ANACOM AUTORIDADE NACIONAL DE COMUNICAÇÕES

Regulamento do Recrutamento de 15 Técnicos Superiores Juniores

1. **Regime de contratação**

A relação de trabalho a constituir com a ANACOM está sujeita ao regime do Código do Trabalho e demais legislações complementares, bem como aos instrumentos de regulamentação coletiva que em cada momento estejam em vigor.

2. **Condições remuneratórias**

Tratando-se de perfis juniores, que não exigem experiência profissional, o ingresso na carreira de Técnico Superior será feito pelo 1º nível, de acordo com a tabela salarial da ANACOM, salvo situações excecionais aprovadas pelo Conselho de Administração que, pela relevância do perfil, justifiquem enquadramento diferente.

3. **Local de trabalho**

Instalações da ANACOM em Lisboa e Barcarena, podendo eventualmente ser equacionado o desempenho de funções nas instalações do Porto, Açores e Madeira, de acordo com as candidaturas recebidas e prioridades de admissão.

4. **Apresentação de candidaturas**

Independentemente do canal de comunicação em que o presente anúncio se encontre, todos os candidatos terão obrigatoriamente que enviar e formalizar a sua candidatura através do endereço de email: candidaturas@human2human.pt, indicando a referência(s) da(s) função(s) a que se candidata(m), anexando *curriculum vitae* e carta de motivação e autorizando a empresa externa que conduz o processo de recrutamento (Human2human) a tratar os seus dados ao abrigo do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD), de 25 de maio de 2018. A data e hora limite de submissão de candidaturas é **12 de janeiro de 2020 às 23h59.** Para esclarecimento de dúvidas sobre o processo de candidatura pode ser utilizado o número 918411660.

Só serão contactados os candidatos que preencham os requisitos mínimos definidos nos perfis, não vinculando o presente anúncio à decisão de contratação pela ANACOM.

5. **Notificações e esclarecimentos adicionais**

Todas as comunicações serão efetuadas para o endereço de email candidaturas@human2human.pt, com indicação da referência da função. A resposta será comunicada através do endereço de email indicado por cada candidato.

Procedimento concursal

5.1 Condução do procedimento

O procedimento concursal é conduzido por empresa externa especializada: Human2human.

5.2 Publicidade da oferta de emprego

A divulgação pública dos anúncios é feita no *site* ANACOM, *Linkedin*, *site* da Human2human e respetivo *Linkedin* e bolsa de emprego público, e ainda, nomeadamente, em jornais e gabinetes de saídas profissionais das universidades.

5.3 Princípios e regras gerais

O processo de recrutamento e seleção de candidatos está subordinado aos seguintes princípios e deveres gerais:

- ✓ Princípio da igualdade e não discriminação, nos termos definidos pela Constituição da República Portuguesa e pelo Código do Trabalho.
- ✓ Prossecução do interesse público.
- ✓ Administração eficiente dos recursos através da adoção de métodos de recrutamento que representem o menor custo na prossecução eficaz das atribuições da ANACOM.

5.4 Compromisso de confidencialidade

Todos os intervenientes no processo de gestão das candidaturas, de seleção e decisão final estão obrigados a sigilo relativamente aos resultados obtidos pelos candidatos no procedimento concursal.

5.5 Extinção do procedimento

O Conselho de Administração da ANACOM reserva-se o direito de extinguir o procedimento de recrutamento por deliberação, quando as razões que o motivaram deixarem de existir ou em quaisquer outras circunstâncias devidamente fundamentadas.

5.6 Registo dos procedimentos

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.

6. Fases e métodos de seleção

6.1 Fases do procedimento e metodologia de seleção

O procedimento de seleção de candidatos é composto por 5 fases sequenciais (sendo as quatro primeiras conduzidas pela Human2human):

- ✓ **1.ª Fase: Avaliação curricular e documental**;
- ✓ **2.ª Fase: Entrevistas telefónicas**;
- ✓ **3.ª Fase: Testes *online* cognitivos e comportamentais**;
- ✓ **4.ª Fase: Entrevista presencial**;
- ✓ **5.ª Fase: Decisão através de entrevista final,** pela ANACOM, dos candidatos constantes da *shortlist* elaborada pela Human2human, que poderá incluir avaliação de conhecimentos técnicos.

Nas primeiras duas fases de seleção os candidatos serão avaliados de acordo com a seguinte escala de avaliação: a) Classifica; b) Não Classifica.

A 3.ª fase de seleção tem caráter eliminatório.

Na 4.ª fase os candidatos serão avaliados de acordo com os requisitos definidos para cada perfil, a qual poderá ter associada a avaliação de conhecimentos.

Para a entrevista final com a ANACOM serão considerados os candidatos da *shortlist* elaborada pela Human2human, devendo o júri para o efeito designado pela ANACOM preparar a lista ordenada correspondente, visando a conclusão do processo de seleção (ponto 6.2) e a constituição de bolsa (ponto 6.3).

6.2 Seleção e admissão

Cabe à ANACOM a decisão sobre os trabalhadores a contratar, baseada na avaliação que faça da adequação dos candidatos ao perfil e necessidades, em face dos elementos recolhidos ao longo de todas as fases do procedimento e das condições de seleção. Os candidatos selecionados poderão ser admitidos no prazo de um ano após a conclusão da 5.ª fase[1], de acordo com as prioridades da ANACOM e existência de vaga em aberto.

6.3 Constituição de bolsa

Os candidatos que integrem a *shortlist* e não sejam admitidos podem ser integrados numa bolsa que poderá ser considerada pelo Conselho de Administração, no prazo de um ano, para preenchimento de eventuais vagas por perfil a concurso.

---

[1] O período de tempo de um ano terá início na data da deliberação do Conselho de Administração em que conste a lista dos candidatos a admitir.