

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202407/1048

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Outros

Orgão / 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: 821,83

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.

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 07 de junho de 2024

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 9º ano (3º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra	10	Avenida de Conímbriga - Santa Clara - Apartado 5015		3041901 COIMBRA	Coimbra	Coimbra

Total Postos de Trabalho: 10

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

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)

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Guarda Inglesa - Apartado 5015 - 3045-951 Coimbra

Contacto: 239801100

Data Publicitação: 2024-07-23

Data Limite: 2024-08-06

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da República, 2ª Série, Nº 141 de 23 d julho de 2024

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 07 de junho de 2024, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para ocupação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de dez 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 nº 233/2022, de 09 de setembro, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro. 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: Considerando o disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (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 deva ser efetuado de entre os trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, bem como, por sua vez, os princípios da eficácia, da celeridade e do aproveitamento dos atos administrativos que devem nortear a atividade autárquica. 4.1. Assim, em

cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 30.º e na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, ambos da LTFP, o recrutamento efetuar-se-á pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e dos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído. Na impossibilidade de ocupação do posto 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. 5 - Local de Trabalho: Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra/Divisão de Serviços de Produção. 6 - 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. 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 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Assistente Operacional, nível remuneratório 5, da Tabela Remuneratória Única, correspondente atualmente a € 821,83, 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 do candidato). 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 – Por não estarem reunidas as condições técnicas necessárias para garantir a admissão das candidaturas em suporte eletrónico, as candidaturas devem ser formalizadas em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível no site oficial (www.smtuc.pt), em SMTUC/Documentos/Outros Documentos/Recursos Humanos, enviadas preferencialmente por carta registada, endereçadas ao Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra, para Guarda Inglesa - Apartado 5015 – 3041-951 Coimbra, devendo a sua expedição ocorrer até ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas, findo o qual não serão as mesmas consideradas, ou em alternativa entregar pessoalmente na Secção de Expediente Documentação e Arquivo ou na Secção de Recursos Humanos das 9.00h às 12.30h e das 14.00h às 17.30h. 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; Os candidatos possuidores de habilitações obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão. b) Currículo profissional atualizado e devidamente datado e assinado; c) Fotocópias da carta de condução e da carta de qualificação de motorista; d) No caso de trabalhador em funções públicas, 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, nos termos da alínea f) do nº1 do art.º13 da Portaria 233/2022 de 09 de setembro em conjugação com o decreto-lei n.º29/2001 de 13 de fevereiro. 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 no art.º 15.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 - A não apresentação da declaração exigida na alínea d), do ponto 10.2 determinará a apreciação da candidatura como se tratando de candidatos sem vínculo de emprego público previamente constituído, salvo se se tratar de trabalhadores em exercício de funções nestes Serviços Municipalizados os quais estão dispensados da sua 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 - A não apresentação dos documentos exigidos na alínea f) do ponto 10.2, determinará a apreciação da candidatura como se tratando de candidato não portador de deficiência. 10.7 - 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. 10.8 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 11 - Métodos de Seleção – Critérios Gerais - Prova Prática de Conhecimentos – Ponderação de 100%; - Avaliação Psicológica; - Exame Médico. 11.1 - Prova Prática de Conhecimentos A prova prática com duração de 15 a 30 minutos 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. 11.2 - 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 da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

11.3 – 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.

12 - 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 n.º233/2022, de 09 de setembro, 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 60%; - Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 40%; - Exame Médico.

12.1 - 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: $Avaliação\ Curricular = (HL + FP + 2*EP + AVD) / 05$

12.1.1 - 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.

12.1.2 - 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.

12.1.3 - EP = Experiência Profissional: - = 12 meses - 04 valores; - > 12 meses e = 24 meses - 08 valores; - > 24 meses e = 36 meses - 12 valores; - > 36 meses e = 48 meses - 16 valores; - > 48 meses - 20 valores. Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.

12.1.4 - AVD = Avaliação de Desempenho Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho ou a classificação de serviço relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. A nota obtida em cada ano na avaliação de desempenho ou na classificação de serviço será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 2 ou por 4, consoante a escala de avaliação seja de 0 a 10 valores ou de 0 a 5 valores, respetivamente. Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula: S da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores / 3 A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Neste caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a

atribuição de 2,5 pontos por cada ano não avaliado. 12.2 - 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. Atendendo à caracterização dos postos de trabalho, as competências que se pretendem avaliar são as seguintes: 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: - 20 – Elevado (Comportamento associado nas 6 competências); - 16 – Bom (Comportamento associado em 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). 12.3 – Exame Médico O Exame Médico será avaliado e classificado de acordo com o definido no item Métodos de Seleção – Critérios Gerais, atrás descrito. 13 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento. 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. 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. 15 – 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. 16 – Composição do Júri: Presidente – Maria João de Melo Pessoa de Oliveira, Diretora Delegada. Vogais Efetivos - Óscar Carvalho Pinto Carneiro, Chefe de Divisão de Serviços de Produção, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Sandra Isabel Gonçalves Correia, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira. - Vogais Suplentes - Ricardo Alexandre Neves Grade, Técnico Superior e Álvaro José Morais Ferreira Amado, Encarregado Geral Operacional. 17 – 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. 18 – 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. 19 – 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. 20 - 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. 21 - 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. 22 - Período Experimental: 22.1 - O regime aplicável ao período experimental obedecerá ao estabelecido no art.º 45 e seguintes da LTFP. 22.2 - 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.

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:		