

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE COORDENADOR TÉCNICO DA CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO NA ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA**



**Ata n.º 1**

No dia 10 de dezembro de 2025, pelas 10:30 horas, reuniu o júri do procedimento concursal para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo por finalidade a constituição de reserva de recrutamento para ocupação de posto de trabalho na categoria de Coordenador Técnico da Carreira de Assistente Técnico, na área funcional administrativa, do Mapa de Pessoal Civil da Marinha (MPCM), autorizado pelo Chefe da Repartição de Militarizados e Civis, de 22 de setembro de 2025, proferido ao abrigo da competência subdelegada pelo Superintendente do Pessoal, estando presentes os seguintes elementos do júri:

- PRESIDENTE: 61090 CMG M Artur Manuel Mateus Pires;
- VOGAL EFETIVO: 9104119 2TEN TN (RH) Laura Raposo Rebelo do Carmo, que substituiu o Presidente nas suas faltas e impedimentos.
- VOGAL EFETIVO: 23103388 TEC SUP CIESOC Maria Helena Gonçalves de Almeida.

A presente reunião teve por objetivo:

1. A fixação da ponderação de cada método de seleção;
2. Os parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
3. A definição da grelha classificativa e da fórmula de classificação final;
4. A aprovação dos conteúdos do extrato e aviso de abertura.

Considerando que, no presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, previstos no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), e o método de seleção facultativo "entrevista de avaliação de competências", previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:



### **1. Considerando que:**

- a. O número de candidatos ao procedimento concursal pode ser superior a 100;
- b. O procedimento tem carácter urgente.

O júri delibera que a aplicação dos métodos de seleção seja realizada de forma faseada, constituindo-se tranches de 20 candidatos.

### **2. Prova de Conhecimentos**

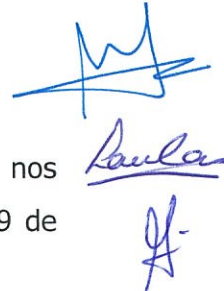
A Prova de Conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 70% da nota final e será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, com a duração de 60 minutos, composta por um grupo de perguntas de Escolha Múltipla, um grupo com perguntas diretas e um grupo com uma pergunta de Desenvolvimento. A prova será efetuada em suporte de papel, de realização individual, não sendo permitida a consulta da bibliografia, nem autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado durante a realização da mesma.

a. A PC incidirá sobre conteúdos de natureza específica na área dos postos de trabalho colocados a procedimento concursal, tendo por base as seguintes matérias:

- Sistema Integrado de gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Tramitação do Procedimento Concursal na Administração Pública;
- Regime Jurídico dos acidentes em serviço e doenças profissionais;
- Código do Trabalho;
- Lei Orgânica da Marinha.

b. A legislação recomendada para o presente procedimento concursal é a que consta do anexo A, da presente ata;

c. A PC tem uma duração de 60 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. O júri delibera que o comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova escrita, quando não apresentado no momento da candidatura;



- d. Na realização da PC será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual;
- e. Os candidatos admitidos serão convocados, preferencialmente, por correio eletrónico, nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro).

### 3. Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 70% no presente procedimento sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

- a. Habilitação Académica (HA): 35%
- b. Formação Profissional (FP): 25%
- c. Experiência Profissional (EP): 25%
- d. Avaliação de Desempenho (AD): 15%

A nota final da AC é calculada pela seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:

$$AC = 0,35 \times HA + 0,25 \times FP + 0,25 \times EP + 0,15 \times AD$$

A AC de cada candidato encontrar-se-á refletida numa ficha de avaliação curricular, cujo modelo se anexa à presente ata (anexo B).

#### Habilitações Académicas (HA)

No parâmetro HA, os critérios de seleção e as respetivas pontuações são os seguintes:

| Habilitação              | Pontuação  |
|--------------------------|------------|
| 12.º ano de escolaridade | 16 Valores |
| Licenciatura             | 18 Valores |
| Mestrado ou superior     | 20 Valores |

#### Formação Profissional (FP)

Na FP é considerada a participação em ações de formação realizadas nos últimos cinco anos no âmbito da área a que se destina o posto de trabalho, nelas se incluindo as frequentadas no exercício dos cargos ou funções.

Só serão consideradas as participações comprovadas de modo inequívoco, com a indicação expressa da respetiva duração em horas.

No caso do comprovativo não referir a duração em horas, considerar-se-ão 6 (seis) horas por cada dia.

Por cada ação de formação serão somados os seguintes valores até ao máximo de 20 (vinte) valores, iniciando em 10 (dez) valores.

| <b>Formação</b>                                    | <b>Pontuação</b> |
|--|------------------|
| Cada ação com duração superior a 120 horas na área | 3 Valores        |
| Cada ação com duração superior a 90 horas na área  | 2 Valores        |
| Cada ação com duração superior a 30 horas na área  | 1 Valor          |
| Cada ação com duração até 30 horas na área         | 0,5 Valores      |
| Cada ação com duração até 7 horas na área          | 0,1 Valores      |

### **Experiência Profissional (EP)**

No parâmetro EP, os critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:

| <b>Experiência</b>                           | <b>Pontuação</b> |
|--|------------------|
| Funções técnicas na área até 5 anos          | 12 Valores       |
| Funções técnicas na área até 10 anos         | 14 Valores       |
| Funções técnicas na área até 15 anos         | 16 Valores       |
| Funções técnicas na área até 20 anos ou mais | 20 Valores       |

### **Avaliação do Desempenho (AD)**

No parâmetro AD, os critérios de seleção e respetiva pontuação são os seguintes:

| <b>Avaliação de desempenho</b>   | <b>Pontuação</b> |
|--|------------------|
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos menor ou igual a 2,0  | 8 Valores        |
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos menor ou igual a 3,0  | 10 Valores       |
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos menor ou igual a 3,5  | 12 Valores       |
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos menor ou igual a 4,0  | 14 Valores       |
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos menor ou igual a 4,5  | 16 Valores       |
| Média dos últimos 3 ciclos avaliativos menor ou igual a 5,0  | 20 Valores       |
| Valor a atribuir em caso de ausência da Avaliação de desempenho por razões não imputáveis ao candidato (alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro | 10 Valores       |

## **4. Entrevista de Avaliação de Competências**

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem a ponderação de 30 % e incidirá sobre os seguintes parâmetros: **Experiência Profissional (EP)**, **Capacidade de Comunicação (CC)** e **Relacionamento Interpessoal (RI)**, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$EAC = (EP + CC + RI) / 3$$

O **Parâmetro EP** visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de Assistente Técnico da área funcional Administrativa e tem os seguintes critérios de classificação:

*MJ*  
*Paula*  
*A.*

| NÍVEL CLASSIFICATIVO | DESCRIPTIVO   | PONTUAÇÃO  |
|----------------------|---|------------|
| Elevado              | Evidencia ELEVADA qualidade de experiência profissional considerada muito relevante para o desempenho de funções técnicas.            | 20 Valores |
| Bom                  | Evidencia BOA qualidade de experiência profissional considerada significativamente relevante para o desempenho de funções técnicas.   | 16 Valores |
| Suficiente           | Evidencia SUFICIENTE qualidade de experiência profissional considerada relevante para o desempenho de funções técnicas.               | 12 Valores |
| Reduzido             | Evidencia REDUZIDA qualidade de experiência profissional considerada pouco relevante para o desempenho de funções técnicas.           | 8 Valores  |
| Insuficiente         | Evidencia INSUFICIENTE qualidade de experiência profissional considerada muito pouco relevante para o desempenho de funções técnicas. | 4 Valores  |

O **Parâmetro CC** visa avaliar a capacidade de comunicação, em termos de clareza, fluência e estrutura do discurso, bem com a capacidade de articulação entre diferentes temáticas, e tem os seguintes critérios de classificação:

| NÍVEL CLASSIFICATIVO | DESCRIPTIVO   | PONTUAÇÃO  |
|----------------------|---|------------|
| Elevado              | Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado. | 20 Valores |
| Bom                  | Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado.           | 16 Valores |
| Suficiente           | Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado.          | 12 Valores |
| Reduzido             | Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado.                    | 8 Valores  |
| Insuficiente         | Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado.                       | 4 Valores  |

O **Parâmetro RI** tem os seguintes critérios de classificação:

| NÍVEL CLASSIFICATIVO | DESCRIPTIVO   | PONTUAÇÃO  |
|----------------------|---|------------|
| Elevado              | Evidencia nível ELEVADO de relacionamento Interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.        | 20 Valores |
| Bom                  | Evidencia nível BOM de relacionamento Interpessoal manifestado pela boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.                  | 16 Valores |
| Suficiente           | Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento Interpessoal manifestado pela adequada qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.      | 12 Valores |
| Reduzido             | Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento Interpessoal manifestado pela baixa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.           | 8 Valores  |
| Insuficiente         | Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento Interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. | 4 Valores  |

O júri aprovou ainda a ficha individual de entrevista profissional de seleção cujo modelo se anexa à presente ata (anexo C).

## 5. Classificação final

A classificação final do candidato, resultante da valoração nos parâmetros nos métodos anteriormente referidos, será traduzida numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação de uma das seguintes fórmulas finais:

|                           |
|---------------------------|
| $CF = 0,70 PC + 0,30 EAC$ |
| $CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$ |

em que:

**CF** = Classificação Final

**PC** = Prova de conhecimentos

**AC** = Avaliação curricular

**EAC** = Entrevista de avaliação de competências.

  
Paula  


## **6. Regime de Incentivos**

Ao abrigo do n.º 3 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, que estabelece o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, os militares que prestem ou tenham prestado serviço efetivo em RC pelo período mínimo de cinco anos beneficiam, durante a prestação de serviços e até ao limite de cinco anos subsequentes à data de cessação do contrato, de um contingente mínimo de 35% do número total de vagas de admissão no conjunto dos procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho nos mapas de pessoal civil das Forças Armadas. Estes militares beneficiam do direito de preferência, em caso de igualdade de classificação, nos procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho nos mapas de pessoal civil das Forças Armadas.

## **7. Exclusão**

Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, conforme previsto no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

*Rebelo*  
*A*

## 8. Publicação

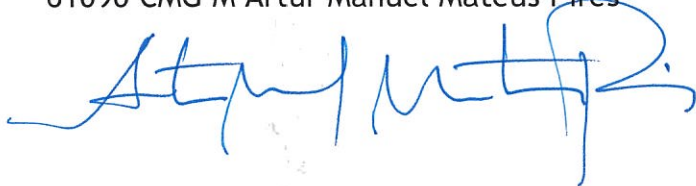
À presente ata anexa-se, também, a proposta de extrato em Diário da República e Aviso de Abertura publicado de forma integral na Bolsa de Emprego Público (BEP) (anexo D).

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri


O Presidente:

61090 CMG M Artur Manuel Mateus Pires



O Vogal efetivo:

9104119 2TEN TN (RH) Laura Raposo Rebelo do Carmo



O Vogal efetivo:

23103388 TEC SUP CIESOC Maria Helena Gonçalves de Almeida




ANEXOS:

**A** – BIBLIOGRAFIA

**B** – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

**C** – FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

**D** – EXTRATO DO AVISO DE ABERTURA EM DR E PUBLICAÇÃO INTEGRAL NA BEP



Julia  
A.

## ANEXO A – BIBLIOGRAFIA



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'Paulo' or similar, with a horizontal line underneath.

### LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Portaria 233/2022, de 9 de setembro, que regula a tramitação do procedimento concursal de recrutamento;
- Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro (na sua redação atual), que aprova o regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que aprova o Código do Trabalho;
- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual, que regula o acesso aos documentos administrativos e à informação administrativa;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual, que define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão;
- Decreto-Lei n.º 185/2014, de 29 de dezembro, na sua redação atual, que aprova a Lei Orgânica da Marinha.
- Decreto Regulamentar n.º 10/2015, de 31 de julho, na sua redação atual, que aprova a orgânica da Marinha, estabelece a organização e competências das estruturas principais, e fixa as competências dos respetivos comandantes, diretores ou chefes.

ANEXO B – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento Concursal Comum – Coordenador Técnico - Área funcional  
Administrativa - MPCM

Nome:

Parâmetro: Habilitação Acadêmica (HA)

| Grau | Área: | Valoração da Habilitação: |
|------|-------|---------------------------|
|      |       |                           |

Parâmetro: Formação Profissional (FP)

| Descrição da Formação              | Pontuação |  |
|------------------------------------|-----------|--|
|                                    |           |  |
|                                    |           |  |
|                                    |           |  |
|                                    |           |  |
| Valoração da Formação Profissional |           |  |

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

| Descrição da Experiência              | Duração | Pontuação |
|---------------------------------------|---------|-----------|
|                                       |         |           |
|                                       |         |           |
|                                       |         |           |
|                                       |         |           |
| Valoração da Experiência Profissional |         |           |

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

| Avaliação de Desempenho              | Avaliação Quantitativa |  |
|--------------------------------------|------------------------|--|
|                                      |                        |  |
| Valoração da Avaliação de Desempenho |                        |  |

Classificação final da Avaliação Curricular

A classificação final da avaliação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:



$$\text{AVALIAÇÃO CURRICULAR} = 0,35 \times \text{HA} + 0,25 \times \text{FP} + 0,25 \times \text{EP} + 0,15 \times \text{AD}$$

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho



ANEXO C – FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

**Ficha de Entrevista Avaliação de Competências (EAC)**

**Procedimento Concursal Comum – Coordenador Técnico - Área funcional Administrativa - MPCM**

Nome: \_\_\_\_\_

Data da Entrevista: \_\_\_\_\_

Carreira/Categoria Atual: \_\_\_\_\_

| Parâmetros de Avaliação da Entrevista                              | PRESIDENTE | VOGAL | VOGAL | VOTAÇÃO POR MAIORIA |
|--|------------|-------|-------|---------------------|
| Experiência Profissional (EP)                                      |            |       |       |                     |
| Capacidade de Comunicação (CC)                                     |            |       |       |                     |
| Relacionamento Interpessoal (RI)                                   |            |       |       |                     |
| <b>Valorização final da Prova de Entrevista (Média Aritmética)</b> |            |       |       |                     |

**Assuntos Abordados:**

**Fundamentação relativa à EAC:**

A classificação final da EPS resulta da média aritmética simples dos valores obtidos pelo candidato em cada um dos três parâmetros, de acordo com a fórmula:

$$EAC (EP + CC + RI) / 3$$

Data:

**Assinaturas**

**Presidente**

**Vogal**

**Vogal**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANEXO D – EXTRATO DO AVISO DE ABERTURA EM DR E PUBLICAÇÃO  
INTEGRAL NA BEP**

**Defesa Nacional**

**Marinha**

**Superintendência do Pessoal**

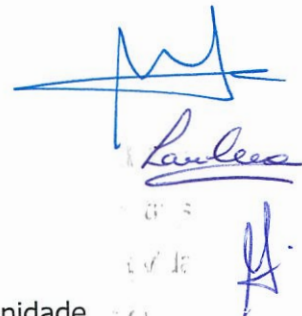
**Aviso (extrato) n.º(...)**

Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que por Despacho do Chefe da Repartição de Militarizados e Civis, de 22 de setembro de 2025, proferido ao abrigo da competência subdelegada por despacho n.º 4595/2023, do Diretor Pessoal, se encontra aberto, pelo período de 10 dias úteis, a contar do dia da publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento para ocupação de posto de trabalho na categoria de Coordenador Técnico da Carreira de Assistente Técnico, na área funcional administrativa previsto no Mapa de Pessoal Civil da Marinha (MPCM), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1. Caracterização dos postos de trabalho - Exercer as atividades inerentes categoria de Coordenador Técnico da Carreira de Assistente Técnico, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, na sua redação atual, correspondente ao grau de complexidade 2, compreendendo as seguintes funções e competências:

Funções genéricas:

- Executar funções de coordenação técnica adstritas aos serviços administrativos;
- Realizar atividades de organização e planeamento do trabalho da equipa sob sua supervisão, segundo orientações e diretivas superiores;
- Executar trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade;
- Exercer funções com relativo grau de autonomia e responsabilidade;



Funções específicas (entre outras):

- Elaborar de relatórios de atividade;
- Apoiar a gestão dos recursos humanos, materiais e naturais da unidade orgânica que suportam as atividades das unidades operativas;
- Apoiar a monitorização da assiduidade e do cumprimento regras e horários pelos trabalhadores da unidade orgânica;
- Colaborar com a chefia direta na distribuição das funções pelos trabalhadores;

2. Local de Trabalho – Instalações da Marinha – Lisboa.
3. Nível Habilitacional – 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade funcional 2, de acordo com o previsto no artigo 86.º da LTFP, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.
4. A publicação integral do presente procedimento concursal encontra-se disponível na BEP e na página eletrónica da Marinha em <https://recrutamento.marinha.pt/pt/concursos/Paginas/Civis.aspx>

(data). – O Capitão-de-mar-e-guerra Chefe da Repartição de Militarizados e Civis, Artur Manuel Mateus Pires.



## Texto Integral BEP

1 – Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que por Despacho do Chefe da Repartição de Militarizados e Civis, de 22 de setembro de 2025, proferido ao abrigo da competência subdelegada por despacho n.º 4595/2023, do Diretor Pessoal, se encontra aberto, pelo período de 10 dias úteis, a contar do dia da publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento para ocupação de posto de trabalho na categoria de Coordenador Técnico da Carreira de Assistente Técnico, na área funcional administrativa previsto no Mapa de Pessoal Civil da Marinha (MPCM), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 – Em cumprimento do previsto no n.º 4 da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, consultada a Direção-geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), foi declarada a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, cujo perfil se adequa às características do posto de trabalho em causa.

3 – Local de Trabalho

Instalações da Marinha – Lisboa.

4 – Caracterização geral dos postos de trabalho

Caracterização dos postos de trabalho - Exercer as atividades inerentes à carreira de Assistente Técnico na categoria de Coordenador Técnico, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, na sua redação atual, correspondente ao grau de complexidade 2, compreendendo as seguintes funções e competências:

Funções genéricas:

- Executar funções de coordenação técnica adstritas aos serviços administrativos;
- Realizar atividades de organização e planeamento do trabalho da equipa sob sua supervisão, segundo orientações e diretivas superiores;
- Executar trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade;
- Exercer funções com relativo grau de autonomia e responsabilidade;

Funções específicas (entre outras):

- Elaborar de relatórios de atividade;
- Apoiar a gestão dos recursos humanos, materiais e naturais da unidade orgânica que suportam as atividades das unidades operativas;
- Apoiar a monitorização da assiduidade e do cumprimento regras e horários pelos trabalhadores da unidade orgânica;
- Colaborar com a chefia direta na distribuição das funções pelos trabalhadores;

#### 5 – Posicionamento remuneratório

A posição remuneratória de referência é a 1.<sup>a</sup> posição remuneratória da na categoria de Coordenador Técnico da Carreira de Assistente Técnico, a que corresponde o nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única, ou nos casos em que seja superior, a remuneração base auferida presentemente.

#### 6 – Requisitos de admissão:

Os candidatos devem reunir os seguintes requisitos, até à data limite para apresentação das candidaturas:

6.1 – Requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

6.1.1 – Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

6.1.2 – Ter 18 anos de idade completos;

6.1.3. – Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

6.1.4 – Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

6.1.5 – Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2 – Requisitos especiais de admissão:

6.2.1 – Ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, uma vez que ao abrigo do n.º 3 artigo 30.º da LTFP o recrutamento é circunscrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado;

6.2.2 – Ser detentor de titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade funcional 2, de acordo com o previsto no artigo 86.º da LTFP, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7 – Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na categoria de coordenador técnico da carreira de Assistente Técnico, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento, de acordo com o previsto na alínea k) do n.º 3, do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

#### 8 – Prazo de validade

de

Nos termos do n.º 5 e n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna).

#### 9 – Formalização de candidaturas

9.1 – Prazo de apresentação de candidatura: 10 dias úteis, contados da data de publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos dos artigos 11.º e 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

9.2 – A apresentação das candidaturas deve ser efetuada em suporte de papel, através do preenchimento do modelo de formulário próprio, disponível na página eletrónica da Marinha em <https://recrutamento.marinha.pt/pt/concursos/Paginas/Civis.aspx>;

9.3 – O candidato deve identificar inequivocamente, no formulário de candidatura, o posto de trabalho pretendido com indicação da carreira, categoria e atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

9.4 – A entrega da candidatura poderá ser efetuada:

9.4.1 – Pessoalmente, no serviço de expediente, na Direção de Pessoal, Praça da Armada, com indicação exterior de "Procedimento concursal - Aviso n.º ..., de...", durante o seguinte horário: 9h00m às 12h30m e das 14h00m às 16h30m;

9.4.2 – Através, de correio registado e com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado, para a morada: Direção de Pessoal, Repartição de Militarizados e Civis, Praça da Armada, 1350-027 Alcântara - Lisboa, situação em que se atenderá à data do respetivo registo, com indicação exterior de "Procedimento concursal - Aviso n.º ..., de...".

9.5 – Não serão aceites candidaturas remetidas por correio eletrónico.

9.6 – Nos termos do artigo 13.º, do artigo 14.º e do artigo da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a apresentação da candidatura deverá conter:

9.6.1 – Formulário de candidatura próprio, de utilização obrigatória, devidamente preenchido e assinado;

9.6.2 – Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

9.6.3 – Fotocópias dos comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, quando existam;

9.6.4 – Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence ou se encontra afeto, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público que detém, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, vencimento auferido à data da candidatura (posição remuneratória - com data da posição e pontos acumulados, nível remuneratório, remuneração base), bem como a respetiva avaliação de desempenho dos últimos 3 biénios;

9.6.5. – Declaração do conteúdo funcional exercido, devidamente atualizada e autenticada, emitida pelo órgão ou serviço de origem, da qual conste a caracterização detalhada das tarefas atualmente desempenhadas e desde que data;

9.6.6 – *Curriculum vitae* detalhado e atualizado.

9.7 – Os trabalhadores em exercício de funções no MPCM ficam dispensados de apresentar os documentos pedidos nos pontos 9.6.2 e 9.6.3, se referirem expressamente no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

9.8 – Os trabalhadores em exercício de funções no MPCM ficam dispensados de apresentar os documentos pedidos nos pontos 9.6.4. e 9.6.5..

9.9 – A não apresentação dos documentos acima identificados determina a exclusão do presente procedimento concursal.

9.10 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

9.11 – Assiste ao júri, a faculdade de exigir, a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

10 – Cessação do procedimento concursal

Cessa nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

## 11 – Métodos de seleção

Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, serão adotados os métodos de seleção obrigatórios e um método facultativo:

a) Métodos de seleção obrigatórios:

Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC).

b) Método complementar:

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

11.1 – Apenas aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ser-lhes-á aplicado, caso não tenham exercido a opção pelo afastamento dos métodos legalmente previstos, a AC, e como método complementar a EAC.

11.2 – A valoração nos métodos anteriormente referidos será traduzida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação de uma das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EAC$$

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

em que:

CF = Classificação Final

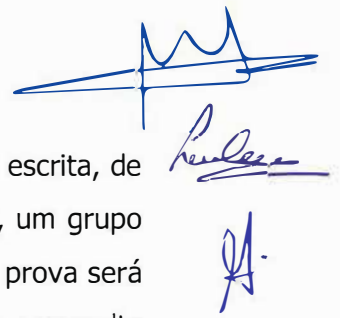
PC = Prova de conhecimentos

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

11.3 – A prova de conhecimentos (PC) será aplicada aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade ou àqueles que, encontrando-se nessa situação, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do artigo 36.º da LTFP.

11.3.1 – A PC visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos em situações concretas e à resolução de problemas no âmbito da atividade profissional. A PC incide sobre conteúdos de natureza específica, diretamente relacionados com as exigências da função.



11.3.2 – A PC tem uma ponderação de 70% da nota final e revestirá a forma escrita, de natureza teórica, composta por um grupo de perguntas de escolha múltipla, um grupo de perguntas diretas e um grupo com uma pergunta de desenvolvimento. A prova será efetuada em suporte de papel, de realização individual, não sendo permitida a consulta da bibliografia, nem autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado durante a realização da mesma.

11.3.3 – Os candidatos que se apresentem à PC devem ser portadores de bilhete de identidade ou cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação;

11.3.4 - Na realização da PC será garantido o anonimato para efeitos de correção (alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro);




11.3.5 - A PC incidirá sobre conteúdos de natureza específica na área do posto de trabalho colocado a concurso e versará sobre as seguintes matérias:

- Sistema Integrado de gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Tramitação do Procedimento Concursal na Administração Pública;
- Regime Jurídico dos acidentes em serviço e doenças profissionais;
- Código do Trabalho;
- Lei Orgânica da Marinha.

11.3.6 - As seguintes referências e legislação servirão de suporte à preparação da PC:

### **LEGISLAÇÃO**

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Portaria 233/22, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento;
- Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro (na sua redação atual), que aprova o regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública;

- 
- 
- 
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que aprova o Código do Trabalho;
  - Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual, que regula o acesso aos documentos administrativos e à informação administrativa;
  - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual, que define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão;
  - Decreto-Lei n.º 185/2014, de 29 de dezembro, na sua redação atual, que aprova a Lei Orgânica da Marinha;
  - Decreto Regulamentar n.º 10/2015, de 31 de julho, na sua redação atual, que aprova a orgânica da Marinha, estabelece a organização e competências das estruturas principais, e fixa as competências dos respetivos comandantes, diretores ou chefes.

Observações: Tendo como base a legislação em vigor à data da publicação do presente aviso do concurso.

11.3.7 – Será aplicada em igualdade de circunstâncias a todos os candidatos, ou seja, a mesma prova, no mesmo dia e hora, não sendo possível a realização de 2ª chamada.

11.4 – A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada (nos últimos cinco anos), tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho (média obtida nos últimos 3 ciclos avaliativos) sendo considerados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros:

- a) Habilitação Académica (HA);
- b) Formação Profissional (FP);
- c) Experiência Profissional (EP);
- d) Avaliação de Desempenho (AD).

A nota final da AC é calculada pela seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas:

$$AC = 0,35 \times HA + 0,25 \times FP + 0,25 \times EP + 0,15 \times AD$$

11.5 - A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante

a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os aspectos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores, sendo considerados os seguintes aspetos:

- a) Experiência Profissional (EP);
- b) Capacidade de Comunicação (CC);
- c) Relacionamento Interpessoal (RI).

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) é obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (EP + CC + RI) / 3$$

12 - Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte pelo previsto no artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, preferencialmente através de comunicação dirigida para o endereço eletrónico indicado no formulário de candidatura.

13 - Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

14 - De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos serão notificados, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica <https://recrutamento.marinha.pt/pt/concursos/Paginas/Civis.aspx>.

15 - Ao abrigo do n.º 3 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, que estabelece o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, os militares que prestem ou tenham prestado serviço efetivo em RC pelo período mínimo de cinco anos beneficiam, durante a prestação de serviços e até ao limite de cinco anos subsequentes à data de cessação do contrato, de um contingente mínimo de 35% do número total de vagas de admissão no

conjunto dos procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho nos mapas de pessoal civil das Forças Armadas.

Estes militares beneficiam do direito de preferência, em caso de igualdade de classificação, nos procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho nos mapas de pessoal civil das Forças Armadas.

16 – Nas restantes situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

17 – 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 os sistemas de valoração dos métodos serão publicitadas na página eletrónica da Marinha <https://recrutamento.marinha.pt/pt/concursos/Paginas/Civis.aspx>.

18 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da DP – RMC e disponibilizada na página eletrónica da Marinha <https://recrutamento.marinha.pt/pt/concursos/Paginas/Civis.aspx>, nos termos dos artigos 6.º e 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

19 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação pelo Diretor de Pessoal, afixada em local visível e público das instalações da DP – RMC e disponibilizada na página eletrónica da Marinha <https://recrutamento.marinha.pt/pt/concursos/Paginas/Civis.aspx>, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República.

20 - Em tudo o não expressamente previsto no presente Aviso, aplica-se o normativo constante na Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (LTFP) e na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

21 - Júri do concurso:

- Presidente: 61090 CMG M Artur Manuel Mateus Pires;
- Vogal efetivo: 9104119 2TEN TN (RH) Laura Raposo Rebelo do Carmo, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- Vogal efetivo: 23103388 TEC SUP Maria Helena Gonçalves de Almeida;
- Vogal suplente: 9102805 CTEN ST ERH Eduardo José Romão Neves;
- Vogal suplente: 12005099 TEC SUP Carla Alexandra de Oliveira e Silva.

22 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, publicado no Diário da República n.º 77, 2.ª série de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: "Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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".

(data). – O Capitão-de-mar-e-guerra Chefe da Repartição de Militarizados e Civis, Artur Manuel Mateus Pires.