

## **Regulamento do Recrutamento de Técnicos Superiores Recém-Licenciados**

### **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 1º 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* disponibilizado em cada perfil de função, 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 **23 de fevereiro 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](mailto: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](mailto:rita.branco@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 nacionais e regionais de grande tiragem e gabinetes de saídas profissionais das instituições de ensino superior.

### **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 4 fases sequenciais eliminatórias (sendo as quatro primeiras conduzidas pela Human2Human). Só serão consideradas as candidaturas submetidas no site da Human2Human, 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 constantes das *shortlists* elaboradas pela Human2Human para cada perfil de função, que poderá incluir avaliação de conhecimentos técnicos. As *shortlists* incluirão, sempre que possível, 15 candidatos, por cada área de conhecimento, se que o universo de candidaturas assim o permitir.

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 para cada perfil, a qual poderá ter associada a avaliação de conhecimentos.

Para a entrevista final com a ANACOM serão considerados os candidatos das *shortlists* elaboradas para cada perfil de função pela externa especializada, 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 6.4).

### 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 4.<sup>a</sup> fase<sup>1</sup>, de acordo com as prioridades da ANACOM e existência de vaga em aberto.

### **6.3 Período experimental**

Os candidatos que vierem a ser admitidos, ficarão abrangidos pelo período experimental previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> 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.

### **6.4 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.

---

<sup>1</sup> 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.