



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE I (UM) POSTO DE
TRABALHO PARA A DIVISÃO DE APOIO JURÍDICO (DAJ)

ATA N.º I

Ao décimo primeiro dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de I (um) posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da ANEPC, presidido por Dr. Rui Tribuna, Chefe da Divisão de Apoio Jurídico, tendo como 1.ª vogal efetiva Dra. Ana Vieira, Diretora de Serviços da Divisão de Gestão Técnica e Planeamento, e 2.ª vogal efetiva Dra. Sara Machado, Técnica Superior da Divisão de Organização e Recursos Humanos. -----

A reunião teve como objetivo: -----

- a) Definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos.
- b) Elaborar os modelos de suporte ao procedimento concursal; -----
- c) Propor, após a publicação do aviso (extrato) de abertura do procedimento concursal em apreço no *Diário da República*, a respetiva publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), o qual faz parte integrante da presente ata. -----

Assim, tendo em conta a caracterização dos postos de trabalho a ocupar, em conformidade com o Mapa de Pessoal da ANEPC aprovado para 2026, o Júri deliberou: -----

A. DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS -----

1. DISPOSIÇÕES GERAIS -----

I.1 - Verificada a urgência na ocupação efetiva do posto de trabalho em referência, considerando a celeridade do procedimento, ao abrigo da faculdade prevista no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no presente recrutamento será aplicado um método de seleção obrigatório [Avaliação Curricular (AC) ou Prova de Conhecimentos (PC)] e o método de seleção facultativo [Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)]. -----



1.2 - Serão sujeitos a Avaliação Curricular (AC) os candidatos em situação de valorização e os candidatos com prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, respetivamente, tenham desempenhado, imediatamente antes, ou estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a que se candidatam, exceto se afastada por escrito. -----

1.3 - Serão sujeitos a Prova de Conhecimentos (PC) os restantes candidatos que não se encontrem sujeitos a Avaliação Curricular (AC). -----

1.4 – Apenas os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório serão convocados para a realização do método de seleção facultativo. -----

1.5 – Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte. ----

2. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) -----

2.1 DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS -----

2.1.1 A Avaliação Curricular visa analisar, em correlação com as áreas/referências dos postos de trabalho a que se candidatem, a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, considerando e ponderando os seguintes elementos: -----

- a) Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico exigido ou a sua equiparação legalmente reconhecida; -----
- b) Formação Profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função; -----
- c) Experiência Profissional (EP), em que se pondera a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e correspondente grau de complexidade; ----
- d) Avaliação do Desempenho (AD), em que se ponderam as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos, mediante cálculo da média das respetivas expressões quantitativas. -----



2.1.2 A Avaliação Curricular (AC), incluindo os respetivos fatores, será valorada de acordo com a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

2.1.3 A classificação e a ordenação dos candidatos, pela aplicação do presente método de seleção, expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, resultarão da média aritmética ponderada, obtida nos fatores ponderados da Avaliação Curricular (AC), tendo o Júri deliberado por unanimidade, ser efetuada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (0,25 \times HA) + (0,125 \times FP) + (0,50 \times EP) + (0,125 \times AD)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

2.1.4 A Habilitação Académica, a Formação Profissional, a Experiência Profissional e a Avaliação do Desempenho serão pontuadas da forma que nos pontos seguintes se discrimina. -----

2.2 HABILITAÇÃO ACADÉMICA - HA-----

2.2.1 Adotando um critério de proporcionalidade e considerando a possibilidade de existência de níveis académicos diferenciados, o Júri deliberou, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, escalonar as Habilitações Académicas detidas, atribuindo respetivamente: -----

Habilitações Académicas (HA)	
Doutoramento ou Mestrado na área que caracteriza o posto de trabalho	20 valores
Doutoramento ou Mestrado em área diferente daquela que caracteriza o posto de trabalho	18 valores
Licenciatura	16 valores



2.3 FORMAÇÃO PROFISSIONAL - FP-----

2.3.1 No fator Formação Profissional (FP), o Júri deliberou considerar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas nos últimos cinco anos, relacionadas com as funções do posto de trabalho a prover, devidamente comprovadas pelos respetivos certificados ou mencionadas em declaração emitida e autenticada pelo serviço ou organismo de origem dos candidatos. Será atribuído a todos os candidatos uma bonificação inicial de dez (10) valores, a qual acresce em função da duração de cada ação de formação a seguinte pontuação conforme abaixo se discrimina: -----

