

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202607/0579

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Serviços Municipalizados

Orgão / Serviço: Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: €1.499,15.

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Nos termos constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º que correspondem ao grau 3 de complexidade funcional da carreira/categoria de Técnico Superior, designadamente funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou

científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. A acrescer ao referido, em anexo ao Mapa de Pessoal dos SMTUC, acrescenta-se ainda a elaboração de informações, pareceres técnicos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas de recursos humanos dos SMTUC.

A descrição das funções não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: 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 indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

Deliberação do Conselho de Administração de 16 de junho de 2026.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Administração Regional e Autárquica, Psicologia, Gestão, Economia ou Gestão e Administração Pública

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Economia, Gestão, Administração, Contabilidade	Economia, Gestão	Gestão
Economia, Gestão, Administração, Contabilidade	Gestão de Pessoal e Administração / Administração Pública	Administração Regional e Autarquia
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Ciências Sociais	Psicologia

Locais de Trabalho

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

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: geral@smtuc.pt

Contacto: 239801100

Data Publicitação: 2026-07-14

Data Limite: 2026-07-28

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da Republica, 2ª Serie, nº134, de 14/07/2026.

Texto Publicado em Jornal Oficial: 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 4, ambos do art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, adiante designada por Portaria, faz-se público que, por deliberação do Conselho de Administração de 16 de junho de 2026, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para ocupação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior (Área Funcional Administrativa), o qual se encontra previsto e não ocupado no mapa de pessoal destes Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra. 2 - 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. 3 - Âmbito do Recrutamento: considerando o disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, e atentos os princípios da boa gestão pública e do aproveitamento dos recursos humanos disponíveis na Administração Pública, que determinam que o recrutamento de trabalhadores deve ser efetuado de entre os trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, ou que se encontrem em situação de requalificação, é fundamental atestar que, na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho nos termos anteriormente referidos o recrutamento pode operar de entre candidatos com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do referido artigo 30.º. 4 - Local de Trabalho: Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra. 5 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores em referência e para os efeitos previstos no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria. 6 - Posição Remuneratória: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência a 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior, nível remuneratório 16, da Tabela Remuneratória Única, correspondente atualmente a €1.499,15. 7 - Caracterização do Posto de Trabalho: nos termos constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º que correspondem ao grau 3 de complexidade funcional da carreira/categoria de Técnico Superior, designadamente funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. A acrescer ao referido, em anexo ao Mapa de Pessoal dos SMTUC, acrescenta-se ainda a elaboração de informações, pareceres técnicos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas de recursos humanos dos SMTUC. A descrição das funções não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional. 8 - Requisitos de Admissão 8.1 - 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. 8.2 - Requisitos Habilitacionais: Serem detentores do grau académico de licenciatura em Administração Regional e Autárquica, com o código da Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) 413 ou 345, em Psicologia com o código CNAEF 311 ou 313, em Gestão com o código CNAEF 413 ou 314, Economia com o código CNAEF 0311 ou 314 e Gestão e Administração Pública com o código CNAEF 413 ou 345. Ou ainda, grau académico superior naquelas áreas (Mestrado Integrado, Mestrado e/ou Doutoramento), não sendo permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa.. 8.3 - Outros requisitos de recrutamento - Podem ainda candidatar-se ao procedimento em causa, nos termos da alínea a) a d) do n.º 1 do art.º 35.º da LTFP: a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa; b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação; c) Trabalhadores integrados em outras carreiras, desde que detenham os requisitos para ingresso na carreira/categoria; d)

Trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído. 8.4 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal destes Serviços Municipalizados, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 8.5 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite para apresentação de candidaturas. 9 - Forma e prazo de apresentação de candidaturas: 9.1 - As candidaturas decorrem pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso a efetua na II Série do Diário da República (por extrato) e na Bolsa de Emprego Público (BEP www.bep.gov.pt) implicam o preenchimento obrigatório do formulário tipo disponível na página dos SMTUC (<https://www.smtuc.pt/wp-content/uploads/2024/08/Candidatura.pdf>) e entregues, unicamente, por via eletrónica para o endereço de email geral@smtuc.pt até ao último dia do prazo fixado. A candidatura deve ser efetuada no prazo e pela forma descrita, sob pena de não ser admitida. O formulário de candidatura ao procedimento concursal, devidamente datado e assinado, deverá indicar obrigatoriamente a referência do procedimento e ser acompanhado os seguintes documentos (em formato PDF) 9.2 - O requerimento de candidatura, devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado da seguinte documentação: a) Curriculum Vitae detalhado, atualizado e rubricado em todas as páginas, devendo constar as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como, as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, duração e datas, sob pena de não ser considerada; b) Certificado das habilitações literárias exigidas; c) Certificados das ações de formação profissional frequentadas e mencionadas no currículo; d) Declaração atualizada emitida pelo serviço ou organismo de origem, da qual constem, de forma inequívoca, a modalidade de vínculo de emprego público que detém, a antiguidade na categoria, na carreira e no exercício de funções públicas e a posição remuneratória correspondente à remuneração auferida; e) Declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem, com data posterior à do presente aviso, da qual conste a caracterização e descrição de funções que se encontra a exercer, o tempo de execução e grau de complexidade das mesmas, complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativo aos últimos três períodos avaliativos; f) Quaisquer outros documentos que o candidato considere relevantes para a apreciação do seu mérito; g) No caso dos candidatos abrangidos pelo Regime de Incentivos à Prestação de Serviço Militar, é também exigida declaração emitida pelo órgão competente do Ministério da Defesa Nacional, da qual conste de forma inequívoca a data de início e fim do vínculo contratual, assim como a data em que caduca o incentivo. 9.3 - Nos termos do disposto no n.º 5, do artigo 15.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a não apresentação dos documentos referidos nas alíneas a), b), d), e) e g) do ponto 9 determinam a exclusão do candidato do procedimento concursal. 9.4 - A não apresentação dos documentos comprovativos a que se refere a alínea c) e f), do ponto 9, dentro do prazo para a entrega das candidaturas, implica a sua não consideração para efeitos de avaliação curricular. 9.5 - Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 15.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 9.6 - A apresentação de documento falso e as falsas declarações implicam, além da exclusão da candidatura, a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, consoante os casos. 9.7 - Nas situações em que for submetido mais do que um formulário de candidatura pelo mesmo candidato, a candidatura considerada é a submetida por último, salvo indicação expressa desse candidato, até ao fim do prazo de apresentação das candidaturas. 10 - Métodos de Seleção – Critérios Gerais 10.1- De acordo com o artigo 36.º, da LTFP, será utilizado, conforme previsto na alínea a), do n.º 1, a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (alínea b). Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é utilizada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método de seleção facultativo. As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes: i. Prova de Conhecimentos 70%; ii. Entrevista de Avaliação de Competências 30%. iii. Avaliação Psicológica Apto/Não Apto 10.2 Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional) a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, e em consonância com o n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, conjugado com a alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro os métodos de seleção são a Avaliação Curricular

(AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Estes candidatos poderão, no entanto, se o requererem, por escrito, aquando da formalização da candidatura, optar pela aplicação dos métodos previstos para os restantes candidatos. As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes: i. Avaliação Curricular - 70%; ii. Entrevista de Avaliação de Competências 30%.

10.3 - Prova de Conhecimentos A prova de conhecimentos irá assumir a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte papel, com a duração máxima de 60 (sessenta) minutos, com consulta da bibliografia e da legislação a seguir indicada: i. Constituição da República Portuguesa; ii. 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. iii. Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (na sua redação atual); iv. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual Código do Trabalho; v. Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (na sua redação atual) vi. Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), Lei n.º 6 -B/2007, de 28 de dezembro (na sua redação atual); vii. Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, na sua redação atual; viii. 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 ix. Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro; x. Decreto-Lei no 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação; xi. 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; xii. Portaria n.º 214/2011 de 30 de maio; xiii. 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; xiv. Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

10.4 - 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.

11 - 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%

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

11.2 - Avaliação Curricular 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.

11.3 - FP = Formação Profissional: - 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. 11.4 - 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. 11.5 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. 11.6 - Entrevista de Avaliação de Competências A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. Atendendo à caracterização dos postos de trabalho, as competências que se pretendem avaliar são as seguintes: Técnicas: - Orientação para o Serviço Público; - Orientação para resultados; - Orientação para a mudança e inovação. Funcionais: - Gestão do Conhecimento; - Negociação e Influência. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação: - 20 - Elevado (Comportamento associado nas 6 Competências) - 16 - Bom (Comportamento associado nas 4 ou 5 Competências) - 12 - Suficiente (Comportamento associado em 3 Competências) - 8 - Reduzido (Comportamento associado em 2 Competências) - 4 - Insuficiente (Comportamento associado em 0/1 Competências). 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. 12 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento. 13 - 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. 14 - Em situações de igualdade de classificação decorrente da aplicação das fórmulas de classificação final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no art.º 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. 14.1 - 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. 14.2 - 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. 15 - Considerando a aplicação faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados via endereço eletrónico, para a realização do método seguinte nos termos estabelecidos no n.º 2, do artigo 22.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tendo em conta o disposto na alínea b), do n.º 1, do artigo 19.º, da mesma Portaria. 16 - As atas contendo os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados na página eletrónica em <https://www.smtuc.pt/quem-somos/recursos-humanos/> 17 - Dessa homologação são notificados os candidatos, incluindo os excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, em cumprimento do disposto no n.º 3, do artigo 25.º, da referida Portaria. 18 - Para efeitos de notificação dos candidatos será o endereço eletrónico constante do formulário da candidatura. 19 – Composição do Júri: Presidente Francisco Miguel Marreco Gouveia, Chefe da Divisão de Recursos Humanos dos SMTUC; 1.º Vogal efetivo Vitor Manuel Silva Gonçalves, Técnico superior na Divisão de Recursos Humanos dos SMTUC; 2.º Vogal efetivo Ana Catarina Damas dos Santos, Técnica superior no Gabinete de Compras e Contratos dos SMTUC; 1.º Vogal suplente António José Matos Soares de Carvalho, Técnico superior no Gabinete de Secretariado, Expediente e Documentação dos SMTUC; 2.º Vogal suplente Carlos Alberto Vieira Silva, Técnico superior da Divisão de Serviços Financeiros dos SMTUC 20 - De acordo com o preceituado na alínea f) do artigo 3.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados através de correio eletrónico, com recibo de entrega, ou por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo para a realização da audiência dos interessados. 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. 21 - Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos do art.º 6.º da Portaria, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar. 22 - 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 4 do art.º 25.º da Portaria. 23 - 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. 24 - 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. 25 - Período Experimental: 25.1 - O regime aplicável ao período experimental obedecerá ao estabelecido no art.º 45 e seguintes da LTFP. 25.2 - 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. Nos termos do disposto nos n.ºs 5 e 6, do artigo 25.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente procedimento permitirá a constituição de uma reserva de recrutamento interna para ocupação de idênticos postos de trabalho, válida pelo período de 18 meses após homologação da lista de ordenação final. 26. Quota de emprego para pessoas com deficiência: para efeitos de admissão ao procedimento concursal, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conjugado com a alínea f), do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura do procedimento concursal, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção. 26.1. Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 27. Em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º, da Constituição da República Portuguesa, 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. 28. Os dados pessoais recolhidos são exclusivamente os necessários para a tramitação da candidatura ao presente procedimento concursal e o tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. 29. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. 30. Período Experimental 30.1 - O regime aplicável ao período experimental obedecerá ao estabelecido no artigo 45.º e seguintes da LTFP. O Júri responsável pelo acompanhamento e avaliação do período experimental terá a mesma composição do júri do procedimento concursal, devendo os mesmos analisar e propor para aprovação, as regras a observar na respetiva avaliação.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: