual sobre cooperação civil-militar na gestão do espaço aéreo, a enviar à CE;
- j) Instruir os processos de certificação, alteração ou suspensão da certificação, das organizações de formação de controladores de tráfego aéreo, exercendo a correspondente supervisão, designadamente quanto às condições de manutenção da certificação;
- k) Instruir os processos de homologação do manual de formação das organizações de formação de controladores de tráfego aéreo e dos cursos de controladores de tráfego aéreo e respetivas revisões;
- l) Instruir os processos de aprovação ou aceitação do pessoal técnico dirigente das organizações de formação;
- m) Instruir os processos para aprovação dos manuais operacionais ou procedimentos de órgãos ATS e sistemas de terra, que requeiram intervenção, que não seja manutenção, durante o voo;
- n) Preparar o processo de decisão sobre os procedimentos de aproximação de precisão ou de não precisão, de chegada ou de partida de aeródromos;



- o) Preparar diretivas de segurança operacional e propor a sua emissão quando forem identificadas condições de diminuição dos níveis de segurança operacional na prestação de serviços AIM/ATM/CNS e supervisionar a sua aplicação.

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 Aeroespacial, Aeronáutica, Civil, Eletrónica, Mecânica, das Telecomunicações ou Eletrotécnica ou em cursos com conteúdo programático equivalente, mas com nomenclatura diversa ou habilitação noutra área técnico-científica desde que complementada com formação em segurança da aviação civil (*safety*) na área de navegação aérea; ou deter habilitações técnico-profissionais de controlo de tráfego aéreo;
3. Formação profissional:
 - Formação no âmbito de regulamentação europeia no domínio da aviação, ministrada por entidade certificada
 - Formação relacionada com políticas de segurança relativas a navegação aérea, ministrada por entidade certificada
4. Experiência profissional em matérias relacionadas com navegação aérea, (mínimo 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*), 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 preenchem 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](#).