



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE
TRABALHO NA DIVISÃO DE SEGURANÇA, SAÚDE E ESTATUTO SOCIAL (DSSES)

ATA N.º 1

Aos treze dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da ANEPC, para desempenho de funções na Divisão de Segurança, Saúde e Estatuto Social (DSSES), presidido por Dra. Olga Morais, Diretora de Serviços da Direção de Serviços de Regulação e Recenseamento dos Bombeiros, tendo como 1.º vogal Dr. Bruno Vaz, Chefe da DSSES e 2.ª vogal Sara Machado, Técnica Superior 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 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 do posto de trabalho a ocupar, em conformidade com o Mapa de Pessoal da ANEPC aprovado para 2025, o Júri deliberou: -----

A. DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS -----

I. 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 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(as) candidatos(as) em situação de valorização e os(as) candidatos(as) 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 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. -----

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(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. -----

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 \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 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). -----

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) -----

3.2. DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS -----

3.2.1. 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. -----

3.2.2. A Prova de Conhecimentos revestirá a forma escrita, de natureza teórica e individual, a realizar sem consulta e em suporte de papel, com a duração total máxima de 120 minutos, em data e local a comunicar oportunamente, comportando duas partes. ----

3.3. PROVA DE CONHECIMENTOS - 1.ª PARTE -----

3.3.1. A 1.ª parte da 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 IV à presente ata, da qual é parte integrante. -----

3.4. PROVA DE CONHECIMENTOS - 2.ª PARTE -----

3.4.1. A 2.ª parte da Prova de Conhecimentos incidirá 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 IV 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 os resultados;
- b) Conhecimentos especializados e experiência;
- c) Adaptação e melhoria contínua;
- d) Responsabilidade e compromisso com o serviço;



- e) Relacionamento interpessoal;
 - f) Tolerância à pressão e contrariedades.
- 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:

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

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 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 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 www.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 cada um dos(as) candidatos(as). -----

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). -----

Concomitantemente, para o mesmo efeito, propõe-se para publicitação integral na Bolsa de Emprego Público a minuta de aviso de abertura do procedimento concursal, a qual é parte integrante da presente ata (Anexo IV). -----

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.º Vogal,

2.º Vogal,



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 19/20		
Avaliação de Desempenho 21/22		
Avaliação de Desempenho 23/24		
Sem Avaliação de Desempenho		5 valores ou 12 valores
	TOTAL	

No caso de o 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

1.º Vogal

2.º Vogal

Data: _____



Anexo II

Procedimento

Concursal:

Data: / /

Nome do/a Candidato/a:

Carreira: Técnico

Área Funcional:

recursos humanos

Superior

Perfil de Competências (nível I - essenciais)	Comportamentos associados	Análise da Informação
		Fundamentação "excertos do discurso do/a candidato/a"
Orientação para resultados	Estabelece prioridades face às atividades Chave	
	Perseverante no alcance das metas	
	Empenhado e rigoroso	
	Gere o tempo cumprindo os prazos	
Conhecimentos especializados e experiência	Aplica os conhecimentos técnicos	
	Experiência para questões complexas	
	Preocupação para alargar conhecimentos	
	Utiliza as TIC	
Adaptação e melhoria contínua	Reage às mudanças de forma positiva	
	Encara a diversidade de tarefas como oportunidade de evolução	
	Reconhece os seus pontos fracos e age para a melhoria	
	Mantem –se atualizado (pesquisa de informação e ações de informação)	
Responsabilidade e compromisso com o serviço	Reconhece o seu papel e responde às solicitações	
	Resposta pronta e disponível	
	Cumprir regras (horários)	
	Trata a informação confidencial com deontologia	
Relacionamento interpessoal	Trato cordial e afável com colegas superiores e utentes	
	Trabalha com os diferentes	
	Resolve conflitos com respeito (Ganha – Ganha)	
	Autoconfiante na integração de diferentes contextos	
Tolerância à pressão e contrariedades	Produtivo em ambiente de pressão	
	Controlo emocional e discernimento perante o stress	
	Equilibra profissional e pessoal	
	Aceita críticas e contrariedades	



Identificação do/a Avaliado/a:

Nº de Competências a avaliar: 6

Posto de Trabalho:

recursos humanos

0 - Comportamento Não Demonstrado

1 - Comportamento Demonstrado

Competência	Comportamentos				Total	Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa
	1	2	3	4			
Orientação para resultados					0	INSUFICIENTE	-
Conhecimentos especializados e experiência					0	INSUFICIENTE	-
Adaptação e melhoria contínua					0	INSUFICIENTE	-
Responsabilidade e compromisso com o serviço					0	INSUFICIENTE	-
Relacionamento interpessoal					0	INSUFICIENTE	-
Tolerância à pressão e contrariedades					0	INSUFICIENTE	-

