

Regulamento do Recrutamento de Engenheiros Recém-Licenciados

(m/f)

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 recém-licenciados, em que não se exige experiência profissional, o ingresso na carreira de **Técnico Superior** será feito pelo 1.º nível, de acordo com a tabela salarial da ANACOM, salvo situações excepcionais aprovadas pelo Conselho de Administração que, pela relevância do perfil, justifiquem enquadramento diferente.

3. Local de trabalho

Instalações da ANACOM em Lisboa, Barcarena e Madeira, podendo ser equacionado o desempenho de funções nas instalações do Porto e Açores, 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 submeter a sua candidatura pelo link:

<https://human2human.pt/oportunidade/42/Engenheiro-Rec%C3%A9m-Licenciado-mf>,

anexando curriculum vitae e carta de motivação e autorizando a empresa externa que conduz o processo de recrutamento Human2Human (H2H) 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 8 de julho de 2022 às 23h59. Para esclarecimento de dúvidas sobre o processo de candidatura pode ser utilizado o seguinte endereço de email: rita.branco@human2human.pt.

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 rita.branco@human2human.pt, com indicação da referência da função. A resposta será comunicada através do endereço de email indicado por cada candidato.

6. Procedimento concursal

6.1 Condução do procedimento

O procedimento concursal é conduzido por empresa externa especializada: Human2Human.

6.2 Publicidade da oferta de emprego

A divulgação pública dos anúncios é feita no site ANACOM (www.anacom.pt), LinkedIn, site da empresa consultora e respetivo LinkedIn e bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt), e ainda, nomeadamente, em jornais nacionais e regionais de grande tiragem e gabinetes de saídas profissionais das instituições de ensino superior.

6.3 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.

6.4 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.

6.5 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.

6.6 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.

7. Fases e métodos de seleção

7.1 Fases do procedimento e metodologia de seleção

O procedimento de seleção de candidatos é composto por 4 fases sequenciais eliminatórias (sendo as três primeiras conduzidas pela empresa de recrutamento). Só serão consideradas as candidaturas submetidas no site da empresa consultora, com o preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito, em conjunto com os seguintes documentos: curriculum vitae, carta de motivação e cópia legível dos certificados comprovativos das habilitações académicas, com indicação da área de estudos e da média final.

- ✓ **1.ª Fase: Avaliação curricular e documental.**
- ✓ **2.ª Fase: Testes *online* cognitivos;**
- ✓ **3.ª Fase: Entrevista de competências e inventário de comportamentos profissionais;**
- ✓ **4.ª Fase: Decisão através de entrevista final,** pela ANACOM, dos candidatos constante da *shortlist* elaborada pela empresa, 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 carácter eliminatório.

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

Para a entrevista final com a ANACOM serão considerados os candidatos da *shortlist* elaboradas pela empresa externa especializada, devendo o júri para o efeito designado pela ANACOM preparar a lista ordenada, visando a conclusão do processo de seleção (ponto 6.2) e a constituição de bolsa (ponto 6.4).

7.2 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 seleccionados poderão ser admitidos no prazo de um ano após a conclusão da 4.ª fase¹, de acordo com as prioridades da ANACOM e existência de vaga em aberto.

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.

7.3 Período experimental

Os candidatos que vierem a ser admitidos, ficarão abrangidos pelo período experimental previsto na cláusula 17.^a do Acordo de Regulamentação Coletiva de Trabalho da ANACOM, que corresponde a 210 dias do tempo inicial de execução do contrato de trabalho a contar da data de admissão, no âmbito do qual será feita uma avaliação do desempenho do trabalhador, em articulação com a(s) direção(ões) envolvidas.

7.4 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.