



AUTORIDADE NACIONAL DA AVIAÇÃO CIVIL

REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Aprovação: 01/06/2017

Entrada em vigor: 07/06/2017

Alteração: 09/05/2019

Entrada em vigor: 18/05/2019

Alteração: 07/05/2026

Entrada em vigor: 01/07/2026



ÍNDICE

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º – Objeto

Artigo 2.º – Âmbito de aplicação e regime

Artigo 3.º – Princípios e regras

CAPÍTULO II – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TRABALHADORES

Artigo 4.º – Competências do conselho de administração

Artigo 5.º – Competências da unidade responsável pelos recursos humanos

Artigo 6.º – Competências do júri

Artigo 7.º – Anúncio de emprego

Artigo 8.º – Apresentação das candidaturas

Artigo 9.º – Métodos de seleção

Artigo 10.º – Valoração dos métodos de seleção e classificação final

Artigo 11.º – Apreciação das candidaturas e aplicação dos métodos de seleção

Artigo 12.º – Extinção do procedimento de recrutamento e seleção

Artigo 13.º – Registo dos processos de recrutamento e seleção

Artigo 14.º – Reserva de recrutamento

CAPÍTULO III – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE DIRIGENTES

Artigo 15.º – Recrutamento e seleção de dirigentes

Artigo 16.º – Requisitos de admissão

CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 17.º – Dúvidas e casos omissos

Artigo 18.º - Disposição transitória

Artigo 19.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, na sua redação, 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, na sua redação atual, 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.

O decurso de mais de cinco anos de vigência do regulamento de recrutamento e seleção e a necessária ponderação das profundas transformações entretanto ocorridas no mercado de trabalho nacional, europeu e internacional, determinaram a decisão do conselho de administração em rever, atualizando, o presente regulamento que se assume, a par das disposições legais aplicáveis, como um instrumento central e estruturante para uma gestão de pessoas mais consentânea com os desafios ditados pelo setor.

Concomitantemente, foi refletido nos termos do regulamento, um quadro de respostas aos especiais constrangimentos atualmente sentidos quanto à capacidade de atração e retenção de perfis profissionais altamente qualificados para o cumprimento da missão, promovendo-se um procedimento de recrutamento mais simplificado que, garantindo na íntegra os direitos e expectativas dos candidatos, permite o cumprimento das funções de recrutamento, com maior eficiência e qualidade.

Do quadro de alterações introduzidas destaca-se o reforço da intervenção do Gabinete de Recursos Humanos e introdução de competências específicas, bem como o papel do conselho de administração e do júri, em linha com tal alteração.

Ainda se promoveu a eliminação de preceitos redundantes, simplificando-se o procedimento, revendo-se os prazos previstos e promovendo-se a desburocratização geral do procedimento em prol da eficiência.



Resulta da presente redação, um novo mecanismo de suporte à capacitação dos serviços da ANAC, contribuindo desta forma para o cumprimento da missão desta Autoridade.

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 07 de maio de 2026, aprovou a presente versão consolidada do Regulamento de Recrutamento e Seleção, decorrente da segunda alteração ao mesmo.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento define os princípios, regras e a tramitação do procedimento concursal de recrutamento e seleção de recursos humanos para o exercício de funções na ANAC.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação e regime

- 1- O presente regulamento é aplicável ao recrutamento de trabalhadores e dirigentes da ANAC.
- 2- 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.
- 3- A adoção do regime do contrato individual de trabalho não dispensa os requisitos e as limitações decorrentes da prossecução do interesse público e das funções exercidas no âmbito das atribuições da ANAC, nomeadamente, os respeitantes a acumulações,



incompatibilidades e impedimentos aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas estabelecidos na lei-quadro das entidades reguladoras, nos estatutos da ANAC, código de conduta, plano de prevenção de riscos, e demais legislação aplicável, que serão igualmente especificadas nos contratos a celebrar.

- 4- 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 e da União Europeia das quais Portugal faça parte.

Artigo 3.º

Princípios e regras

- 1- O recrutamento e seleção de pessoas na ANAC observa um procedimento de tipo concursal, com subordinação, entre outros, aos seguintes princípios:
 - a) Transparência, mérito e proporcionalidade, nos termos definidos na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho;
 - b) Igualdade de tratamento e de oportunidades, que exige um tratamento equilibrado e objetivo, por um lado, e proíbe todas as formas de discriminação, o privilégio, o benefício, ou o prejuízo e a privação de qualquer direito ou isenção de qualquer dever, em face de qualquer fator discriminatório, bem como o afastamento ou preterição na admissão ao procedimento concursal por razões que não concorram para a avaliação da capacidade para ocupar o posto de trabalho;
 - c) Imparcialidade, que impõe que se trate de forma imparcial todos os intervenientes no procedimento concursal, designadamente, considerando com objetividade todos e apenas os interesses relevantes no contexto decisório e adotando as soluções organizativas e procedimentais indispensáveis à preservação da isenção administrativa e à confiança nessa isenção.
 - d) Eficiência e simplificação, que se cumpre dotando a ANAC, com menos dispêndio de custos vários, com os recursos mais adequados ao cumprimento da sua missão.
- 2- O recrutamento e seleção de pessoas está ainda sujeito às seguintes regras:



- a) Cumprimento do mapa de pessoal anual aprovado pelo conselho de administração e respetiva dotação orçamental;
 - b) Definição prévia dos postos de trabalho a preencher e do processo de recrutamento e seleção adequado às circunstâncias de cada caso;
 - c) Aplicação de métodos e critérios objetivos e detalhados de avaliação e seleção, adequados às competências e perfil da função para que se pretende recrutar.
- 3- As necessidades organizacionais e funcionais da ANAC podem ser colmatadas com recurso à mobilidade interna, obedecendo a um procedimento simplificado.

CAPÍTULO II

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE TRABALHADORES

Artigo 4.º

Competências do conselho de administração

- 1- O conselho de administração, por sua iniciativa ou sob proposta da unidade orgânica responsável pelos recursos humanos, determina a abertura do procedimento de recrutamento e seleção, de tipo concursal, 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.
- 2- Compete ainda ao conselho de administração, nomeadamente:
 - a) Aprovar, mediante proposta da unidade orgânica responsável pelos recursos humanos, os métodos de avaliação a aplicar, os respetivos critérios e ponderação, o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa;



- b) Nomear os membros do júri, mediante proposta da unidade orgânica responsável pelos recursos humanos;
- c) Homologar a lista de classificação e ordenação final dos candidatos, apresentada pela unidade orgânica responsável pelos recursos humanos;
- d) Extinguir o procedimento, nomeadamente, nos casos previstos no artigo 12.º.

Artigo 5.º

Competências da unidade orgânica responsável pelos recursos humanos

Compete à unidade orgânica responsável pelos recursos humanos, nomeadamente:

- a) 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, em articulação com o júri nomeado;
- b) Apoiar o júri, desde a respetiva abertura até à apresentação da lista de classificação e ordenação dos candidatos e à proposta final de recrutamento, designadamente, no apoio técnico especializado, incluindo o legal, para concretizar o conjunto de operações com vista à ocupação dos postos de trabalho;
- c) Submeter à homologação do conselho de administração a lista de classificação e ordenação final dos candidatos.

Artigo 6.º

Competência do júri

- 1- A tramitação dos procedimentos de recrutamento e seleção fica a cargo do júri nomeado nos termos do artigo 4.º, constituído por um número ímpar de elementos, em regra, com três membros efetivos e dois suplentes.



- 2- O júri integra, pelo menos, um representante da unidade orgânica em que se insere o posto de trabalho ou cargo a ocupar e um representante da unidade orgânica responsável pelos recursos humanos.
- 3- Salvo decisão em contrário, compete ao primeiro vogal efetivo do júri substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.
- 4- Os membros do júri devem estar integrados em carreira ou cargo igual ou superior ao do lugar a ocupar.
- 5- Constituem competências e deveres dos membros do júri, designadamente:
 - a) Tramitar o procedimento concursal, desde a respetiva abertura até à apresentação da lista de classificação e ordenação final dos candidatos;
 - b) Fundamentar as suas propostas e deliberações;
 - c) Aplicar os métodos de seleção, em articulação com a unidade orgânica responsável pelos recursos humanos;
 - d) Elaborar e ordenar, por ordem decrescente de avaliação, a lista de classificação e ordenação dos candidatos, em articulação com a unidade orgânica responsável pelos recursos humanos;
 - e) Propor ao conselho de administração a extinção do procedimento, sem prejuízo do disposto no artigo 12.º.
- 6- 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 7.º

Anúncio de emprego

- 1- O recrutamento é precedido da divulgação de anúncio de emprego, publicitado na página eletrónica da ANAC, nas suas redes sociais e na Bolsa de Emprego Público.



- 2- No anúncio de emprego consta o regime de vinculação e a modalidade do contrato, o número de postos de trabalho a ocupar; as competências ou atividades a desempenhar em função das atribuições de cada unidade orgânica; o perfil e os requisitos de admissão; a carreira; a posição remuneratória proposta, a qual poderá variar em função de uma banda salarial definida, atendendo, nomeadamente, à disponibilidade orçamental, conhecimentos específicos e experiência profissional e/ou outros fatores relevantes, desde que devidamente fundamentados; o prazo e a forma de apresentação das candidaturas; as condições específicas de realização e os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e a página eletrónica da ANAC onde se encontra publicitado o anúncio.

Artigo 8.º

Apresentação das candidaturas

- 1- As candidaturas devem ser formalizadas, nos termos e no prazo constantes do anúncio, acompanhadas dos documentos aí exigidos.
- 2- O prazo para a apresentação das candidaturas é, no mínimo, de cinco dias úteis.
- 3- Para conferência ou complemento das declarações prestadas pelos candidatos, pode ser exigida a apresentação dos documentos originais ou outros documentos relevantes.
- 4- Os trabalhadores da ANAC podem apresentar candidatura aos procedimentos concursais de recrutamento abertos, em igualdade de condições com os candidatos externos.

Artigo 9.º

Métodos de seleção

- 1- O procedimento de seleção é constituído, pelo menos, por duas fases, uma correspondente à aplicação do método de seleção da avaliação curricular aos candidatos admitidos ao procedimento e outra à aplicação do método de seleção da entrevista profissional, aos candidatos que para ela tenham sido selecionados.



- 2- A avaliação curricular visa analisar e ponderar a habilitação académica ou profissional certificada pelas entidades competentes; o percurso profissional e a relevância da experiência adquirida para o posto de trabalho a ocupar; a formação realizada, considerando-se as áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias às funções que se propõe desempenhar.
- 3- A entrevista profissional visa apreciar as competências e, ou percurso profissional dos candidatos e sua adequação face ao perfil e à função a ocupar.
- 4- Podem ainda ser utilizados outros métodos de seleção considerados adequados em função das necessidades e exigências associadas ao posto de trabalho a ocupar.

Artigo 10.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 anúncio de recrutamento e o candidato que obtenha valoração inferior a 10 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhe sendo aplicável 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) Melhor nota no último método de seleção aplicado;
 - b) Maior tempo de experiência profissional relevante para o posto de trabalho.



Artigo 11.º

Apreciação das candidaturas e aplicação dos métodos de seleção

- 1- Decorrido o prazo para apresentação das candidaturas, verifica-se a sua conformidade com base nos requisitos exigidos e nos documentos essenciais à admissão, apresentados pelos candidatos, que assim são admitidos ou não admitidos no procedimento concursal, seguindo-se a aplicação do método de avaliação curricular.
- 2- Os candidatos não admitidos são notificados para se pronunciar previamente, no prazo de cinco dias úteis.
- 3- Findo o referido prazo, existindo pronúncias, são apreciadas e deliberadas pelo júri e submetidas à aprovação do conselho de administração, sendo os candidatos notificados da decisão e respetiva fundamentação.
- 4- Os candidatos com notação igual ou superior a 10 na avaliação curricular são convocados para entrevista profissional, incluindo-os na totalidade se forem em número de 10 ou inferior, ou selecionando, por ordem decrescente em tranches sucessivas de 10, até que as necessidades de recrutamento se encontrem acauteladas.
- 5- Após a realização das entrevistas profissionais, o júri elabora e ordena o projeto de lista de classificação e ordenação dos candidatos, notificando-os para efeitos de pronúncia, no prazo de cinco dias úteis.
- 6- Findo o prazo previsto no número anterior, o júri delibera quanto às pronúncias apresentadas, após o que prepara a lista de classificação e ordenação final, com vista à sua homologação pelo conselho de administração.

Artigo 12.º

Extinção do procedimento de recrutamento e seleção

- 1- O procedimento de recrutamento e seleção extingue-se com a ocupação dos postos de trabalho divulgados no anúncio ou, na sequência de proposta do júri para o efeito, quando



as candidaturas apresentadas se revelarem, em qualquer momento do procedimento, desconformes ou insuficientes face aos requisitos previamente definidos e exigidos no concurso.

- 2- O procedimento concursal pode ainda ser extinto por deliberação fundamentada do conselho de administração, designadamente, quando deixarem de existir as razões que o motivaram ou por motivos supervenientes, de opção estratégica ou organizacional.
- 3- A extinção do procedimento não impede a abertura de novo processo de recrutamento para a mesma função.

Artigo 13.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 o qual pode ser destruído quando a sua restituição não tenha sido solicitada pelos candidatos até ao termo daquele prazo.
- 2- Em caso de impugnação judicial do procedimento concursal de recrutamento e seleção, a documentação apresentada pelos candidatos respeitante ao procedimento só pode ser destruída ou restituída após o trânsito em julgado ou execução da decisão judicial.

Artigo 14.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 ser constituída uma reserva de recrutamento.
- 2- A reserva de recrutamento integra os candidatos aprovados para o respetivo perfil profissional, de acordo com a sua ordenação e não tem como efeito a obrigação de constituição de qualquer vínculo com a ANAC.
- 3- 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 postos de trabalho por candidatos com aquele perfil profissional ou, com perfil profissional similar noutra unidade orgânica da ANAC.

CAPÍTULO III

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE DIRIGENTES

Artigo 15.º

Recrutamento e seleção de dirigentes

- 1- O recrutamento e seleção dos dirigentes da ANAC obedece ao disposto no 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.

Artigo 16.º

Requisitos de admissão

- 1- Sem prejuízo das condições e requisitos específicos constantes no anúncio de recrutamento, são requisitos de admissão os seguintes:
 - a) Possuir as habilitações académicas ou profissionais necessárias ao exercício de funções a desempenhar;
 - b) Possuir os conhecimentos técnico-profissionais exigidos para o desempenho do cargo;
 - c) Possuir o tempo de experiência profissional adequada ao desempenho do cargo, se aplicável;



- d) 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 e da demais legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 17.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 18.º

Disposição transitória

O presente regulamento aplica-se aos procedimentos de recrutamento abertos após a sua entrada em vigor.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia 1 de julho de 2026.