RESULTADO

AVALIAÇÃO FINAL QUANTITATIVA

0,00



Anexo III

Minuta de aviso de publicitação de abertura, por extrato, em *Diário da República*

ADMINISTRAÇÃO INTERNA – AUTORIDADE NACIONAL DE EMERGÊNCIA E PROTEÇÃO CIVIL

Aviso (extrato)

- 1 - Para efeitos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, e no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e dada a inexistência de reservas de recrutamento constituídas no próprio organismo, assim como junto da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, torna-se público que, por despacho de 29 de outubro de 2025, se encontra aberto procedimento concursal comum restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, nas carreira/categoria de técnico superior, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para desempenho de funções na Divisão Segurança Saúde e Estatuto Social (DSSSES), na Sede da ANEPC em Carnaxide.
- 2 - O posto de trabalho caracteriza-se da seguinte forma:
 - 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para o exercício das funções consultivas, de estudo, planeamento, elaboração de pareceres e projetos nomeadamente desenho, planeamento e monitorização de programas de saúde e segurança ocupacional dos bombeiros, projetos e atividades de promoção de estilos de vida saudáveis e implementação de atividades inerentes à aplicação do estatuto social dos bombeiros ou outras no âmbito do apoio às populações em contexto de acidente grave ou catástrofe.
- 3 - Nos termos da alínea a) i) e iii), do n.º 1, do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado integralmente na BEP, acessível em



www.bep.gov.pt, e na página eletrónica da ANEPC em <http://www.prociv.pt/>, disponível para consulta a partir da data da publicitação na BEP.

O Presidente,

José Manuel Moura



Anexo IV

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 um (1) 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 29 de outubro de 2025, foi determinado a abertura de procedimento concursal comum de recrutamento, para o preenchimento de 1 (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 desempenho de funções na Sede da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil em Carnaxide.

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 é respetivamente aplicável 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 45-A/2024, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para o ano de 2025, 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 do posto de trabalho:

Categoria: Técnico Superior

Número de postos de trabalho: I

- 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, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional da carreira e categoria de técnico superior, o posto de trabalho caracteriza-se pelo desempenho das funções consultivas, de estudo, planeamento, elaboração de pareceres e projetos, nomeadamente:
 - i. Desenho, planeamento e monitorização de programas de saúde e segurança ocupacional dos bombeiros, projetos e atividades de promoção de estilos de vida



saudáveis e implementação de atividades inerentes à aplicação do estatuto social dos bombeiros ou outras no âmbito do apoio às populações em contexto de acidente grave ou catástrofe.

- Requisitos preferenciais:
 - I. Experiência na área da Proteção Civil;
 - II. Experiência na análise e intervenção em risco psicossociais;
 - III. Experiência na área da crise e emergência;
 - IV. Experiência na área de segurança e saúde no trabalho.
 - V. Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador;
 - VI. Domínio de plataformas eletrónicas;
 - VII. Capacidade de trabalho em equipa e cooperação e Espírito de iniciativa, autonomia e orientação para os resultados.
- Habilitações literárias: os candidatos deverão ser detentores da habilitação ao nível da Licenciatura, preferencialmente, em Saúde Ambiental e Segurança e Higiene no trabalho.

7 - Local de trabalho:

O local de trabalho situa-se nas instalações da sede da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, sitas em Avenida do Forte, Carnaxide, Oeiras. 2794-112 Carnaxide.

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 é determinado nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, com os limites impostos pelo artigo 133.º do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, que estabeleceu as disposições necessárias à execução do Orçamento do Estado para 2025, aprovado pela Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro.

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 9 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 a referência constante do ponto 6 a que se estão a candidatar e a indicação do 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 catividades 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, devidamente atualizada, devendo constar:
 - I. O local 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 (2023/2024, 2021/2022 e 2019/2020);
- d) Declaração do conteúdo funcional emitida pelo serviço ou organismo de origem, devidamente atualizada, 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.

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

13 – Métodos 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 posto 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 da referência a que se candidatem.

13.6 – A Prova de Conhecimentos (PC) revestirá a forma escrita, de natureza teórica e escolha múltipla, de realização individual, efetuada em suporte de papel, com a duração máxima de 90 (noventa) minutos, em data e local a comunicar oportunamente.

A prova será realizada sem consulta e no decorrer da mesma os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal, não sendo ainda permitida a utilização de qualquer equipamento informático/eletrónico.

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

- a) Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, princípios e normas a que deve obedecer a organização da Administração Direta do Estado
- b) Decreto-Lei n.º 45/2019, de 1 de abril, na sua redação atual – Lei Orgânica da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil;
- c) Portaria n.º 224-A/2014, de 4 de novembro – fixa a estrutura nuclear da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil;
- d) Despacho n.º 14688/2014, de 4 de dezembro – determina a estrutura orgânica das unidades flexíveis da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil;
- e) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- f) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que aprovou o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).
- g) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;



13.8 – A 2.^a parte da Prova de Conhecimentos (PC) incidirá sobre as seguintes temáticas/bibliografia/legislação:

- a) Decreto-Lei n.º 241/2007, 21 de junho, que define o Regime Jurídico Aplicável aos Bombeiros Portugueses no Território Continental, na sua redação atual;
- b) Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, que define o Regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção dos corpos de bombeiros, no território continental, na sua redação atual;
- c) Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, na sua redação atual;
- d) Informação sobre as Equipas de Apoio Psicossocial, documentação e manuais publicados sobre apoio psicossocial, disponíveis em <https://prociv.gov.pt/pt/bombeiros/equipas-de-apoio-psicossocial/enquadramento-eaps/>
- e) Reabilitação física e emocional dos Bombeiros/as após combate a incêndios rurais, disponível em <https://prociv.gov.pt/pt/documentacao/?t=Bombeiros>
- f) Bombeiro - Operações - Família: Estratégias de Promoção do Equilíbrio Familiar, disponível em <https://prociv.gov.pt/pt/documentacao/?t=Bombeiros;>
- g) Guia Prático para a População - Como Recuperar Emocionalmente de Situações de Incêndio, disponível em <https://prociv.gov.pt/pt/documentacao/?t=Preven%C3%A7%C3%A3o+e+Prepara%C3%A7%C3%A3o>
- h) Os Bombeiros e a Saúde Psicológica em Tempos de Pandemia - Recomendações para Bombeiros, disponível em <https://prociv.gov.pt/pt/documentacao/?t=Bombeiros;>
- i) Promoção da Saúde e de um Estilo de Vida Saudável nos Bombeiros Portugueses, disponível em <https://prociv.gov.pt/pt/documentacao/?t=Bombeiros;>
- j) Caderno técnico PROCIV 32 “Zonas de Concentração e Apoio à População”, disponível em <https://prociv.gov.pt/pt/documentacao/instalacao-e-gestao-de-zonas-de-concentracao-e-apoio-a-populacao-manual-tecnico/>



Manuais técnicos:

- a) Who healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices. 1.Occupational health. 2.Health promotion. 3.Workplace - standards. 4.Occupational diseases - prevention and control. 5.World Health Organization., disponível em World Health Organization. ISBN 978 92 4 150024 1, disponível em <https://www.who.int/publications/i/item/who-healthy-workplace-framework-and-model>
- b) Inspeção Geral das Atividades em Saúde - Manual de Segurança e Saúde no Trabalho, DGR/2018, disponível em https://www.igas.min-saude.pt/wp-content/uploads/2017/04/Manual_Seguranca_e_saude_no_trabalho.pdf
- c) Guia Técnico n.º 3: Vigilância da saúde dos trabalhadores expostos a fatores de risco psicossocial no local de trabalho, Lisboa: Direção-Geral da Saúde, 2021, disponível em <https://www.sgeconomia.gov.pt/destaques/dgs-guia-tecnico-vigilancia-da-saude-dos-trabalhadores-expostos-a-fatores-de-risco-psicossocial-no-local-de-trabalho.aspx>
- d) Brymer, M, Jacobs, A, Layne, C, Pynoos, R, Ruzek, J, Steinberg, A, et al. (2006). Psychological First Aid: Field operations guide (2nd ed.). Los Angeles: National Child Traumatic Stress Network and National Center for PTSD, disponível em <http://www.nctsn.org/content/psychological-first-aid>

13.9 - Posteriormente ao método de seleção obrigatório será aplicado o método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

13.10 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

14 – 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:

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

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;



PC = Prova de Conhecimentos:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

15 – 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.

15 – 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.

16 – 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 da maior antiguidade no exercício de funções públicas.

17 – 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 <http://www.prociv.pt>, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª Série do *Diário da República*.

18 – 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.

19 – Composição do júri:

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



Presidente – Dra. Olga Morais, Diretora de Serviços da Direção de Serviços de Regulação e Recenseamento dos Bombeiros;

1.^a vogal – Dr. Bruno Vaz, Chefe da Divisão de Segurança, Saúde e Estatuto Social, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.^a vogal – Dra. Sara Machado, Técnica Superior da Divisão de Organização e Recursos Humanos.

Membros suplentes

1.^a vogal suplente – Dra. Marta Violante, Chefe da Divisão de Organização e Recursos Humanos;

2.^a vogal suplente – Dra. Ana Gradim, Técnica Superior do Gabinete de Planeamento e Organização de Recursos Humanos.

20 – 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.

21 – 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, por extrato, a partir da data da publicação na BEP.