



PROCEDIMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA PARA O PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS)
POSTOS DE TRABALHO NA DIVISÃO DE VERIFICAÇÃO E FISCALIZAÇÃO (DVF) - SETÚBAL

ATA N.º I

Ao terceiro dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento por mobilidade na categoria para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira e categoria de **técnico superior**, para desempenho de funções na Divisão de Verificação e Fiscalização (DVF), presidido por Pedro Barbosa, Diretor de Serviços de Segurança Contra Incêndio em Edifícios, tendo como 1.ª vogal Bettina Ramos, Chefe da Divisão de Regulamentação, Normalização e Credenciação e 2.ª vogal Luís Virote, Chefe da Divisão de Verificação e Fiscalização. -----

A reunião tem como objetivo: -----

Ponto I – Caracterização do procedimento; -----

Ponto II - 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; ---

Ponto III – Outros assuntos. -----

Ponto I - Caracterização do procedimento -----

I – O presente recrutamento destina-se à ocupação de dois postos de trabalho para Técnico Superior com licenciatura nas áreas de Engenharia Civil e Arquitetura, para o exercício de funções na Divisão de Verificação e Fiscalização | Setúbal (distrito), na área da Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE), nos termos do disposto no artigo 92.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com os seguintes requisitos específicos: -----

a) Área(s) de habilitação: -----

Licenciatura nas áreas de Engenharia Civil e Arquitetura.



b) Perfil: -----

- I. Ser trabalhador/a da Administração Pública, com vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e estar integrado na carreira de técnico superior; -----
- II. Possuir licenciatura nas áreas de Engenharia Civil e Arquitetura; -----
- III. Possuir capacidade comunicativa, facilidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa, capacidade analítica, organização, método e sentido de responsabilidade e forte orientação para cumprimento de objetivos. -----
- IV. Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; -----
- V. 18 anos de idade completos; -----
- VI. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar. -----

c) Área de atividade: -----

Os candidatos selecionados serão afetos à Divisão de Verificação e Fiscalização | Setúbal (distrito), na área da Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE), para exercer funções de:

- a) Proceder à análise de estudos, projetos e medidas de autoproteção de SCIE e emitir os correspondentes pareceres; -----
- b) Realizar ações de vistoria e de inspeção regular; -----
- c) Colaborar nas tarefas relativas à regulamentação e normalização nacional e internacional. –

d) Prazo e forma de apresentação de candidaturas: -----

Os interessados/as deverão apresentar as suas candidaturas no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação na BEP, enviando, para o efeito os seguintes documentos, por correio eletrónico para o endereço recrutamento@prociv.pt : -----

- a) Requerimento dirigido ao Presidente da ANEPC, onde conste expressamente o código da oferta da BEP a que se candidata, a situação jurídica de origem, nomeadamente o vínculo de emprego público, a carreira/categoria, a posição e nível remuneratórios detidos, apresentando ainda o contacto telefónico e de e-mail; -----
- b) Formulário próprio constante no site da ANEPC (www.prociv.gov.pt); -----



- c) Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado pelo candidato; -----
- d) Fotocópia legível do certificado de habilitações académicas e/ou literárias; -----
- e) Fotocópias legíveis de certificados das ações de formação frequentadas, com indicação das entidades promotoras e respetiva duração, relacionadas com as atividades que caracterizam o posto de trabalho a que se candidata; -----
- f) Declaração emitida pelo Serviço de origem, com data reportada ao prazo de apresentação das candidaturas, onde conste: -----
 - I. Modalidade do vínculo de emprego público de que é titular; -----
 - II. Carreira e da categoria de origem; -----
 - III. Antiguidade na Administração Pública, na carreira e na categoria; -----
 - IV. Situação remuneratória de origem, nomeadamente a posição e nível remuneratório e o correspondente montante pecuniário; -----
 - V. Menção quantitativa e qualitativa das avaliações de desempenho relativas aos últimos três ciclos avaliativos (2019/2020, 2021/2022 e 2023/2024); -----
- g) Declaração do conteúdo funcional emitida pelo serviço onde desempenha funções, com data reportada ao prazo de apresentação das candidaturas, onde conste: -----
 - 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. -----

Ponto II - Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos

Neste ponto o júri deliberou por unanimidade a utilização dos seguintes métodos e critérios de seleção: -----

A. Método de seleção obrigatório - Avaliação Curricular (AC): -----

Visa analisar, em correlação com as áreas/referências do posto de trabalho a que se candidatem, a qualificação dos(as) candidatos(as), 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 posto 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. -----

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. -----

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. -----

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



HABILITAÇÃO ACADÉMICA – HA -----

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

FORMAÇÃO PROFISSIONAL – FP -----

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(as) candidatos(as). Será atribuído a todos(as) os(as) candidatos(as) 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. -----



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 \leq 1 semana (35 horas). -----

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

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – EP -----

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

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO – AD -----

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 2019/2020, 2021/2022 e 2023/2024), 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. -----



$$AD = \left(\frac{Ad A + Ad B + Ad C}{N} \right) \times 4$$

em que:

AD = Avaliação de Desempenho; -----

Ad A/B/C = Avaliação de Desempenho obtida/ciclo avaliativo; -----

N = Número de avaliações (1, 2 ou 3). -----

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. -----

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

B. Método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) –

Posteriormente ao método de seleção obrigatório será aplicado o método de seleção facultativo, 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: -----

PARÂMETROS				
Interesse e motivação profissionais	Capacidade de comunicação e expressão	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	
			NÍVEIS/CLASSIFICAÇÃO	Elevado 20 valores



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	Bom 16 valores
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, sem grandes perspetivas	Algumas deficiências na exposição com reflexos na análise, envolvendo dificuldades de síntese	Revelou possuir uma baixa autoestima, demonstrando bastantes dificuldades em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Insuficiente capacidade de fundamentação e argumentação	Reduzido 8 valores
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.

Ponto III – Outros assuntos

O Júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na classificação final, ou no método de seleção obrigatório - Avaliação Curricular ou no método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção, bem como os que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção.

Os candidatos serão notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada no sítio da internet da ANEPC.

Mais deliberou o júri, que a presente ata, assim como a grelha classificativa anexa e o sistema de valoração final dos métodos serão facultados aos candidatos, sempre que solicitados.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri,