

ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA) - EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO

Ao primeiro dia do mês de julho do ano dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do presente concurso designado por deliberação do Conselho de Administração de 16 de junho 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 os Senhores, Francisco Miguel Marreco Gouveia, Chefe de Divisão de Recursos Humanos dos SMTUC, na qualidade de Presidente do Júri, Ana Catarina Damas dos Santos, Técnica Superior, no Gabinete de Compras e Contratos dos SMTUC, na qualidade de vogal efetiva e António José Matos Soares de Carvalho, Técnico Superior no Gabinete de Secretariado, Expediente e Documentação dos SMTUC, na qualidade de vogal suplente. -----

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 - 70%;
- Entrevista de Avaliação de Competências - 30%;
- Avaliação Psicológica – Apto/Não Apto.

Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos (PC) 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 irá assumir a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte papel, com duração de 60 minutos, com consulta da bibliografia e da legislação a seguir indicada:

- Constituição da República Portuguesa;



- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua redação atual), incluindo as estruturas e regimes de emprego público, vínculos, planeamento, carreiras, remunerações, dirigentes, etc.
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (na sua redação atual);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual Código do Trabalho;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (na sua redação atual)
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro (na sua redação atual);
- Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, na sua redação atual;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto Lei da proteção de dados pessoais Regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril - Regulamento Geral de Proteção de Dados
- Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro;
- Decreto-Lei no 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação;
- Competências Pedagógicas/Formador: Decreto Regulamentar n.º 66/94, de 18 de novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar n.º 26/97, de 18 de julho;
- Portaria n.º 214/2011 de 30 de maio;
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra, Aviso n.º 20186/2024/2, Diário da República, 2.ª série, n.º 175, de 10/09/2024;
- Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da referida Prova de Conhecimentos.

Durante a realização da prova é permitida a consulta de legislação não anotada, mas não é autorizada a consulta de documentação em formato digital nem a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

Os candidatos têm de se fazer acompanhar de documento identificativo/cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização da prova.

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:
Transversais Nucleares	- Orientação para o Serviço Público - Orientação para resultados - Orientação para a mudança e inovação
Transversais Funcionais	- Gestão do Conhecimento; - Negociação e Influência

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

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências.

VALORAÇÃO FINAL:

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

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

Em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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 será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através da atribuição das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora.

MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS ESPECÍFICOS

Nos termos do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade

caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela 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 70%;
- Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 30%

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:

- 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.

FP = Formação Profissional:

- Cursos com duração $\leq$ 35 horas	1 valor;
- Cursos com duração $>$ 35 horas	2 valores.

Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação com particular relevância para o posto de trabalho para que é aberto o presente procedimento concursal, e que se encontrem devidamente comprovados.

EP = Experiência Profissional:

- ≤ 1 ano	04 valores;
- > 1 ano e ≤ 3 anos	08 valores;
- > 3 anos e ≤ 5 anos	12 valores;
- > 5 anos e ≤ 8 anos	16 valores;
- > 8 anos e ≤ 10 anos	18 valores;
- > 10 anos	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 períodos de avaliação, 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:

$$AVD = \text{Soma da nota de cada período de avaliação na escala de 0 a 20 valores} / 3$$

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos períodos de avaliação, 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 período não avaliado.

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.

Por razões de economia processual, de celeridade e de racionalização dos recursos, nos casos em que se verificarem mais de 10 candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, iniciando-se pela prova escrita de conhecimentos, e será efetuada da seguinte forma:

a) Aplicação do 1.º método de seleção (PC ou AC) num primeiro momento, à generalidade dos candidatos admitidos;

b) Aplicação do 2.º método de seleção e dos métodos seguintes apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento.

c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do presente procedimento concursal.

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 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 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, também por unanimidade, criar o modelo correspondente à Ficha de Avaliação Curricular, apensos à presente ata e que fará parte integrante dela.

As atas do júri, as listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final, após homologação, serão disponibilizadas na sua página eletrónica dos SMTUC, em <https://www.smtuc.pt/quem-somos/recursos-humanos/>.



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

O JÚRI

FRANCISCO
MIGUEL
MARRECO
GOUVEIA

Assinado de forma
digital por FRANCISCO
MIGUEL MARRECO
GOUVEIA
Dados: 2026.07.01
11:55:02 +01'00'

(Francisco Miguel Marreco Gouveia)

ANA CATARINA
DAMAS DOS
SANTOS

Assinado de forma digital por
ANA CATARINA DAMAS DOS
SANTOS
Dados: 2026.07.01 11:04:51
+01'00'

(Ana Catarina Damas dos Santos)

Assinado por: **António José de Matos
Soares de Carvalho**
Num. de Identificação: 04478188
Data: 2026.07.01 11:35:49+01'00'

(António José Matos Soares de Carvalho)