bep BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO (../../Default.aspx)

Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra

Sair

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Requisitos de Admissão

Formalização Candidaturas

Descrição do Procedimento

NAO VER TUDO

Código da Oferta:
OE202206/0584

Tipo Oferta:
Procedimento Concursal Comum

Estado:
Ativa

Nível Orgânico:
Outros

Órgão/Serviço:
Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra

Vínculo:
CTFP por tempo indeterminado

Regime:
Carreiras Gerais

Carreira:
Assistente Operacional

Categoria:
Assistente Operacional

Grau de Complexidade:
1

Remuneração:
705,00

Suplemento Mensal:
0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:
Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas. Repara e conserva viaturas automóveis para passageiros ou mercadorias; examina os veículos para localizar as deficiências e determina as respetivas causas; faz os trabalhos de desmontagem de certos órgãos, tais como motor, caixa de velocidades, diferencial, sistema de direção ou travões; substitui ou repara as peças ou órgãos danificados; roda as válvulas, guarnece os travões, encasquilha o mecanismo de direção e realiza outras reparações; efetua os necessários trabalhos de montagem; muda o óleo do motor e do sistema de transmissão; lubrifica as juntas; aperta as peças mal fixadas; procede às afinações e realiza outros trabalhos para manter os veículos em bom estado; por vezes solda a estanho com maçarico oxiacetilénico ou com arco elétrico; procede ao preenchimento de uma ficha individual de cada reparação que executa; inventaria o material necessário e providencia a sua requisição.

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra	3	Avenida de Conímbriga - Santa Clara - Apartado 5015		3041901 COIMBRA	Coimbra	Coimbra

Total Postos de Trabalho:
3

Quota para Portadores de Deficiência:
1

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:
9° ano (3° ciclo ensino básico)

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:
Sim

Outros Requisitos:
Requisitos preferenciais - Formação ou conhecimentos comprovados em Mecânica-Auto ou Mecatrónica

Envio de candidaturas para:
Guarda Inglesa - Apartado 5015 - 3041-951 Coimbra

Contatos:
239801100

Data Publicitação:
2022-06-17

Data Limite:
2022-07-01

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:
Diário da República, 2ª Serie, N°116 de 17 de junho de 2022

Descrição do Procedimento:
1 - Nos termos e para os efeitos previstos no n.° 2, do art.° 33.°, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.° 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugada com a alínea a) do n.° 1 e com o n.° 5, ambos do art.° 11.° da Portaria n.° 125-A/2019, de 30 de abril, faz-se público que, por deliberação do Conselho de Administração de 14 de abril de 2022, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para ocupação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de três postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (funções de Mecânico), 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.° 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, adiante designada por Portaria, Lei n.° 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, Decreto-Lei n.° 29/2001, de 3 de fevereiro, Decreto-Lei n.° 4/2015, de 7 de janeiro, Lei n.° 82-B/2014, de 31 de dezembro e Lei n.° 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 dos postos de trabalho postos a concurso por trabalhadores detentores 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 necessidade de reforçar as diversas secções do serviço em questão com mais trabalhadores por forma a melhorar a operacionalidade do serviço e da frota automóvel;
- 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/Divisão de Equipamentos e Manutenção.
6 - Prazo de validade: nos termos do nº 4 do art.º 30.º da Portaria, 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 artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência a 4.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Assistente Operacional, nível remuneratório 4, da Tabela Remuneratória Única, correspondente atualmente a € 705,00, nos termos legais em vigor.
8 - Caracterização dos Postos de Trabalho: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas. Repara e conserva viaturas automóveis para passageiros ou mercadorias; examina os veículos para localizar as deficiências e determina as respetivas causas; faz os trabalhos de desmontagem de certos órgãos, tais como motor, caixa de velocidades, diferencial, sistema de direção ou travões; substitui ou repara as peças ou órgãos danificados; roda as válvulas, guarnece os travões, encasquilha o mecanismo de direção e realiza outras reparações; efetua os necessários trabalhos de montagem; muda o óleo do motor e do sistema de transmissão; lubrifica as juntas; aperta as peças mal fixadas; procede às afinações e realiza outros trabalhos para manter os veículos em bom estado; por vezes solda a estanho com maçarico oxiacetilénico ou com arco elétrico; procede ao preenchimento de uma ficha individual de cada reparação que executa; inventaria o material necessário e providencia a sua requisição.
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: Escolaridade obrigatória de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 86.º da LTFP, nos seguintes termos:
a) 4.ª Classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966;
b) 6º ano de escolaridade para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1980;
c) 9º ano de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01 de janeiro de 1981.
Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.
9.3 - Requisitos preferenciais - Formação ou conhecimentos comprovados em Mecânica-Auto ou Mecatrónica
9.4 - 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.
9.5 - 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.
9.6 - 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 em suporte informático através do preenchimento online de formulário, no site oficial (www.smtuc.pt) em SMTUC/Recrutamento, ou em caso de total impossibilidade, tendo em conta que esta formalização de candidaturas se encontra numa fase inicial, poderão as candidaturas ser enviadas em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível no site oficial (www.smtuc.pt) em SMTUC/Documentos/Outros Documentos/Recursos Humanos, por correio registado, para Guarda Inglesa - Apartado 5015 - 3041-951 Coimbra, endereçada ao Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra, devendo a sua expedição ocorrer até ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas, findo o qual não serão as mesmas consideradas
10.2 - O formulário de candidatura, deverá indicar a referência do procedimento e ser acompanhado da seguinte documentação:
a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
b) Currículo profissional atualizado e devidamente datado e assinado;
c) Sendo o caso 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 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. ° da Portaria.
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 valorização profissional, cuja candidatura tenha sido apresentada apenas pela respetiva entidade gestora, o Júri deverá conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos, nos termos previstos nos n.ºs 10 do art.º 20. ° da Portaria.
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%;
- Exame Médico;
- 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 realiza-se em duas fases: Prova Teórica (PT) e Prova Prática (PP), ambas de caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham menos de 9,5 valores. O resultado da prova será calculado da seguinte forma:
PC = (PT + PP) / 2.
11.2.1 - Prova Teórica - Esta prova será escrita, com a duração entre 60 a 90 minutos, constituída por questões de raciocínio lógico e de escolha múltipla, questões de conhecimentos gerais, conceitos básicos da área para que é aberto o procedimento concursal e regras de segurança básicas.
11.2.2 - Prova Prática - Esta prova terá a duração máxima de 60 minutos e consistirá numa prova relativa ao exercício da função para que é aberto o procedimento concursal.
11.3 - Avaliação Psicológica
A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências:
- Realização e orientação para resultados;

- Orientação para o serviço público;
- Conhecimentos e experiência;
- Organização e método de trabalho;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Tolerância à pressão e contrariedades;
- Orientação para a segurança.

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo 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 - Exame Médico

O exame médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função, sendo avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

11.5 - 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:

Nível Classificativo Valoração final na EPS

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 40%;
- Entrevista de Avaliação de Competências - Ponderação de 30%;
- Exame Médico;
- Entrevista Profissional de Seleção - Ponderação de 30%.

12.1 - Valoração Final

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula: CF= 0,4 AC + 0,3 EAC + 0,3 EPS

Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

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:
- Escolaridade obrigatória 18 valores;
- Escolaridade superior à obrigatória 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 ano na 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:
S da nota de cada ano 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:

COMPETÊNCIAS NAS VERTENTES DE:
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:
Nível Classificativo N.º de Competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado Nas 6 Competências
16 - Bom Em 4 ou 5 Competências
12 - Suficiente Em 3 Competências
8 - Reduzido Em 2 Competências
4 - Insuficiente Em 0/1 Competência

12.4 - Exame Médico
O Exame Médico será avaliado e classificado de acordo com o definido no item Métodos de Seleção - Critérios Gerais, atrás descrito.
12.5 - Entrevista Profissional de Seleção
A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido no item Métodos de Seleção - Critérios Gerais, atrás descrito.
13 - Os métodos de seleção devem ser aplicados nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
14 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento.
15 - 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.
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 - Vitor Manuel Carvalho Miranda, Chefe de Divisão de Equipamentos e Manutenção.
- Vogais Efetivos - Sandra Isabel Gonçalves Correia, Chefe de Divisão Financeira e Administrativa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Luiz Arthur Wood Faulhaber, Encarregado Geral Operacional

- Vogais Suplentes - Ricardo José Reis Monteiro, Técnico Superior, e Nuno Miguel da Silva Faria, Técnico Superior, Técnico Superior.
18 - De acordo com o preceituado no n.º 1 do art.º 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados através de correio eletrónico ou plataforma eletrónica, com recibo de entrega de notificação, ou por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do CPA 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/Recursos Humanos.
19 - Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no n.º 3 do art.º 21.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 de ordenação final dos candidatos será afixada, para consulta, no site dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra (www.smtuc.pt) em SMTUC/Documentos /Outros Documentos/Recursos Humanos, sendo ainda publicitada através de aviso no Diário da República, em conformidade com o disposto no n.º 5 do art.º 28.º da Portaria.
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 45º 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:
- 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 dos postos de trabalho postos a concurso por trabalhadores detentores 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 necessidade de reforçar as diversas secções do serviço em questão com mais trabalhadores por forma a melhorar a operacionalidade do serviço e da frota automóvel;
- 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.

Alterar

Voltar Imprimir para PDF Imprimir Voltar ao topo

Desenvolvimento e apoio técnico

Ofertas

Pesquisar Oferta (Oferta_Pesquisa_basica.aspx)
Pesquisar Resultados (Pesquisa_Resultados.aspx)
Listar Oferta Dirigentes Superiores (../CReSAP/CReSAP_Pesquisa.aspx)
Formulários

Bolsa de Emprego Público

Diploma (../SobreBep/Diploma.aspx)
Objetivos (../SobreBep/Objectivos.aspx)
Funcionalidades (../SobreBep/Funcionalidades.aspx)
Acessibilidade (../Acessibilidade.aspx)
Entidade Gestora (../SobreBep/EntidadeGestora.aspx)

Links Úteis

Oportunidades na UE
- Eures (https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt)
- EPSO (https://epso.europa.eu/home_pt-pt)

Carreiras Internacionais (http://www.carreirasinternacionais.eu)
Org. Int. do Trabalho (https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm)
OCDE (http://www.oecd.org/careers/)
Netemprego (IEFP) (http://www.iefponline.iefp.pt)

Ministério das Finanças 2013

BEP v4.0.0.4 de 2022-06-07 @ 266