Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Requisitos de Admissão

Formalização Candidaturas

Descrição do Procedimento

NAO VER TUDO

Código da Oferta:
OE202010/0805

Tipo Oferta:
Procedimento Concursal Comum

Estado:
Activa

Nível Orgânico:
Outros

Órgão/Serviço:
Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra

Vínculo:
CTFP por tempo indeterminado

Regime:
Carreiras Gerais

Carreira:
Técnico Superior

Categoria:
Técnico Superior

Grau de Complexidade:
3

Remuneração:
O posicionamento remuneratório é objeto de negociação nos termos do art.º. 38.º da LTFP.

Suplemento Mensal:
0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:
Funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração de informações, pareceres e atividades conducentes à definição e concretização das políticas dos SMTUC.

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra	1	Avenida de Conímbriga - Santa Clara - Apartado 5015		3041901 COIMBRA	Coimbra	Coimbra

Total Postos de Trabalho:
1

Quota para Portadores de Deficiência:
0

Observações:

Relação Jurídica Exigida:
Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado
CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :
a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) 18 anos de idade completos;
c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade:
Sim

Habilitação Literária:
Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária:
Economia/Gestão, Contabilidade e Gestão Pública e outras constantes na descrição do procedimento

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Economia, Gestão, Administração, Contabilidade	Economia, Gestão	Economia e Gestão

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:
Não

Outros Requisitos:

Envio de candidaturas para:
Exclusivamente em suporte informático para http://www.smtuc.pt/recrutamento

Contatos:
239801100

Data Publicitação:
2020-10-23

Data Limite:
2020-11-06

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:
Diário da República, 2.ª Série, n.º 207 de 23 de outubro de 2020

Descrição do Procedimento:
1 - Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2, do art.º 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 sua atual redação, conjugada com a alínea a) do n.º 1 e com o n.º 5, ambos do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, faz-se público que, por deliberação do Conselho de Administração de 27 de agosto de 2020, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para ocupação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior (Planeamento, Controlo e Gestão da Qualidade), o qual se encontra previsto e não ocupado no mapa de pessoal destes Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra
2 - Legislação aplicável: Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro e Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.
3 - Conforme solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, a Administração Local não é obrigada a consultar o INA, no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.

No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, foi consultada a CIM RC - Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, a qual informou que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação, nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação
4 - Âmbito do Recrutamento: Nos termos previstos no n.º 5 do art.º. 30.º da LTFP, o recrutamento deverá ser feito, a título excecional, de entre trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, ou sem vínculo de emprego público, com base nos seguintes fundamentos:
- A improbabilidade de ocupação do posto de trabalho a concurso por trabalhador detentor de um vínculo de emprego público, considerando a área de atividade e, consequentemente a especificidade das funções a desempenhar - caso surjam candidatos detentores de vínculo, os mesmos terão prioridade legal no recrutamento;
- A imperiosa necessidade de promover com urgência o preenchimento do posto de trabalho em causa, decorre da falta de renovação de recursos humanos o que se traduz no envelhecimento do efetivo, na per-da do conhecimento organizacional, cria dificuldades em assegurar a continuidade do serviço e provoca constrangimentos ao funcionamento da organização, pelo que se torna necessário reforçar os recursos humanos afetos ao Gabinete de Planeamento, Controlo e Gestão da Qualidade (PGQ);
- Que a celeridade e a economia de meios se impõem no universo da Administração Pública, a qual deve estar dotada de trabalhadores suficientes com vista à prossecução das suas atribuições;
- Em obediência aos princípios da racionalização, da eficácia e eficiência que devem presidir à atividade destes Serviços e no relevante interesse público no recrutamento.
4.1 - Nos termos previstos na alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º da LTFP, o recrutamento efetuar-se-á pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.
5 - Local de Trabalho: Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra.
6 - Prazo de validade: Nos termos do nº 4 do art.º 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 respetiva lista unitária de ordenação final (reserva de recrutamento interna).
7 - Posição Remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do art.º. 38.º da LTFP.
8 - Caracterização do Posto de Trabalho: Funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração de informações, pareceres e atividades conducentes à definição e concretização das políticas dos SMTUC.
9 - Requisitos de Admissão
9.1 - Requisitos Gerais: Os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no art.º 17.º da LTFP:
a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;
b) Ter 18 anos de idade completos;
c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
9.2 - Requisitos Habilitacionais: Licenciatura nas áreas de Economia/Gestão, Contabilidade e Gestão Pública, Informática de Gestão, Administração Público-Privada, Gestão e Administração Pública, Planeamento e Controlo de Gestão.
Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.
9.3 - Outros requisitos de recrutamento - Podem ainda candidatar-se ao procedimento em causa, nos termos da alínea a) a d) do n.º 1 do art.º 35.º da LTFP:
a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
c) Trabalhadores integrados em outras carreiras, desde que detenham os requisitos para ingresso na carreira/categoria;
d) Trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído.
9.4 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal destes Serviços Municipalizados, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.
9.5 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite para apresentação de candidaturas.
10 - Forma e prazo de apresentação de candidaturas:
10.1 - As candidaturas devem ser formalizadas exclusivamente em suporte informático através de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível no site oficial (www.smtuc.pt), para o endereço http://www.smtuc.pt/recrutamento.
10.2 - O formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado da seguinte documentação:
a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
b) Currículo profissional detalhado e atualizado;
c) Declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público estabelecida, bem como da carreira/categoria de que seja titular e da atividade que executa e da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida;
d) Caso um dos métodos de seleção a aplicar aos candidatos seja a Avaliação Curricular, deverão ser ainda apresentados documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais (onde constem inequivocamente as funções/atividades exercidas, bem como a duração das mesmas), detidas pelo candidato, bem como, da avaliação de desempenho exigida – expressão quantitativa (a ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada através de documento, emitido pelo respetivo serviço, comprovativo de tal facto);
e) Os candidatos a quem seja aplicável o método da avaliação curricular, devem proceder à apresentação de curriculum vitae detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efetuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua

ponderação.
f) Os candidatos com deficiência (com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%), que possam exercer sem limitações funcionais, a atividade a que se candidata, devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.
10.3 - A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas a) e b) do ponto 10.2, até ao fim do prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, deverá determinar a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 9 e 10 do art.º 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
10.4 - Só serão considerados, para efeitos da aplicação dos métodos de seleção, os documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais referidos na alínea d) do ponto 10.2, desde que os mesmos sejam entregues até ao fim do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.
10.5 - Aos candidatos que exerçam funções nestes Serviços Municipalizados é dispensada a apresentação do documento indicado na alínea c) do ponto 10.2, bem como dos documentos comprovativos dos factos constantes do curriculum vitae, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.
10.6 - 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.
10.7 - Quando se trate de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, cuja candidatura tenha sido apresentada apenas pela entidade gestora da mobilidade, o Júri deverá conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos, nos termos previstos nos n.ºs 9 e 10 do art.º 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
10.8 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.
11 - Métodos de Seleção - Critérios Gerais
- Prova de Conhecimentos - Ponderação de 40%;
- Avaliação Psicológica - Ponderação de 30%;
- Entrevista Profissional de Seleção - Ponderação de 30%.
11.1 - Valoração Final
A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula: CF = 0,4 PC + 0,3 AP + 0,3 EPS
Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.
11.2 - Prova de Conhecimentos
A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.
A prova de conhecimentos será efetuada de forma escrita, em suporte de papel, versando sobre matéria constante dos seguintes diplomas:
- Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei n.º 50/2012, de 31 de Agosto, Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais;

- Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Métodos de Análise Estatística;
- Norma NP EN ISO 9001:2015.

A prova terá uma duração de 60 minutos, não sendo permitido o uso de dispositivos eletrónicos, incluindo telemóvel. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato de papel, não anotada, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

11.3 - Avaliação Psicológica

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências:

- Orientação para resultados;
- Orientação para o serviço público;
- Planeamento e organização;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Iniciativa e autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Coordenação;
- Tolerância à pressão e contrariedades.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

11.4 - Entrevista Profissional de Seleção

A entrevista profissional de seleção 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 relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo considerados os seguintes aspetos a avaliar: Experiência profissional; Capacidade de comunicação; Capacidade de relacionamento interpessoal; Motivação para a função

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- 20 - Elevado (> 16 a < 20 valores);
- 16 - Bom (> 12 a < 16 valores);
- 12 - Suficiente (> 9,5 a < 12 valores);
- 8 - Reduzido (> 4 a < 9,5 valores);
- 4 - Insuficiente (0 a < 4 valores).

12 - Métodos de Seleção - Critérios Específicos

Nos termos do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):

- Avaliação Curricular - Ponderação de 60%;
- Entrevista de Avaliação de Competências - Ponderação de 40%.

12.1 - Valoração Final
A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula: CF= 0,6 x AC + 0,4 EAC
Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.
12.2 - Avaliação Curricular
A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.
Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula: Avaliação Curricular = (HL + FP + 2*EP + AVD)/05
12.2.1 - HL = Habilitações Literárias:
- Licenciatura - 16 valores;
- Mestrado - 18 valores;
- Doutoramento - 20 valores.
Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.
12.2.2 - FP = Formação Profissional:
- Cursos com duração = 7 horas - 1 valor;
- Cursos com duração > 7 horas e = 21 horas - 2 valores;
- Cursos com duração > 21 horas e = 35 horas - 3 valores;
- Cursos com duração > 35 horas - 4 valores.
Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.
12.2.3 - EP = Experiência Profissional:
- = 12 meses - 04 valores;
- > 12 meses e = 24 meses - 08 valores;
- > 24 meses e = 36 meses - 12 valores;
- > 36 meses e = 48 meses - 16 valores;
- > 48 meses - 20 valores.
Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.
12.2.4 - AVD = Avaliação de Desempenho
Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho ou a classificação de serviço relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.
A nota obtida em cada período de avaliação de desempenho ou na classificação de serviço será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 2 ou por 4, consoante a escala de avaliação seja de 0 a 10 valores ou de 0 a 5 valores, respetivamente.
Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:
AVD = Soma da nota de cada de cada período de avaliação na escala de 0 a 20 valores / 3
A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, exige a apresentação de

declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Neste caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 pontos por cada ano não avaliado.

12.3 - Entrevista de Avaliação de Competências

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Atendendo à caracterização dos postos de trabalho, as competências que se pretendem avaliar são as seguintes:

Técnicas:

- Orientação para o serviço público;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Inovação e qualidade.

Pessoais

- Trabalho de equipa e cooperação;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Conceptuais ou Conhecimentos Específicos

- Conhecimentos especializados e experiência.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação:

- 20 - Elevado (Comportamento associado nas 6 Competências);
- 16 - Bom (Comportamento associado em 4 ou 5 Competências);
- 12 - Suficiente (Comportamento associado em 3 Competências);
- 8 - Reduzido (Comportamento associado em 2 Competências);
- 4 - Insuficiente (Comportamento associado em 0/1 Competências).

13 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento.

14 - Em situações de igualdade de classificação decorrente da aplicação das fórmulas de classificação final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo dada preferência ao candidato que tiver mais tempo de experiência profissional.

No entanto, se após aplicação destes critérios de desempate, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será dada preferência:

- Ao candidato que tiver um nível académico superior;
- Subsistindo o empate, pela antiguidade das habilitações literárias, sendo dada preferência ao candidato que tiver concluído o último nível académico há mais tempo;
- Subsistindo o empate, pela data de nascimento, sendo dada preferência ao candidato com mais idade.

15 - Considerando a faculdade prevista no art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada.

16 - Nos termos previstos nos n.ºs 9 e 10 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante da publicitação, sendo valorados de acordo com o definido no artigo, e excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos

métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.
17 - Composição do Júri:
Presidente - Dr.ª Ana Isabel Pires Sousa da Silva Braga, Diretora Delegada.
Vogais Efetivos - Luís Artur leite Coelho Santos, Técnico Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Dr.ª Sandra Isabel Gonçalves Correia, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira,.
Vogais Suplentes - Eng.º Vitor Manuel Carvalho Miranda, Chefe de Divisão de Equipamentos e Manutenção e Eng.º Óscar Carvalho Pinto Carneiro, Chefe de Divisão de Serviços de Produção.
18 - De acordo com o preceituado no n.º 1 do art.º 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 do art.º 23.º para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir deverão ser feitas através do formulário tipo, que estará disponível no site oficial destes Serviços. (www.smtuc.pt) em SMTUC/Documentos/Outros Documentos.
19 - Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no art.º 24.º da Portaria, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.
20 - A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicada na II Série do Diário da República, no site dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra (www.smtuc.pt), bem como remetida a cada concorrente por ofício registado, após aplicação dos métodos de seleção.
21 - Em cumprimento da alínea h) do art.º 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.
22 - Aos candidatos com deficiência é garantido o cumprimento dos direitos estipulados no art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.
23 - Período Experimental:
23.1 - O regime aplicável ao período experimental obedecerá ao estabelecido no art.º 45 e seguintes da LTFP.
23.2 - O Júri responsável pelo acompanhamento e avaliação do período experimental terá a mesma composição do Júri do concurso, devendo o mesmo analisar e propor para aprovação, as regras a observar na respetiva avaliação.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:
Deliberação do Conselho de Administração de 27 de agosto de 2020

Alterar