

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202209/0479
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal do Porto
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Técnico
Categoria: Assistente Técnico

Grau de Complexidade: 2

Remuneração: 757.01€ (setecentos e cinquenta e sete euros e um cêntimo)

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Ref.ª 2022-139 – Dois postos de trabalho de Assistente Técnico da área funcional Museus e Património Cultural: "Exerce funções de natureza executiva, enquadradas em diretivas definidas, na área da cultura, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos museus, podendo comportar esforço físico, nomeadamente, transporte, manuseamento, limpeza e acondicionamento de documentos, peças de arte, etc.; atendimento ao público; apoio na organização de exposições e outros eventos; manutenção de material e equipamento."

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:

Por despacho da Senhora Vereadora com o Pelouro da Saúde e Qualidade de Vida, Juventude e Desporto, e Pelouro dos Recursos Humanos, Serviços Jurídicos e Proteção Civil, Dra. Catarina Araújo, de 07-09-2022, conforme alteração do mapa de pessoal e aditamento do plano anual de recrutamento para 2022 do Município do Porto, aprovado por deliberação de reunião de câmara e assembleia municipal, de 19 e 28 de abril de 2022, respetivamente.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal do Porto	2	Praça General Humberto Delgado	Porto	4049001 PORTO	Porto	Porto

Total Postos de Trabalho: 2

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamentocmp.cm-porto.pt/procedimentos>

Contacto: Contactar Linha Porto - 220 100 220

Data Publicitação: 2022-09-15

Data Limite: 2022-09-29

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 17918/2022, Diário da República, 2.ª série, N.º 179, 15 de setembro de 2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 — Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna -se público que por despacho de 07 -09 -2022 da Senhora Vereadora com o Pelouro da Saúde e Qualidade de Vida, Juventude e Desporto, Pelouro dos Recursos Humanos, Serviços Jurídicos e Proteção Civil, Dra. Catarina Araújo, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento dos postos de trabalho infra identificados da Câmara Municipal do Porto. 2 — Caracterização dos postos de trabalho, conforme alteração do mapa de pessoal de 2022 do Município do Porto, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, de 19 de abril de 2022 e 28 de abril de 2022, respetivamente: 2.1 — Ref.ª 2022 -139 — Dois postos de trabalho de Assistente Técnico da área funcional Museus e Património Cultural, com a exigência habilitacional de 12.º Ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, para a Direção Municipal de Cultura e Património. 3 — Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, informa -se que a publicitação integral do procedimento concursal será também efetuada em www.bep.gov.pt e no sítio da Internet do Município do Porto em <https://recrutamentocmp.cm-porto.pt/procedimentos>.

Observações

1 – Por despacho de 07/09/2022 da Senhora Vereadora com o Pelouro da Saúde e Qualidade de Vida, Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos e Proteção Civil, Dra. Catarina Araújo, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho infra identificados, cfr. art.º 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

2 - Caracterização dos postos de trabalho conforme alteração do Mapa de Pessoal para 2022, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara de 19 de abril de 2022 e de Assembleia Municipal de 28 de abril de 2022.

2.1 - Ref.^a 2022-139 – Dois postos de trabalho de Assistente Técnico da área funcional Museus e Património Cultural: "Exerce funções de natureza executiva, enquadradas em diretivas definidas, na área da cultura, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos museus, podendo comportar esforço físico, nomeadamente, transporte, manuseamento, limpeza e acondicionamento de documentos, peças de arte, etc.; atendimento ao público; apoio na organização de exposições e outros eventos; manutenção de material e equipamento."

3 - Local de trabalho: Câmara Municipal do Porto.

4 - Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória – 757.01€ (setecentos e cinquenta e sete euros e um cêntimo) correspondente à correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 6 da Tabela Remuneratória Única.

4.1 - Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município do Porto da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

5 - Âmbito do recrutamento: Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme o Plano Anual de Recrutamento para 2022, cfr. n.º 4 do art.º 30.º da LTFP.

6 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal do Porto idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, cfr. alínea k) do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, doravante designada Portaria.

7 - Requisitos de admissão: os requisitos de admissão são, cfr. art.º 17.º da LTFP:

Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;

Ter 18 anos de idade completos;

Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;

Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

7.1 - Nível habilitacional: 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional.

7.2 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

8 – Formalização de candidaturas: informa-se que a publicitação integral dos procedimentos, bem como a respetiva candidatura será efetuada em formato eletrónico em <https://recrutamentocmp.cm-porto.pt/procedimentos>.

8.1 – Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura.

9 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF, tendo como limite 1 Mb por documento:

a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 7.1 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias 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) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas.

c) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

9.1 - A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal, cfr. n.º 8 do art.º 20.º da Portaria.

10 – Os candidatos que exercem funções na Câmara Municipal do Porto ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

11- Métodos de Seleção:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;

Ou

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

11.1 – Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para 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.

11.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.

11.3 - Os métodos referidos no ponto 11.1) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2), cfr. previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

11.4 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

11.5 – Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 40 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

11.6 - Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos:

11.6.1 - A Prova de Conhecimentos: será realizada de forma individual, por recurso a meios de comunicação à distância. Para a sua realização será necessário o uso de computador ou outro dispositivo, cujos demais requisitos se encontram descritos na plataforma de recrutamento.

11.6.2 - Será de natureza teórica, com consulta, numa só fase, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, tendo a duração máxima de até 60 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valorização considerada até às centésimas.