Formação Profissional (FP)	
Sem formação profissional	10 valores
Formação profissional com duração \leq 1 semana (35 horas)	+ 0,5 valor / por cada Formação
Formação profissional com duração $>$ 1 semana \leq a 1 mês (140 horas)	+ 1 valor / por cada formação
Formação profissional com duração $>$ 1 mês	+ 1,5 valores / por cada formação

Este fator terá como limite à pontuação máxima de vinte (20) valores. -----

2.3.2 A participação em seminários, conferências, colóquios e ações afins relacionados com os postos de trabalho a preencher é valorada como ação de formação com duração \leq 1 semana (35 horas). -----

2.3.3 Nas ações de formação cuja duração seja expressa em dias, considerar-se-á que cada dia corresponde a 7 (sete) horas. -----

2.4 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL - EP -----

2.4.1 Experiência Profissional (EP), refere-se ao desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções, competências ou atividades, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declaração em anexo ao formulário de candidatura. Será avaliada em função do



exercício de funções desempenhadas em atividades diversificadas, em anos completos com relevância para o desempenho do posto de trabalho a prover, designadamente:

Experiência Profissional (EP)	
Inferior a dois anos	5 valores
Igual ou superior a dois anos e inferior a quatro anos	10 valores
Igual ou superior a quatro anos e inferior a seis anos	15 valores
Igual ou superior a seis anos	20 valores

2.5 AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO - AD-----

2.5.1 O Júri deliberou atribuir pontuação ao fator Avaliação de Desempenho (AD) através do valor obtido da média aritmética simples das menções quantitativas das avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 ciclos avaliativos (biénios 2021/2022, 2023/2024 e 2025), ao abrigo do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP), ou de outros sistemas que utilizem a mesma escala, multiplicado por quatro para efeitos de conversão numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, através das seguintes fórmulas, consoante o candidato possua três, duas ou uma avaliação. -----

$$AD=[(AD \text{ ciclo } 1+AD \text{ ciclo } 2+AD \text{ ciclo } 3)/3]$$

$$AD=[(AD \text{ ciclo } 1+AD \text{ ciclo } 2)/2]$$

$$AD=A \text{ (Única)}$$

em que:

AD = Avaliação de Desempenho

AD A/B/C = Avaliação de Desempenho obtida/ciclo avaliativo

2.5.2 Relativamente aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis (devidamente comprovado), não possuam avaliação do desempenho relativamente ao período considerado, ou que apresentem avaliação relativa ao cumprimento ou



execução de atribuição, competência ou atividade diferente da do posto de trabalho a ocupar, é atribuída a valoração de 12 (doze) valores. -----

2.5.3 Exceto nas situações previstas no número anterior, a ausência de avaliação será valorada em 5 (cinco) valores. -----

3. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) -----

3.1. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS-----

3.1.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho das referências a que se candidatem. -----

3.1.2. A Prova de Conhecimentos revestirá a forma escrita, de natureza teórica e individual, a realizar com consulta e em suporte de papel, com a duração total máxima de 90 minutos, em data e local a comunicar oportunamente, comportando duas partes. -----

3.2. PROVA DE CONHECIMENTOS -----

3.2.1. A Prova de Conhecimentos incidirá sobre a temática da Administração Pública e, também, sobre as atribuições e competências desta ANEPC, atentas as temáticas/bibliografia/legislação melhor e respetivamente descritas na Minuta de aviso de publicitação de abertura na BEP, constante no Anexo III à presente ata, da qual é parte integrante. -----

3.2.2. E, ainda, sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências da função, atentas as temáticas/bibliografia/legislação melhor e respetivamente descritas na Minuta de aviso de publicitação de abertura na BEP, constante no Anexo III à presente ata, da qual é parte integrante. -----

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) -----

4.1. A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função designadamente:

- a) Orientação para resultados – focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo



elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;

- b) **Análise Crítica e Resolução de Problemas** – recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;
 - c) **Organização, planeamento e gestão de projetos** – assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades;
 - d) **Tomada de decisão** – tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.
- 4.2. As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências do posto de trabalho no Anexo II à presente ata. -----
- 4.3. A Classificação Final no método de seleção EAC resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na “Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências” que se encontra no Anexo II à presente ata;

5. CLASSIFICAÇÃO -----

5.1. DISPOSIÇÕES FINAIS -----

- 5.1.1. A ordenação final resulta das pontuações obtidas na aplicação dos métodos de seleção – avaliação curricular (AC) ou prova de conhecimentos (PC) e entrevista de avaliação de competências (EAC) – segundo os critérios supra definidos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (0,70 \times AC \text{ ou } PC) + (0,30 \times EAC)$$

em que:



CF = Classificação Final (ordenação final);

AC = Avaliação Curricular;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

- 5.2. Os candidatos excluídos do procedimento são notificados para efeitos de audiência prévia, nos termos previstos no artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
- 5.3. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da sede da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil e disponibilizada na sua página eletrónica, nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
- 5.3.1. Em caso de igualdade de valoração final serão adotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e, subsidiariamente, o da maior antiguidade no exercício de funções públicas. -----
- 5.3.2. A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada nos termos e para os efeitos do disposto no n.º I do artigo 25.º conjugado com o artigo 6.º, ambos da citada Portaria. -----
- 5.4. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público nas instalações da ANEPC e disponibilizada na respetiva página eletrónica em <https://prociv.gov.pt/>. -----

B. MODELOS DAS FICHAS DE AVALIAÇÃO CURRICULAR E DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS -----

Relativamente à alínea b) da Ordem de Trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade, aprovar o modelo de ficha de Avaliação Curricular (AC), e de Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que fazem parte integrante da presente ata (Anexos I e II), nas quais serão lançados os dados referentes a cada um dos candidatos. -----

C. PROPOSTA DE AVISO PARA PUBLICITAÇÃO NA BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO -----

Por último, no que concerne à alínea c) da Ordem de Trabalhos, e atenta a urgência do presente procedimento, o Júri decidiu propor a publicitação integral na Bolsa de Emprego



Público a minuta de aviso de abertura do procedimento concursal, a qual faz parte integrante da presente ata (Anexo III). -----

E nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

Presidente do Júri,

1.ª Vogal efetiva,

2.ª Vogal efetiva,



Anexo I

Nota: "preencher" os campos a azul

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

$$AC = 0,25*HA+0,125*FP+0,50*EP+0,125*AD$$

A **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

HA - Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

FP - Formação profissional: considerando e ponderando a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho, relevantes para os mesmos, e o grau de complexidade das mesmas.

EP - Experiência profissional: considerando e ponderando a experiência profissional com incidência sobre desenvolvimento de funções, competências ou atividades, que se encontrem devidamente comprovadas.

AD - Avaliação de desempenho : a nota final da Avaliação de Desempenho é obtida através da média aritmética simples das avaliações relevantes (últimos três ciclos avaliativos).

NOME DO CANDIDATO:

Habilitações Académicas (HA)		
Doutoramento ou Mestrado na área que caracteriza o posto de trabalho		20 valores
Doutoramento ou Mestrado em área diferente daquela que caracteriza o posto de trabalho		18 valores
Licenciatura		16 valores
TOTAL		
Formação Profissional (FP)		
Sem formação profissional		10 valores
Formação profissional com duração <= 1 semana (35 horas)		+ 0,5 valor / por cada Formação
Formação profissional com duração > 1 semana <= a 1 mês (140 horas)		+ 1 valor / por cada formação
Formação profissional com duração > 1 mês		+ 1,5 valores / por cada formação
TOTAL		

A pontuação máxima neste critério **não pode ultrapassar os 20 valores**, e, unicamente, serão avaliados os cursos ou ações de formação tendo em vista a caracterização da atividade do posto de trabalho e relevantes para o mesmo, frequentados nos últimos cinco anos. Apenas serão ponderadas as ações de formação devidamente comprovadas com os respetivos certificados ou mencionadas em declaração emitida e autenticada pelo serviço ou organismo de origem do candidato.

Experiência Profissional (EP)		
Inferior a dois anos		5 valores
Igual ou superior a dois anos e inferior a quatro anos		10 valores
Igual ou superior a quatro anos e inferior a seis anos		15 valores
Igual ou superior a seis anos		20 valores
TOTAL		



Apenas será considerada a experiência profissional em atividades semelhantes à da categoria a contratar, relacionada com a sua caracterização e devidamente comprovada mediante declaração.

Avaliação de Desempenho (AD)		
Possíveis modelos pelos quais o trabalhador poderá ter sido avaliado:		
Lei n.º 10/2004, de 22 de março, Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio e Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.		
Avaliação de Desempenho 21/22		
Avaliação de Desempenho 23/24		
Avaliação de Desempenho 2025		
Sem Avaliação de Desempenho		5 valores ou 12 valores
TOTAL		

No caso do candidato não ter avaliação do desempenho, em qualquer dos anos relevantes será pontuada com 5 valores, caso seja injustificada, ou com 12 valores, caso seja justificada como não imputável ao candidato.

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR	
AC = 0,25*HA+0,125*FP+0,50*EP+0,125*AD	
Habilitações Académicas (HA)	0,00
Formação Profissional (FP)	0,00
Experiência Profissional (EP)	0,00
Avaliação de Desempenho (AD)	0,00
TOTAL	0,00

O Júri,

Presidente

1ª Vogal

2ª Vogal

Data:



Anexo II

Procedimento Concursal:

Data: / / 2026

Nome do/a Candidato/a:

Carreira: Técnico Superior

Área Funcional:

DAJ

Perfil de Competências (nível I - essenciais)	Comportamentos associados	Análise da Informação
		Fundamentação "excertos do discurso do/a candidato/a"
Orientação para resultados	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.	
	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.	
	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.	
Análise Crítica e Resolução de Problemas	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas	
	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.	
	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações	
Organização, planeamento e gestão de projetos	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.	
	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades	
	Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.	
Tomada de decisão	Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.	
	Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados.	
	Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões	



Identificação do/a Avaliado/a:	
Nº de Competências a avaliar: 4	Posto de Trabalho: DAJ

0 - Comportamento **Não Demonstrado**

1 - Comportamento **Demonstrado**

Competência	Comportamentos			Total	Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa
	1	2	3			
Orientação para resultados	0	0	0	0	INSUFICIENTE	-
Análise Crítica e Resolução de Problemas				0	INSUFICIENTE	-
Organização, planeamento e gestão de projetos				0	INSUFICIENTE	-
Tomada de decisão				0	INSUFICIENTE	-

RESULTADO	
AVALIAÇÃO FINAL QUANTITATIVA	0,00



Anexo III

Minuta de aviso de publicitação de abertura na Bolsa de Emprego Público

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores com vista à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de I (um) posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil

Ao abrigo do disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, faz-se público que, por despacho, de 20 de abril de 2026, foi determinada a abertura de procedimento concursal comum de recrutamento, para o preenchimento de I (um) posto de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o exercício de funções na Divisão de Apoio Jurídico.

I – Reserva de recrutamento:

I.1 – Nos termos e para efeitos do estipulado no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio serviço para ocupação de idênticos postos de trabalho

I.2 – Se em resultado do presente procedimento concursal a lista de ordenação final contiver um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, atento o disposto no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Essa reserva de recrutamento é utilizada sempre que no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

I.3 – Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio,



foi solicitado parecer prévio à entidade gestora da valorização profissional [Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)], que declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para os postos de trabalho a preencher.

2 – Legislação Aplicável:

Ao presente recrutamento são respetivamente aplicáveis o previsto na LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, na Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para o ano de 2026, na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal e no Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

3 – Âmbito do recrutamento:

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, só podem ser admitidos ao presente procedimento concursal os trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

4 – Modalidade de vínculo de emprego público a constituir:

O vínculo de emprego público a constituir, na sequência do presente procedimento concursal, reveste a modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas constituído por Tempo Indeterminado.

5 – Número de postos de trabalho a ocupar:

I (um).

6 – Caracterização dos postos de trabalho:

- Categoria: Técnico superior;
- Número de postos de trabalho: I (um);
- Caracterização do posto de trabalho: Para além da caracterização prevista no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, conteúdo funcional que corresponde ao grau 3 de complexidade funcional da carreira e categoria de técnico superior, o posto de trabalho caracteriza-se pelo desempenho, nomeadamente:
 - i. Acompanhar a atividade contenciosa da ANEPC;



- ii. Promover e colaborar no desenvolvimento e atualização de legislação pertinente às atribuições da ANEPC;
 - iii. Emitir pareceres sobre as propostas de diplomas legais submetidas para pronúncia da ANEPC;
 - iv. Analisar pronúncias escritas, reclamações e recursos hierárquicos;
 - v. Elaborar, analisar e revisão de protocolos;
 - vi. Emitir pareceres e informações relativas a matérias do escopo das atribuições da ANEPC.
- Habilitações literárias: Licenciatura em Direito.

