



AUTORIDADE NACIONAL DA AVIAÇÃO CIVIL

REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

1/6/2017



ÍNDICE

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º – Objeto e regime

Artigo 2.º – Âmbito

Artigo 3.º – Definições

Artigo 4.º – Princípios e regras gerais de recrutamento e seleção

Artigo 5.º – Observância de normas e recomendações internacionais

CAPÍTULO II – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TRABALHADORES

Artigo 6.º – Requisitos gerais de admissão

Artigo 7.º – Competências do Conselho de Administração

Artigo 8.º – Júri

Artigo 9.º – Publicidade da oferta de emprego

Artigo 10.º – Apresentação das candidaturas

Artigo 11.º – Fases e métodos de seleção

Artigo 12.º – Prazos

Artigo 13.º – Valoração dos métodos de seleção e classificação final

Artigo 14.º – Audiência dos candidatos

Artigo 15.º – Extinção do procedimento de recrutamento e seleção

Artigo 16.º – Recurso

Artigo 17.º – Registo dos processos de recrutamento e seleção

Artigo 18.º – Reserva de recrutamento

CAPÍTULO III – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE DIRIGENTES

Artigo 19.º – Recrutamento e seleção de cargos dirigentes

CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 20.º – Dúvidas e casos omissos

Artigo 21.º – Entrada em vigor



REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A Lei-quadro das entidades reguladoras, aprovada pela Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, alterou o estatuto jurídico do Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P. (INAC, I.P.) para o de entidade administrativa independente com funções de regulação, redenominando-o Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC).

O Decreto-Lei n.º 40/2015, de 16 de março aprovou os estatutos da ANAC (doravante, Estatutos da ANAC), tendo previsto uma adaptação da respetiva estrutura, organização, prestação e disciplina do trabalho, de carreiras e retributivo, quer ao regime constante da Lei-quadro das entidades reguladoras, quer aos próprios Estatutos.

No âmbito de uma alteração da regulamentação interna da ANAC, importa rever o regime do recrutamento e seleção dos trabalhadores, bem como dos dirigentes da ANAC, que são agora objeto de regulamentação autónoma.

Assim, em cumprimento e nos termos dos artigos 10.º, n.º 2 e 21.º, n.º 1, alínea i) da Lei-quadro das entidades reguladoras e 16.º, alíneas g) e i) e 24.º, n.º 3 dos Estatutos da ANAC, o conselho de administração da ANAC, em reunião de 1 de junho de 2017 aprovou o presente Regulamento de Recrutamento e Seleção.



CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto e regime

- 1- O presente Regulamento define os princípios, regras e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos para o Quadro de Pessoal da ANAC.
- 2- Aos trabalhadores a contratar é aplicado o regime do contrato individual de trabalho, constante do Código do Trabalho e demais legislação complementar, nos termos previstos na Lei-Quadro das Entidades Reguladoras, nos Estatutos da ANAC e no Regulamento de organização, prestação e disciplina do trabalho, de carreiras e retributivo da ANAC.
- 3- A adoção do regime do contrato individual de trabalho não dispensa os requisitos e as limitações decorrentes das funções exercidas no âmbito das competências da ANAC, nomeadamente os respeitantes a acumulações e incompatibilidades estabelecidos na Lei-quadro das entidades reguladoras e nos Estatutos da ANAC, que serão igualmente especificadas nos contratos de trabalho a celebrar.

Artigo 2.º

Âmbito

- 1- O presente Regulamento é aplicável ao recrutamento de trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho, por tempo indeterminado ou a termo, para o exercício de funções na ANAC.
- 2- O presente Regulamento é ainda aplicável ao recrutamento dos titulares de cargos dirigentes da ANAC.



Artigo 3.º

Definições

Para efeitos deste Regulamento, considera-se:

- a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa contratar candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de recursos humanos da ANAC;
- b) «Procedimento concursal» o conjunto de operações que visa a ocupação dos postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das atividades e à prossecução dos objetivos da ANAC;
- c) «Seleção de pessoal» o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;
- d) «Fases de seleção» a sequência ordenada de procedimentos e operações a aplicar aos candidatos, mediante a utilização dos métodos de seleção;
- e) «Métodos de seleção» técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, por referência ao perfil de competências previamente definido;
- f) «Perfil de competências» o elenco das competências e dos comportamentos diretamente associados ao posto de trabalho, identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade.



Artigo 4.º

Princípios e regras gerais de recrutamento e seleção

- 1- O recrutamento e seleção de pessoal faz-se com subordinação aos seguintes princípios gerais:
 - a) Respeito pelos princípios da transparência, mérito e igualdade, nos termos definidos na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho;
 - b) Não discriminação, nomeadamente em função do género, nos termos constantes do Código do Trabalho;
 - c) Cumprimento do mapa de pessoal anual de recursos humanos;
 - d) Definição prévia dos postos de trabalho a preencher e do processo de recrutamento adequado às circunstâncias de cada caso;
 - e) Aplicação de procedimento de tipo concursal, com métodos e critérios objetivos e detalhados de avaliação e seleção, adequados às competências e perfil da função para que se pretenda recrutar, e de fundamentação da decisão tomada;
 - f) Articulação adequada entre o recurso aos recrutamentos interno e externo.
- 2- Em igualdade de circunstâncias, a ANAC recorre ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento dos postos de trabalho.

Artigo 5.º

Observância de normas e recomendações internacionais

Ao recrutamento e seleção de pessoal são ainda aplicáveis as normas e recomendações relevantes da Organização da Aviação Civil Internacional (OACI) e de outras organizações internacionais das quais Portugal faça parte.



CAPÍTULO II

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TRABALHADORES

Artigo 6.º

Requisitos gerais de admissão

São requisitos gerais de admissão os seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações literárias, formação profissional e ou experiência profissional adequada às funções da carreira ou categoria a integrar;
- c) Aptidão psicofísica para o desempenho das funções.

Artigo 7.º

Competências do Conselho de Administração

- 1- O conselho de administração, por sua iniciativa ou a pedido do responsável pela unidade orgânica, determina a abertura do procedimento de recrutamento e seleção, constando da deliberação os seguintes elementos:
 - a) Fundamentação da necessidade de admissão de trabalhador;
 - b) Descrição sucinta da função a desempenhar;
 - c) Perfil de competências;
 - d) Condições de candidatura, incluindo relevância do registo criminal, e critérios específicos para a avaliação e seleção dos candidatos;
 - e) A forma de publicitação do anúncio.
- 2- Compete ainda, nomeadamente, ao conselho de administração:



- a) Determinar as fases e os métodos de seleção, bem como a eventual indicação de legislação, bibliografia ou de outros elementos relevantes para efeitos do procedimento de recrutamento e seleção;
 - b) Nomear os membros do júri;
 - c) Aprovar a proposta do júri relativa aos critérios de avaliação e de ponderação dos métodos de seleção, bem como ao sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa;
 - d) Homologar a lista de classificação e ordenação final dos candidatos;
 - e) Extinguir o procedimento, nomeadamente nos casos previstos no artigo 15.º.
- 3- Compete à unidade orgânica da ANAC responsável pelos recursos humanos apoiar o conselho de administração na identificação das necessidades de recursos humanos e na preparação dos elementos indicados nos números anteriores, bem como preparar e instruir todo o restante procedimento, em colaboração com os responsáveis das unidades orgânicas envolvidas e em cumprimento da lei e do presente Regulamento.

Artigo 8.º

Júri

- 1- A condução dos procedimentos de recrutamento e seleção fica a cargo de um júri, constituído por um número ímpar de elementos.
- 2- Salvo decisão em contrário, compete ao primeiro vogal efetivo do júri substituir o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.
- 3- O júri integra um representante da unidade orgânica em que se insere o posto de trabalho a ocupar e, em regra, um representante da unidade orgânica responsável pelos recursos humanos.



- 4- Os membros do júri devem estar integrados em carreira e categoria ou cargo igual ou superior ao do lugar a prover.
- 5- O júri só pode reunir quando estiverem presentes, ou substituídos, todos os seus membros efetivos, sendo as deliberações tomadas por maioria e votação nominal.
- 6- Das reuniões do júri são lavradas atas contendo os fundamentos das decisões tomadas.
- 7- Constituem competências e deveres dos membros do júri, designadamente:
 - a) Conduzir o processo desde a respetiva abertura até à apresentação da proposta final de recrutamento;
 - b) Agir com imparcialidade e reserva, no cumprimento da legislação aplicável, do estatuído no presente Regulamento e das orientações do conselho de administração;
 - c) Fundamentar as suas propostas e deliberações;
 - d) Propor ao conselho de administração os critérios de avaliação e de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa;
 - e) Apreciar as candidaturas, realizar e aplicar os métodos de seleção;
 - f) Propor ao conselho de administração a extinção do procedimento;
 - g) Informar os candidatos sempre que tal for necessário e exigido;
 - h) Disponibilizar aos candidatos o acesso às atas e documentos solicitados, no prazo previsto no n.º 4 do artigo 12.º;
 - i) Elaborar e ordenar, por ordem decrescente de avaliação, a lista de classificação final e submetê-la a homologação do conselho de administração.



- 8- Mediante decisão fundamentada do conselho de administração, as funções do júri podem ser atribuídas, total ou parcialmente, a entidade externa prestadora de serviços de recrutamento e seleção de pessoal, cujo serviço é prestado, com as necessárias adaptações, em cumprimento do disposto no presente Regulamento.

Artigo 9.º

Publicidade da oferta de emprego

- 1- O recrutamento de pessoal é sempre precedido da publicitação da oferta de emprego, obrigatoriamente publicada na página eletrónica da ANAC, na Bolsa de Emprego Público e em pelo menos um jornal de circulação nacional ou outro meio que o conselho de administração entenda mais adequado, respeitando a liberdade de candidatura e a igualdade de condições e oportunidades para todos os candidatos.
- 2- Da oferta de emprego publicitada constam as condições de admissão, a referência ao número de postos de trabalho a ocupar e a sua caracterização em função das atribuições, competências ou atividades a desempenhar, carreira e, quando imprescindível, área de formação académica ou profissional que lhes correspondam.

Artigo 10.º

Apresentação das candidaturas

- 1- As candidaturas devem ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao conselho de administração da ANAC, nos termos e dentro do prazo indicado no aviso de abertura do procedimento concursal e acompanhado dos documentos exigidos.
- 2- Para conferência ou complemento das declarações prestadas pelos candidatos, assiste ao júri a faculdade de exigir a apresentação dos documentos originais ou outros documentos.



Artigo 11.º

Fases e métodos de seleção

- 1- A definição das condições exigidas para as candidaturas tem em consideração as disposições legais e regulamentares em vigor e as que forem determinadas, em cada caso, pelo conselho de administração.
- 2- O procedimento de seleção é constituído, pelo menos, por duas fases, uma correspondente à aplicação do método de seleção da avaliação curricular a todos os candidatos e outra à aplicação do método de seleção da entrevista profissional aos candidatos que para ela tenham sido selecionados.
- 3- Podem ser utilizados como métodos de seleção, além da avaliação curricular e da entrevista profissional, a realização de provas específicas de conhecimentos ou outros considerados adequados pelo conselho de administração.
- 4- A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e ou profissional, percurso profissional, tipo de funções exercidas e relevância da experiência adquirida e da formação realizada para posto de trabalho a ocupar.
- 5- A avaliação curricular é feita com base nos elementos documentais apresentados pelos candidatos e tem por finalidade, primeiramente, a verificação da conformidade das candidaturas com as condições exigidas no aviso de abertura, admitindo-as ou excluindo-as, e depois a seriação das mesmas para a entrevista profissional, incluindo-as todas se forem em número de cinco ou inferior, ou selecionando, por ordem decrescente de classificação e de forma devidamente fundamentada, o número que, em cada caso, for determinado pelo júri face ao número de candidaturas.
- 6- Na avaliação curricular são considerados e ponderados, nomeadamente, os seguintes elementos:



- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
 - b) Formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
 - c) Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
- 7- A entrevista profissional visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, o perfil do candidato e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, designadamente a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação e interesse nas funções correspondentes ao posto de trabalho a preencher.
- 8- As provas específicas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, podendo assumir a forma escrita ou oral, revestir natureza teórica ou prática e ser efetuadas em suporte de papel ou eletrónico.

Artigo 12.º

Prazos

- 1- O prazo para a apresentação das candidaturas é fixado pelo conselho de administração, entre um mínimo de 5 dias úteis e um máximo de 15 dias úteis.
- 2- Até 10 dias úteis após o fim do prazo para a apresentação das candidaturas o júri dá início à apreciação das candidaturas e aplicação dos métodos de seleção.



- 3- O prazo para o júri apreciar e responder às questões apresentadas pelos candidatos é de 10 dias úteis ou de 20 dias úteis quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100.
- 4- O júri disponibiliza aos candidatos o acesso às atas e documentos solicitados no prazo de 5 dias úteis.
- 5- O prazo de pronúncia dos candidatos no âmbito da audiência de interessados é de 10 dias úteis.
- 6- O júri submete a lista final de classificação e ordenação a homologação do conselho de administração no prazo de 10 dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados sobre o projeto de lista de classificação final e ordenação dos candidatos.
- 7- O júri notifica a decisão de homologação da lista de classificação final e ordenação no prazo de 10 dias úteis.
- 8- O prazo de recurso das deliberações do júri para o conselho de administração da ANAC é de 15 dias úteis contados a partir da notificação aos candidatos da deliberação sobre a sua exclusão do procedimento ou sobre o projeto de lista de classificação e ordenação final.
- 9- O júri pode ultrapassar os prazos previstos nos números 2 a 4, 6 e 7 quando tal se justifique atendendo à complexidade e ao número das candidaturas a apreciar, pelo tempo estritamente necessário e não devendo exceder, em regra, mais de 20 dias úteis ou 30 dias úteis nas situações referidas no n.º 3, apresentando informação justificativa da