11.6.3 - A Prova de Conhecimentos começará à hora marcada, não sendo possível aos candidatos que a realizem após o seu início.

11.7 – Legislação e bibliografia necessária à sua realização:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

11.7.1– Legislação geral comum:

- Constituição da República Portuguesa; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- DecretoLei n.º4/2015, de 7 de Janeiro, na atual redação
- Código do Procedimento Administrativo.

11.7.2 - Legislação/Bibliografia específica

- Lei Quadro dos Museus Portugueses — Lei n.º 47/2004 disponível online em http://www.patrimoniocultural.gov.pt/static/data/museus_e_monumentos/credenciacao_de_museus/lei_dos_museus.pdf
- Código Deontológico do ICOM para Museus disponível online em https://icom-portupaI.org/wp-content/uploads/2015/03/CodigolCOM_PT-2009.pdf
- Museu da Cidade do Porto, disponível online em <https://museudacidadeporto.pt/>
- Desvallées, André, e François Mairesse, eds. 2013. Conceitos-chave de Museologia. Traduzido por Bruno Brulon Soares e Marília Xavier Cury. São Paulo: Armand Colin. Disponível online em https://issuu.com/icomportugaI/docs/conceitos-chave_de_museologia
- Moreira, Isabel. 2011. A excelência no atendimento. 3º ed. - Lisboa: Lidel. ISBN 978-972-757-656-2. BPMP cota 6b 006298
- Mineiro, Clara (coordenação). 2017. Guia de Boas Práticas de Acessibilidade Comunicação Inclusiva em Monumentos, Palácios e Museus. Turismo de Portugal, I. P., Direção Geral do Património Cultural. Disponível online em: http://business.turismodeportugal.pt/pt/gerir/boas_praticas/paginas/boas-praticas-acessibilidade-monumentos-museus.aspx

11.8 – Avaliação Curricular: Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = ((HA + FP + (2 \times EP))) / 4$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas Valorização

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho 20 Valores

Formação Profissional (FP):

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de

dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional Valoração
Duração total entre 0 a 20 horas 10 Valores
Duração total entre 21 a 30 horas 14 Valores
Duração total entre 31 a 40 horas 16 Valores
Duração total entre 41 a 50 horas 18 Valores
Duração total superior a 50 horas 20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP):

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional Valoração
Sem Experiência 10 Valores
Experiência > 0 e < 2 anos 15 Valores
Experiência = 2 20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP e EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

11.9 - A Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências poderão ser efetuadas por recurso a meios de comunicação à distância (computador ou outro dispositivo).

São avaliadas segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.9.1. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e contempla três momentos, nomeadamente a aplicação de testes psicotécnicos, inventário de personalidade e a realização de uma entrevista de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A aplicação deste método será realizada por um psicólogo (a) inscrito (a) na Ordem dos Psicólogos Portugueses.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado - 20 valores;
Bom - 16 valores;
Suficiente - 12 valores;
Reduzido - 8 valores;
Insuficiente - 4 valores.

11.9.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

Realização e Orientação para Resultados - competência ponderada a 20%
Organização e Método de Trabalho - competência ponderada a 20%
Adaptação e Melhoria Contínua - competência ponderada a 20%
Comunicação - competência ponderada a 20%
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala Classificação Nível classificativo
100% 20 Valores Elevado
75% a 99% 16 Valores Bom
50% a 74% 12 Valores Suficiente
30% a 49% 8 Valores Reduzido
0 a 29% 4 Valores Insuficiente

11.10 - A Entrevista Profissional de Seleção poderá ser efetuada por recurso a meios de comunicação à distância (computador ou outro dispositivo).

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.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A – Perfil para a função;
- B – Motivação e interesse para a função;
- C – Competência comunicacional;
- D – Sentido crítico;
- E – Conhecimentos especializados.

Cada parâmetro será valorado de acordo com os seguintes níveis classificativos:

- Elevado - 20 valores;
- Bom - 16 valores;
- Suficiente - 12 valores;
- Reduzido - 8 valores;
- Insuficiente - 4 valores.

E de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS=(A + B + C + D+E)/5$$

11.11- A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = (40PC + 30AP + 30EPS)/100$$

Ou

$$OF = (40AC + 30EAC + 30EPS)/100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

12 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "A- Perfil para a função".
- Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "B - Motivação e interesse para a função".
- Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

13 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página eletrónica <https://recrutamentocmp.cm-porto.pt/procedimentos>.

14 - Os candidatos admitidos serão notificados do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria.

15 - Composição do Júri:

Presidente: Mariana Jacob Teixeira, Chefe de Divisão

Vogais Efetivos: Liliana Patrícia da Silva Pereira, Técnico Superior que substitui o(a) Presidente nas suas faltas e impedimentos e Olga Henriques Morais, Técnico Superior.

Vogais Suplentes: Inês Maria Spratley Ferreira Moura Borges, Técnico Superior e Bruno Miguel Oliveira Fraga, Técnico Superior.

16 - Os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 121.º e 122.º do Código do Procedimento Administrativo.

16.1 - No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, na Plataforma de Recrutamento disponível na página de detalhe da respetiva referência em <https://recrutamentocmp.cm-porto.pt/procedimentos>, cfr. art.º 10.º e art.º 22.º da Portaria e Código do Procedimento Administrativo.

17 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é disponibilizada na página eletrónica <https://recrutamentocmp.cm-porto.pt/procedimentos>.

18 - "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", cfr. Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa.

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino 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:		