7 - Local de trabalho:

O local de trabalho situa-se nas instalações da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, sitas em Avenida do Forte, Carnaxide, Oeiras.

8 – Trabalhadores em situação de valorização:

Os candidatos colocados em valorização têm prioridade no preenchimento dos postos de trabalho, por força do disposto na alínea d) do n.º I do artigo 37.º da LTFP.

9 – Posicionamento remuneratório:

O posicionamento remuneratório será determinado nos termos do artigo 38.º da LTFP, tendo por referência a situação jurídico-funcional detida pelo trabalhador no serviço de origem, até ao limite 2 028.62 € (3.ª posição remuneratória e nível remuneratório 26 da Tabela Remuneratória Única).

10 – Requisitos de Admissão:

10.1 – São requisitos gerais de admissão os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.



10.2 – São requisitos especiais de admissão:

- a) Ser detentor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida, ou encontrar-se em situação de valorização;
- b) Ser titular dos níveis habilitacionais/áreas de formação supra indicados.

10.3 – Não é admitida a substituição do nível habilitacional/área de formação exigido por qualquer outra formação ou experiência profissional.

10.4 – Em conformidade com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, não são admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

11 – Prazo para a apresentação de candidatura:

O prazo para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal é de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação da oferta na Bolsa de Emprego Público.

12 – Formalização e entrega das candidaturas:

12.1 – Nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a apresentação das candidaturas deve ser efetuada em suporte eletrónico, para o e-mail recrutamento@prociv.pt e formalizada mediante preenchimento obrigatório do formulário tipo, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 29 de abril, do Ministro de Estado e das Finanças, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio de 2009, e disponibilizado na página eletrónica da ANEPC (<https://prociv.gov.pt/>), na área de recursos humanos, indicando o Código da Oferta da BEP a que se candidata.

12.2 – Sob pena de não admissão, apenas serão considerados os formulários de candidatura que:

- a) Indiquem, inequivocamente, a referência e designação ao procedimento a que se candidatam;
- b) Estejam devidamente preenchidos, assinados e datados.



12.3 – Não serão aceites candidaturas entregues ou expedidas fora do termo do prazo fixado para a sua entrega.

12.4 – A apresentação do formulário de candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de não admissão, dos seguintes elementos:

- a) Fotocópia simples e legível do documento comprovativo das habilitações literárias/académicas;
- b) Currículo Profissional detalhado e atualizado, datado e assinado, dele devendo constar, pelo menos, as habilitações literárias, a experiência profissional, designadamente as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, e a formação profissional detida, nos últimos 5 anos, em matéria relacionada com a área funcional dos postos de trabalho, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas;
- c) Declaração emitida pelo Serviço de origem, com data reportada ao prazo de apresentação das candidaturas, devendo constar:
 - I. A entidade onde o candidato exerce funções ou a que pertence;
 - II. Modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a categoria, a posição e nível remuneratórios detidos;
 - III. Antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública;
 - IV. Menção quantitativa e qualitativa das avaliações de desempenho relativas aos últimos três ciclos avaliativos (2025, 2023/2024 e 2021/2022);
- d) Declaração do conteúdo funcional emitida pelo serviço ou organismo de origem, com data reportada ao prazo de apresentação das candidaturas, devendo constar:
 - I. O local onde o candidato exerce funções ou a que pertence;
 - II. As atividades que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, em conformidade com o estabelecido no respetivo mapa de pessoal aprovado.

12.5 – Os elementos indicados no respetivo Currículo Profissional deverão ser documentalmente comprovados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

12.6 – Podem ser exigidos aos candidatos documentos comprovativos das informações e dos elementos constantes da respetiva candidatura.



12.7 – A apresentação de documento falso determina também participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e penal.

13 – Método de seleção e critérios:

13.1 – Atenta a urgência na ocupação efetiva dos postos de trabalho em referência, considerando a celeridade do procedimento, ao abrigo da faculdade prevista no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP no presente procedimento concursal será aplicado um método de seleção obrigatório [Avaliação Curricular (AC) ou Prova de Conhecimentos (PC)] e um método facultativo [Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)].

13.2 – Serão sujeitos a Avaliação Curricular (AC), exceto se afastada por escrito, os candidatos:

- a) Em situação de valorização que, imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento está a ser publicitado;
- b) Com prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento está a ser publicitado.

13.3 – Serão sujeitos a Prova de Conhecimentos (PC), os restantes candidatos que não se encontrem sujeitos a Avaliação Curricular (AC).

13.4 – A Avaliação Curricular (AC) visa analisar, em correlação com a área/referência do posto de trabalho a que se candidatem, a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, considerando e ponderando os seguintes elementos:

- a) Habilitação Académica: grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) Formação Profissional: ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional: execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e correspondente grau de complexidade;



- d) Avaliação do Desempenho: avaliações de desempenho obtidas nos últimos três ciclos avaliativos.

13.5 – A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidatam.

13.6 – A Prova de Conhecimentos revestirá a forma escrita, de natureza teórica, podendo integrar questões de escolha múltipla, perguntas de resposta curta e/ou questões de desenvolvimento, de realização individual, efetuada em suporte de papel, com a duração máxima de 90 minutos.

A prova será realizada com consulta da legislação, exclusivamente em suporte de papel, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático ou eletrónico. Durante a realização da prova, os candidatos não poderão comunicar entre si, nem com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal, por quaisquer meios

13.7 – A 1ª parte da Prova de Conhecimentos (PC) incidirá sobre a seguinte legislação geral:

- a) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação;
- b) Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, na sua atual redação;
- c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- d) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- e) Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado, aprovado pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual.

A 2ª parte da PC incidirá sobre a seguinte legislação da área da proteção civil:

- a) Lei de Bases da Proteção Civil, Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua atual redação;
- b) Orgânica da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, Decreto-Lei n.º 45/2019, de 1 de abril, na sua atual redação;
- c) Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS), Decreto-Lei n.º 90-A/2022, de 30 de dezembro;
- d) Proteção Civil Municipal, Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro; , na sua atual redação



- e) Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais, Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, na sua atual redação;
- f) Regime jurídico das associações humanitárias de bombeiros, Lei n.º 32/2007, de 13 de agosto, na sua atual redação;
- g) Regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território continental, Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, na sua atual redação;
- h) Regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção dos corpos de bombeiros, no território continental, Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, na sua atual redação;
- i) Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, na sua atual redação.

I4 – Valoração dos métodos de seleção e Classificação Final:

A valoração dos métodos de seleção será convertida numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula final:

$$\text{CF} = (0,70 \times \text{AC ou PC}) + (0,30 \times \text{EAC})$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

I5- Carácter eliminatório:

São excluídos, não sendo convocados para os métodos ou fases seguintes, os candidatos que:

- a) Não compareçam a qualquer dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- b) No decurso da aplicação de um método de seleção, apresentem a respetiva desistência;
- c) Obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou nas fases que eles comportem.



16 – Publicitação dos resultados:

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através da lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da ANEPC e disponibilizada na respetiva página eletrónica.

17 – Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoração final serão adotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e, subsidiariamente, o critério da maior antiguidade no exercício de funções públicas.

18 – Publicitação da lista unitária de ordenação final:

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação pelo Presidente da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, é afixada em local visível e público das instalações da ANEPC e disponibilizada na sua página eletrónica, com o endereço <https://prociv.gov.pt/>, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª Série do *Diário da República*.

19 – Atas do procedimento:

As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

20 – Composição do júri:

O Júri do presente procedimento é composto por um presidente, dois vogais efetivos e dois vogais suplentes, a saber:

Efetivos:

- a) Presidente – Dr. Rui Tribuna, Chefe da Divisão de Apoio Jurídico;
- b) 1.º vogal – Dra. Ana Vieira, Diretora de Serviços da Divisão de Gestão Técnica e Planeamento;
- c) 2.º vogal – Dra. Sara Machado, Técnica Superior da Divisão de Organização e Recursos Humanos.

Suplentes:

- d) 1.º vogal – Dra. Marta Marques Violante, Chefe da Divisão de Organização e Recursos Humanos;



- e) 2.º vogal – Dra. Tânia Mota, Coordenadora do Gabinete de Qualidade, Higiene e Segurança no Trabalho.

21 – Igualdade de oportunidades:

Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

22 – Publicitação do procedimento concursal:

Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente Aviso será publicado nos seguintes locais e datas:

- a) Na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato;
- b) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), através de www.bep.gov.pt, integralmente;
- c) Na página eletrónica da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, em <https://prociv.gov.pt/> por extrato, a partir da data da publicação na BEP.