



AUTORIDADE NACIONAL DA AVIAÇÃO CIVIL

REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Aprovação: 01/06/2017

Entrada em vigor: 08/06/2017

Vigência: 08/06/2017 a 17/05/2019

Alteração: 09/05/2019

Entrada em vigor: 18/05/2019

Vigência: em vigor



ÍNDICE

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º – Objeto

Artigo 2.º – Âmbito de aplicação e regime

Artigo 3.º – Definições

Artigo 4.º – Princípios

CAPÍTULO II – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TRABALHADORES

Artigo 5.º – Requisitos gerais de admissão

Artigo 6.º – Competências do conselho de administração

Artigo 7.º – Júri

Artigo 8.º – Publicidade da oferta de emprego

Artigo 9.º – Apresentação das candidaturas

Artigo 10.º – Fases e métodos de seleção

Artigo 11.º – Prazos

Artigo 12.º – Valoração dos métodos de seleção e classificação final

Artigo 13.º - Audiência dos candidatos

Artigo 14.º – Extinção do procedimento de recrutamento e seleção

Artigo 15.º – Recurso

Artigo 16.º – Registo dos processos de recrutamento e seleção

Artigo 17.º – Reserva de recrutamento

CAPÍTULO III – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE DIRIGENTES

Artigo 18.º – Recrutamento e seleção de dirigentes

Artigo 19.º – Requisitos gerais de admissão

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, redeterminando-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

O presente regulamento define os princípios, regras e tramitação do procedimento concursal para recrutamento e seleção de recursos humanos para o mapa de pessoal da ANAC.



Artigo 2.º

Âmbito de aplicação e regime

- 1- O presente regulamento é aplicável ao recrutamento de trabalhadores, por tempo indeterminado ou a termo, para o exercício de funções na ANAC.
- 2- O presente regulamento é ainda aplicável ao recrutamento dos dirigentes da ANAC.
- 3- Aos trabalhadores e aos dirigentes 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.
- 4- A adoção do regime do contrato individual de trabalho não dispensa os requisitos e as limitações decorrentes das funções exercidas no âmbito das atribuições 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.
- 5- Ao recrutamento e seleção dos trabalhadores e dirigentes da ANAC 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.

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 das atribuições 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

- 1- O recrutamento e seleção de pessoal faz-se com subordinação aos seguintes princípios:
 - 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 e seleção 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.



- 2- Quando as necessidades organizacionais e funcionais da ANAC possam ser colmatadas por recurso à mobilidade interna, esta deve ser privilegiada face ao recrutamento realizado nos termos do presente regulamento.

CAPÍTULO II

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TRABALHADORES

Artigo 5.º

Requisitos gerais de admissão

Sem prejuízo dos requisitos específicos constantes no anúncio de recrutamento, são requisitos gerais de admissão os seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações académicas e ou técnico-profissionais, competências, experiência profissional, nível de responsabilidade e grau de especialização requeridos;
- c) Aptidão psicofísica para o desempenho das funções.

Artigo 6.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 14.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 7.º

Júri

- 1- A condução dos procedimentos de recrutamento e seleção fica a cargo de um júri, constituído por um número ímpar de elementos, em regra, com três membros efetivos e dois suplentes.
- 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 7 do artigo 11.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 deliberação 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 8.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 consta o regime de vinculação e a modalidade do contrato, o número de postos de trabalho a ocupar e a sua caracterização em função das atribuições, competências ou atividades a desempenhar, o perfil e os requisitos de admissão, a carreira, o prazo e a forma de apresentação das candidaturas e a página eletrónica da ANAC onde se encontra publicado o anúncio.

Artigo 9.º

Apresentação das candidaturas

- 1- As candidaturas devem ser formalizadas mediante requerimento dirigido à ANAC, nos termos e dentro do prazo indicado no aviso de abertura do procedimento concursal, e acompanhadas 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 10.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 relevante para o posto de trabalho a ocupar.
- 7- A entrevista profissional visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, as competências técnicas 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 o 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 11.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 avaliar mediante a aplicação de cada método de seleção é de 10 dias úteis ou de 30 dias úteis quando os candidatos sejam em número superior a 100.
- 4- O prazo de pronúncia dos candidatos em sede de audiência prévia de interessados é de 10 dias úteis.
- 5- O prazo para o júri apreciar e responder às questões apresentadas pelos candidatos é de 10 dias úteis ou de 30 dias úteis quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100.



- 6- O prazo para o júri notificar os candidatos dos resultados dos métodos de seleção, da sua deliberação sobre as questões apresentadas em sede de audiência prévia de interessados e da homologação da lista final de classificação e ordenação dos candidatos é de 5 dias úteis.
- 7- O júri disponibiliza aos candidatos o acesso às atas e documentos solicitados no prazo de 5 dias úteis.
- 8- O júri submete a lista final de classificação e ordenação dos candidatos 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 e ordenação dos candidatos.
- 9- 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 da sua exclusão do procedimento ou sobre o projeto de lista de classificação e ordenação dos candidatos.
- 10- O júri só pode ultrapassar os prazos previstos nos números 2, 3, 5, 6, 7 e 8 quando tal se justifique atendendo à complexidade e ao número de candidaturas envolvidas, pelo tempo estritamente necessário, apresentando informação justificativa da demora juntamente com a lista final de classificação e ordenação dos candidatos para homologação do conselho de administração.

Artigo 12.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- Em caso de igualdade de classificação final preferem sucessivamente os candidatos com:
- a) Vínculo jurídico-laboral à ANAC;
 - b) Melhor nota no último método de seleção aplicado;
 - c) Maior tempo de experiência profissional relevante para o posto de trabalho.

Artigo 13.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 4 do Artigo 11.º 11.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 14.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 15.º

Recurso

Das deliberações do júri pode ser interposto recurso para o conselho de administração da ANAC, no prazo previsto no n.º 9 do artigo 11.º.

Artigo 16.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 17.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 18.º

Recrutamento e seleção de dirigentes

- 1- O recrutamento e seleção dos dirigentes da ANAC obedece ao disposto no Capítulo II do presente regulamento, com as necessárias adaptações, nomeadamente quanto à composição do júri, atendendo a que os membros do júri devem estar integrados em cargo igual ou superior ao do lugar a prover, sem prejuízo do recurso a entidade externa prestadora de serviços de recrutamento e seleção de pessoal.
- 2- Os cargos dirigentes são exercidos fora do regime de carreiras, por designação do conselho de administração, em regime de comissão de serviço, após cumpridos os procedimentos de recrutamento e seleção nos termos do número anterior.

Artigo 19.º

Requisitos gerais de admissão

- 1- Sem prejuízo das condições e requisitos específicos constantes no anúncio de recrutamento, são requisitos gerais de admissão os seguintes:
 - a) Possuir as habilitações académicas necessárias, correspondentes, em regra, no mínimo, ao primeiro ciclo do ensino superior (licenciatura), ou técnico-profissionais, tituladas, designadamente, por licença aeronáutica ou por níveis de formação especializada no setor da aviação;
 - b) Possuir os conhecimentos técnico-profissionais exigidos para o desempenho do cargo;
 - c) Possuir o tempo de experiência exigido para o desempenho do cargo;
 - d) Estar apto para o exercício das responsabilidades inerentes ao desempenho do cargo;
 - e) Possuir as competências adequadas ao desempenho do cargo.



- 2- A ANAC pode prover os cargos dirigentes recorrendo a pessoal proveniente de carreiras técnicas altamente especializadas, nomeadamente pilotos, controladores de tráfego aéreo, técnicos de manutenção aeronáutica, ou outros técnicos de aviação civil, em situação de aposentação, reforma ou reserva, nos termos dos estatutos da ANAC.

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 deliberação do conselho de administração.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.