



V. Santos
S. Dias
J. Ventura

ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (FUNÇÕES DE BILHETEIRO)

Aos vinte e três dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do presente concurso designado por deliberação do Conselho de Administração de 18 de fevereiro de 2026, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos art.ºs 17 a 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, adiante designada por Portaria, e no art.º 36.º do anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP.-----

Estiveram presentes, Paulo Nuno Marques Nobre Machado, Chefe da Divisão da Comercial e Clientes, na qualidade de Presidente do Júri, Sandro Cláudio Ferreira Correia Dias, Encarregado Operacional e Vera Lúcia Ventura dos Santos, Assistente Técnica, ambos na qualidade de vogais efetivos. -----

O Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos do presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção, todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações: -----

MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS GERAIS

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 60 %; -----
- Avaliação Psicológica; -----
- Entrevista de Avaliação de competências - Ponderação de 40%; -----

Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos terá a natureza teórica, será efetuada de forma escrita individualmente em suporte de papel e será constituída por questões com resposta, maioritariamente, de escolha múltipla versando sobre as seguintes matérias:

- 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 do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual;
- Organização dos SMTUC (*disponível em: <http://www.smtuc.pt/quem-somos/> e em http://www2.smtuc.pt/admin/viewfile.php?nome=outros_doc_ficheiro_3_1_f2);*
- História dos Transportes Urbanos em Coimbra (*disponível em: <http://www.smtuc.pt/quem-somos/historia-dos-transportes-urbanos-em-coimbra/>);*



Departamento
João José

- Código de Conduta do Município de Coimbra (*disponível em: <http://www.smtuc.pt/wp-content/uploads/2020/02/Código-de-Conduta-Município-de-Coimbra.pdf>*);
- Realização de cálculos matemáticos e de sequência lógica.

A prova terá uma duração entre 60 a 90 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.

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 da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

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. -----

A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho. -----



Ver Santos
J. J. J.

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

Valoração Final

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,6 PC + 0,4 EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

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, 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): -----



Verif. Ante

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

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: -----

$$AC = (HL + FP + 2*EP + AVD)/05$$

Sendo: -----

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. -----

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. -----

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. -----



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: -----

$$\frac{\Sigma \text{ da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores}}{3}$$

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. -----

Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada e classificada de acordo com o definido no item Métodos de Seleção – Critérios Gerais, atrás descrito. -----

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.-----

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 24.º da Portaria. 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. -----

Nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art.º 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, 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 ou juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

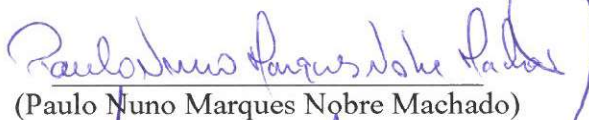
A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento. -----

O Júri deliberou ainda, criar o modelo correspondente à Ficha de Avaliação Curricular, apensos à presente ata e que fará parte integrante dela, e remeter o processo ao Conselho de Administração para efeitos de aprovação dos métodos de seleção, bem como do sistema de classificação final definidos na presente ata, a adotar para classificar e ordenar os candidatos, nos termos do disposto nos art.ºs 17.º a 21.º da Portaria, e no art.º 36.º da LTFP. -----

Quando o número de candidatos for igual ou superior a 25, os métodos de seleção deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

E, não havendo qualquer outro assunto a tratar, o Senhor Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata. -----

O JÚRI


(Paulo Nuno Marques Nobre Machado)


(Sandro Cláudio Ferreira Correia Dias)


(Vera Lúcia Ventura dos Santos)



Verifique *JK*
João

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (FUNÇÕES DE BILHETEIRO)

Ficha de Avaliação Curricular

Nome: _____

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HL)

Habilitações Literárias:

Classificação _____ Valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Formação Profissional

Classificação _____ Valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Experiência Profissional

Classificação _____ Valores

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AVD)

Avaliação de Desempenho

Classificação _____ Valores

CLASSIFICAÇÃO

$$AC = \frac{HL + FP + 2*EP + AVD}{5}$$

$$AC = \frac{\boxed{} + \boxed{} + \boxed{} + \boxed{}}{5} = \underline{\hspace{2cm}} \text{ Valores}$$

O Presidente do Júri

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo
