

[Área do Organismo \(https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx\)](https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx)[Ofertas](#)[Mobilidade Geral](#)[Mobilidade Voluntária](#)[Programa de incentivos ao interior](#)[Ofertas PRR](#)[Sobre a BEP](#)[Ajuda](#)[Início \(.../Default.aspx\)](#)

Detalhe de Oferta de Emprego

[Caracterização da Oferta](#)[Requisitos de Admissão](#)[Formalização Candidaturas](#)[Descrição do Procedimento](#)[VER TUDO ▼](#)**Código da Oferta:**

OE202209/0725

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:

Conduzir autocarros de transportes de passageiros, segundo percursos preestabelecidos, atendendo, designadamente, à segurança e comodidade daqueles; Parar o autocarro, segundo indicação sonora de dentro do veículo ou por observação dos sinais feitos nas paragens, a fim de permitir a entrada e saída de passageiros; Cobrar bilhetes e verificar que os passageiros que transporta estão credenciados para o efeito; Informar os passageiros dos circuitos e tempos de viagem; Preencher e entregar diariamente no setor de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido; Tomar as providências necessárias com vista à reparação do veículo, em caso de avaria ou acidente; Assegurar o bom estado de funcionamento do veículo.

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra	5	Avenida de Conímbriga - Santa Clara - Apartado 5015		3041901 COIMBRA	Coimbra	Coimbra

Total Postos de Trabalho:

5

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 :

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

Requisitos de Nacionalidade:

Sim

Habilitação Literária:

9º ano (3º ciclo ensino básico)

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:

Não

Outros Requisitos:

Requisitos Especiais - Ser detentor de carta de condução válida para veículos da categoria D, bem como da Carta de Qualificação de Motorista (CQM).

Envio de candidaturas para:

Guarda Inglesa - Apartado 5015 - 3041-951 Coimbra

Contatos:

239801100

Data Publicitação:

2022-09-23

Data Limite:

2022-10-10

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Diário da Republica, 2ª Serie, nº185 de 23 de setembro de 2022

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 19 de julho 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 cinco postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (funções de Agente Único de Transportes Coletivos), os quais se encontram previstos e não ocupados 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, na redação atual, adiante designada por Portaria, 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 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 do alargamento dos serviços prestados por estes Serviços Municipalizados com vista à melhoria da mobilidade urbana e da acessibilidade aos transportes públicos, e de nesta época de crise, estarmos a ser confrontados com inúmeros pedidos de cessação de funções por parte de trabalhadores do quadro destes Serviços.
- 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 Serviços de Produção.

6 - Prazo de validade: nos termos do n.º 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: Conduzir autocarros de transportes de passageiros, segundo percursos preestabelecidos, atendendo, designadamente, à segurança e comodidade daqueles; Parar o autocarro, segundo indicação sonora de dentro do veículo ou por observação dos sinais feitos nas paragens, a fim de permitir a entrada e saída de passageiros; Cobrar bilhetes e verificar que os passageiros que transporta estão credenciados para o efeito; Informar os passageiros dos circuitos e tempos de viagem; Preencher e entregar diariamente no setor de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido; Tomar as providências necessárias com vista à reparação do veículo, em caso de avaria ou acidente; Assegurar o bom estado de funcionamento do veículo.

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 Especiais - Ser detentor de carta de condução válida para veículos da categoria D, bem como da Carta de Qualificação de Motorista (CQM).

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 de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível no site oficial (www.smtuc.pt) em SMTUC/Documentos/Outros Documentos/Recursos Humanos e enviado através do endereço <http://www.smtuc.pt/recrutamento>, ou em caso de total impossibilidade, tendo em conta o universo de candidatos opositores, poderão as candidaturas ser enviadas 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, nos termos do estabelecido nos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

10.2 - O formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, 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) Fotocópias da carta de condução e da carta de qualificação de motorista;
- d) 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;
- e) 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);

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) a c) 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.

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 e) 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 d) 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.º 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 carácter 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 escolha múltipla, versando sobre as seguintes matérias:

- O Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei 35/2014, de 20 de junho.
- O Código da Estrada aprovado pela Lei n.º 72/2013, de 3 de setembro, e as alterações introduzidas, nomeadamente pela Lei n.º 116/2015, de 28 de agosto;
- Os conteúdos programáticos para as categorias D e D+E constantes do capítulo I, Secção III, da Portaria n.º 536/2005, de 22 de junho;
- As definições constantes do Decreto-Lei n.º 3/2001, de 10 de janeiro;
- As disposições relativas ao contrato de transporte, as obrigações do operador e os direitos e obrigações dos passageiros estabelecidos pelo Decreto-Lei n.º 9/2015, de 15 de janeiro;

- O Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros (RJSPTP), aprovado pela Lei nº 52/2015, de 9 de junho.

11.2.2 - Prova Prática - Esta prova terá a duração de aproximadamente 15 minutos e consistirá na utilização de autocarro standard, de tipologia urbana, a execução de manobras de estacionamento em parque e a condução em percurso previamente definido, onde será também efetuada a simulação de entrada ou saída de passageiros.

Esta prova incide sobre a aplicação prática do Código da Estrada e dos conteúdos programáticos para as categorias D e D+E constantes do capítulo II, Secção III, da Portaria nº 536/2005, de 22 de junho, sendo considerados os seguintes aspetos a avaliar: Experiência, Condução Defensiva/Segurança na Condução, Noção das Distâncias/Destreza e Suavidade/Calma/Ponderação.

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:

- Responsabilidade para com o serviço;
- Sentido de serviço público;
- Capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress;
- Facilidade de relacionamento interpessoal;
- Capacidade de comunicação e de desenvolvimento de estratégias de resposta à necessidade dos clientes;
- Dominar técnicas de comunicação oral e escrita;
- Capacidade para operar com equipamento de controlo, informação e comunicação (BILHÉTICA e SAE) de alguma complexidade;
- Capacidade de atualização de conhecimentos técnicos;
- Capacidade de diagnóstico e atuação em tempo real;
- Capacidade para interpretar símbolos e códigos do painel de bordo, agindo em função das indicações dos instrumentos do painel;
- Capacidade de transmitir informações técnicas, relacionadas com a viatura ou funcionamento de sistemas de comando e controlo;
- Disponibilidade para trabalhar em equipa;
- Disponibilidade para desenvolver uma atividade sujeita a horários irregulares / turnos;
- Capacidade para ler, analisar e interpretar as escalas de serviço;
- Capacidade para conduzir, aplicando as técnicas de condução económico - defensivas, nos percursos linhas/carreiras pré determinados, adaptando o estilo de condução às normas de segurança, proteção ambiental e conforto dos passageiros;
- Possuir conhecimentos fundamentais do Código da Estrada e restante legislação relacionada com a operação de transportes rodoviário de passageiros;
- Capacidade para gerir a imagem pessoal de acordo com as regras de apresentação e higiene;
- Capacidade para assumir responsabilidade pela imagem institucional da empresa.

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; Motivação para a função; Capacidade de expressão e de comunicação; Capacidade de relacionamento interpessoal.

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:

- = 6 meses 04 valores;
- > 6 meses e = 12 meses 08 valores;
- > 12 meses e = 18 meses 12 valores;
- > 18 meses e = 24 meses 16 valores;
- > 24 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:

$$S \text{ da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores}$$

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 n.ºs 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 - Óscar Carvalho Pinto Carneiro, Chefe de Divisão de Serviços de Produção.

Vogais Efetivos - Sandra Isabel Gonçalves Correia, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Ricardo Alexandre Neves Grade, Técnico Superior.

- Vogais Suplentes - David António Morais Alves, Encarregado Geral Operacional, e Álvaro José Morais Ferreira Amado, Encarregado Geral Operacional.

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 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:

Nos termos previstos 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 do alargamento dos serviços prestados por estes Serviços Municipalizados com vista à melhoria da mobilidade urbana e da acessibilidade aos transportes públicos, e de nesta época de crise, estarmos a ser confrontados com inúmeros pedidos de cessação de funções por parte de trabalhadores do quadro destes Serviços.
- 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](#)

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.lefponline.iefp.pt>)

Ministério das Finanças 2013

BEP v4.0.0.6 de 2022-09-16 @ 266
