



AUTORIDADE NACIONAL
DE EMERGÊNCIA E PROTEÇÃO CIVIL

fu
Pp
d

**CONCURSO INTERNO DE ACESSO GERAL PARA O PREENCHIMENTO DE 10 (DEZ) POSTOS
DE TRABALHO NA FORÇA ESPECIAL DE PROTEÇÃO CIVIL (FEPC)**

ATA N.º 1

Ao décimo quinto dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do concurso interno de acesso geral para o preenchimento de 10 (dez) postos de trabalho da carreira e categoria de bombeiro sapador, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da ANEPC, para desempenho de funções na Força Especial de Proteção Civil (FEPC), presidido por José Manuel Cordas Realinho, Comandante da FEPC, tendo como 2.ª vogal efetiva Sara Moreira Machado, Técnica Superior da Divisão de Organização e Recursos Humanos e 1.ª vogal suplente Marta Marques Violante chefe da Divisão de Organização e Recursos Humanos.

A reunião tem como objetivo: -----

- a) Definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos; -----
- b) Elaborar os modelos de suporte do concurso; -----

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 -----

I - DISPOSIÇÕES GERAIS -----

- I.1 Nos termos do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicável ex vi da subalínea i), da alínea b), do n.º 1, do artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo e, bem assim, quando for caso disso, dos programas das provas de conhecimentos aplicáveis a cada categoria é feita em função do complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao respetivo conteúdo funcional e ao conjunto de requisitos de natureza física, psicológica, habilitacional ou profissional exigível para o seu exercício. -----
- I.2 Nos termos do n.º 1, do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, conjugado com alínea a), do n.º 2, do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 86/2019, de 2 de julho, que determina a aplicação do regime da carreira de bombeiro sapador previsto no Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de abril, com as devidas adaptações, são aplicados no presente



fa
7/17
p

concurso o método de seleção obrigatório Avaliação Curricular e do método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção. -----

1.3 Apenas os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório serão convocados para a realização do método de seleção complementar. -----

1.4 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 a área para que o concurso foi aberto, a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência 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 aos postos 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, resulta da média aritmética



As
FP
EP

ponderada, obtida nos fatores 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)	
12.º ano ou Superior	20 valores
Habilitação Académica inferior ao 12.º ano, quando se tratem de candidatos detentores de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ou trabalhadores em situação de valorização profissional, já integrados na carreira de bombeiro sapador, com o nível habilitacional exigido aquando da integração na carreira.	18 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



Ag

74p

A

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 <= 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

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 o posto de trabalho a preencher é valorada como ação de formação com duração <= 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 inerentes ao posto de trabalho, 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



Ag
T14

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

N = Número de avaliações (1, 2 ou 3)

2.5.2 Relativamente aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis (devidamente comprovado), não possuam avaliação do desempenho relativamente a todos os períodos considerados, 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. -----



As
74
A

3 - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) -----

Posteriormente ao método de seleção obrigatório será aplicado o método de seleção complementar, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), aos candidatos que obtenham uma valoração igual ou superior a 9,5 valores na avaliação curricular. -----

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com os seguintes parâmetros:

- a) Interesse e motivação profissional (IMP), em que se procurará averiguar se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato ou se se baseiam em razões de mera oportunidade. Igualmente serão tomadas em consideração as expectativas e forma de encarar a mudança e maior responsabilização dos candidatos face às exigências da função a que se candidata; -----
- b) Capacidade de expressão e comunicação (CEC), em que se analisará e ponderará a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza de exposição, perante os quadros de situações objetivas, ligadas em torno da discussão do currículo dos candidatos. Valorizar-se-á, igualmente, o raciocínio claro, conciso e objetivo do candidato na componente da oralidade; -----
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal (CRI), em que se considerará a estabilidade emocional, o autocontrolo, a capacidade de integração e inserção em grupos profissionais, bem como qual a sua proposta de solução perante situações de divergência nas relações hierárquicas e funcionais; -----
- d) Conhecimento dos problemas inerentes às funções a exercer (CPIFE), em que se analisará e ponderará as questões relacionadas com atividades idênticas ou afins relacionadas com a função a prover, designadamente do ponto de vista da sua complexidade e nível de responsabilidade. -----

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, cujo resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada um dos parâmetros a avaliar, nos termos e com os seguintes fundamentos: -----



Ag
T4
#

PARÂMETROS				NÍVEIS/CLASSIFICAÇÃO CORRESPONDENTES
Interesse e motivação profissional	Capacidade de expressão e comunicação	Capacidade de relacionamento interpessoal	Conhecimento dos problemas inerentes às funções a exercer	
EVIDENCIADO				
Transmitiu um interesse e motivação muito elevados, revelando possuir uma excecional adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo	Elevada capacidade de análise, síntese e riqueza de linguagem	Revelou possuir uma forte autoestima, demonstrando uma enorme facilidade de relacionamento e de ultrapassagem das situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Elevada capacidade de fundamentação e argumentação com muita lógica, clareza e convicção	
Transmitiu um interesse e motivação elevados, encarando de forma muito positiva a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo	Boa capacidade de análise, síntese e bom nível de linguagem	Revelou possuir uma boa autoestima, demonstrando facilidade em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Boa capacidade de fundamentação e argumentação com lógica, clareza e convicção	
Transmitiu um interesse e motivação razoável, encarando de forma positiva a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo	Razoáveis capacidades de exposição, de análise, síntese e compreensão	Revelou possuir uma razoável autoestima, demonstrando alguma dificuldade em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Razoável capacidade de fundamentação e argumentação com lógica, clareza e convicção	Suficiente 12 valores
Transmitiu um interesse e motivação médio, encarando a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo,	Algumas deficiências na exposição com reflexos na análise, envolvendo	Revelou possuir uma baixa autoestima, demonstrando bastantes dificuldades em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis	Insuficiente capacidade de fundamentação e argumentação	Reduzido 8 valores



Ag 94

sem grandes perspetivas	dificuldades de síntese	ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional		
Transmitiu um interesse e motivação quase nula ou nulo, encarando a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo, sem quaisquer perspetivas	Reduzida capacidade de expressão verbal, sem qualquer capacidade de análise e de síntese	Revelou possuir uma total ausência de autoestima, mostrando possuir um carácter conflituoso ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Incapacidade de fundamentação e argumentação	Insuficiente 4 valores

A ordenação final resulta das pontuações obtidas na aplicação dos métodos de seleção – avaliação curricular (AC) e entrevista profissional de seleção (EPS) – segundo os critérios supra definidos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (70\% AC) + (30\% EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final (ordenação final);

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

4 - ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS E CRITÉRIOS DE DESEMPATE:

4.1 Em caso de igualdade de classificação, serão aplicados os critérios de preferência previstos no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. -----

4.2 - Subsistindo a igualdade após a aplicação dos critérios previstos no n.º 1 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, compete ao Júri estabelecer critérios adicionais de preferência, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo. -----

4.3 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada aos candidatos nos termos previstos no artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. -----



5 MODELOS DAS FICHAS DE AVALIAÇÃO CURRICULAR E DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO -----

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 Profissional de Seleção (EPS), que fazem parte integrante da presente ata (Anexos I e II), nas quais serão lançados os dados referentes cada um dos(as) candidatos(as). -----

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,

JOSE MANUEL COELHO DAS REALVHO
AC

2.ª Vogal efetiva,

Sara Moreira Pacheco

1.ª vogal suplente,

Paula Marques