demora juntamente com a lista final de classificação e ordenação dos candidatos para homologação do CA.

Artigo 13.º

Valoração dos métodos de seleção e classificação final

- 1- Nos diferentes métodos de seleção e na classificação final é, em regra, adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- 2- É excluído do procedimento, o candidato que não reúna as condições e requisitos exigidos no aviso de recrutamento e o candidato que obtenha valoração inferior a 10 valores num dos métodos ou fases de seleção, podendo desde logo não lhe ser aplicado o método ou fase seguinte.
- 3- A classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das pontuações obtidas em todos os métodos de seleção.
- 4- Caso o procedimento de recrutamento e seleção seja simultaneamente interno e externo, em caso de igualdade de classificação final, preferem sucessivamente, os candidatos com:
 - a) vínculo jurídico-laboral à ANAC, em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do presente Regulamento;
 - b) melhor nota no último método de seleção aplicado.

Artigo 14.º

Audiência dos candidatos

- 1- O júri procede à audiência dos candidatos, mediante notificação escrita, enviada preferencialmente por correio eletrónico, para se pronunciarem por escrito, no prazo previsto no n.º 5 do artigo 12.º, sobre:



- a) A sua exclusão do procedimento na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção;
- b) A deliberação do júri relativa à classificação final e ordenação dos candidatos.

Artigo 15.º

Extinção do procedimento de recrutamento e seleção

- 1- O procedimento de recrutamento e seleção pode ser extinto, por deliberação do conselho de administração, quando deixarem de existir as razões que o motivaram ou em quaisquer outras circunstâncias devidamente fundamentadas.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos de extinção do procedimento motivado pelo facto de todas as candidaturas apresentadas se revelarem, em qualquer momento do procedimento de recrutamento e seleção, desconformes ou insuficientes face aos requisitos previamente definidos e exigidos no aviso de abertura, o conselho de administração decide com base em proposta do júri.
- 3- A extinção do procedimento não impede a abertura de novo processo de recrutamento para a mesma função.

Artigo 16.º

Recurso

Das deliberações do júri pode ser interposto recurso para o conselho de administração da ANAC, no prazo previsto no n.º 8 do artigo 12.º.



Artigo 17.º

Registo dos processos de recrutamento e seleção

- 1- O registo dos processos de recrutamento e seleção deve ser mantido durante o prazo de cinco anos, findo qual pode ser destruído quando a sua restituição não tenha sido solicitada pelos candidatos até ao termo daquele prazo.
- 2- Em caso de impugnação jurisdicional do procedimento concursal de recrutamento e seleção, a documentação apresentada pelos candidatos respeitante ao procedimento só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional.

Artigo 18.º

Reserva de recrutamento

- 1- Quando em resultado de procedimento concursal a lista de classificação e ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar pode, caso o conselho de administração assim o delibere, ser constituída uma reserva de recrutamento.
- 2- A reserva de recrutamento pode ser utilizada quando, no prazo máximo de 24 meses contados da data da homologação da lista de classificação e ordenação final haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.



CAPÍTULO III

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE DIRIGENTES

Artigo 19.º

Recrutamento e seleção de cargos dirigentes

- 1- O recrutamento e seleção dos dirigentes da ANAC obedece ao disposto no Capítulo II do presente Regulamento, com as devidas adaptações, nomeadamente quanto à composição do júri, atendendo a que os membros do júri devem estar integrados em carreira e categoria ou cargo igual ou superior ao do lugar a prover.
- 2- Os cargos dirigentes, dada a sua especificidade, não fazem parte das carreiras, sendo a nomeação pelo conselho de administração, em regime de comissão de serviço, a única forma prevista de provimento dos mesmos, após cumpridos os procedimentos previstos no número anterior.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 20.º

Dúvidas e casos omissos

As dúvidas e os casos omissos que venham a surgir na aplicação do presente regulamento são resolvidos por decisão fundamentada do conselho de administração.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicitação.