

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202101/0380
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Expirada
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: 693,13
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Ref.ª 2021-6 - Onze postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Técnico da área funcional Educação e Infância para a Direção Municipal de Educação: "Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais da respetiva unidade orgânica, designadamente, acompanhamento das crianças, inclusive com necessidades educativas especiais (NEE), nas atividades dos Jardim-de-infância (JI) e durante as refeições; assegurar a dinamização das atividades da componente de apoio à família nos JI's e 1.º Ciclo Ensino Básico (CEB)."

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 Juventude e Desporto e o Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, de 07/01/2021, conforme Mapa de Pessoal para 2021, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara de 30 de novembro de 2020 e de Assembleia Municipal de 9 de dezembro de 2020.

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	11	Praça General Humberto Delgado		4049001 PORTO	Porto	Porto

Total Postos de Trabalho: 11

Quota para Portadores de Deficiência: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

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

Contacto: Linha Porto 220100220

Data Publicitação: 2021-01-14

Data Limite: 2021-01-28

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso n.º 1013/2021, 2.ª Série de 14-01

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1 - Nos termos 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, torna-se público que, por despacho da Senhora Vereadora com o Pelouro da Juventude e Desporto e o Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, de 07/01/2021, se encontra 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. 2 - Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal para 2021, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara de 30 de novembro de 2020 e de Assembleia Municipal de 9 de dezembro de 2020. 2.1 - Ref.ª 2021-6 - Onze postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Técnico da área funcional Educação e Infância para a Direção Municipal de Educação: "Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais da respetiva unidade orgânica, designadamente, acompanhamento das crianças, inclusive com necessidades educativas especiais (NEE), nas atividades dos Jardim-de-infância (JI) e durante as refeições; assegurar a dinamização das atividades da componente de apoio à família nos JI's e 1.º Ciclo Ensino Básico (CEB)." Nos termos do n.º 1 do art.º 3.º e n.º 1 do art.º 4.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é de um o número de postos a preencher por pessoas com deficiência. 3 - Consultada a AMP, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos art.º 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação: " (...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º -A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014." 4 - Local de trabalho: Câmara Municipal do Porto. 5 - Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LTFP, sendo a posição de referência – 693,13€ (seiscentos e noventa e três euros e treze cêntimos) correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 5 da Tabela Remuneratória Única. 5.1 - 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. 6 - 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 (cfr. n.º 4 do art.º 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme o Plano Anual de Recrutamento para 2021. 7 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, 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 CMP idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 8 - Requisitos de admissão: os requisitos de admissão são os previstos no art.º 17.º da LTFP: Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceções 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. 8.1 - Nível habilitacional: 12.º Ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado. 8.2 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 9 - Formalização de candidaturas: Informa-se que a publicitação integral do procedimento, bem como a respetiva candidatura será efetuada em formato eletrónico em <https://recrutamentocmp.cm-porto.pt/procedimentos> 9.1 - A morada / email a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário eletrónico de candidatura. 10 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF: a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 8.1 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; 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, 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). d) Documentos comprovativos da experiência profissional e respetivas avaliações, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento. 10.1 - 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, nos termos do n.º 8 do art.º 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação. 11 - Os candidatos que exercem funções na CMP 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. - 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. 12.1 - 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. 12.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica - para os restantes candidatos. 12.3 - Os métodos referidos no ponto 12.1) 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), conforme previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP. 12.4 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração 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 n.º 125-A/2019, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório. 12.5 - 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 n.º 125-A/2019, na sua atual redação, 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 120 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

12.6 - Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos: Prova de Conhecimentos: será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta, efetuada em suporte de papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, tendo a duração de 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 valoração considerada até às centésimas.

12.6.1 – Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

12.7 – 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.

12.7.1– Legislação geral: Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua atual redação - Código de Trabalho; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação - Avaliação do desempenho na administração pública; Decreto Regulamentar n.º 18/2009; Despacho Normativo n.º 4-A/2010; 12.7.2– Legislação/Bibliografia específica: Lei de Bases do Sistema Educativo - Lei n.º 46/86 (Capítulo I; Capítulo II, artigo 4.º, Secção 1 (Educação pré-escolar), Secção II (Educação escolar), Subsecção I (Ensino básico). Lei n.º 85/2009 – “ Estabelece o regime da escolaridade obrigatória...” (artigos 1.º ao 4º). Lei Quadro da Educação Pré-Escolar - Lei n.º 5/97.

12.8 – 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 valoração 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 Valoração 12.º Ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado. 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: Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 e 20 horas. 10 Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 30 horas. 12 Valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 horas e 40 horas. 14 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 50 horas. 16 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 horas e 60 horas. 18 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 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 profissional relacionada com o posto de trabalho 10
Valores Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho > 0 e < 1
ano 13 Valores Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho = 1
e < 2 ano 15 Valores Experiência profissional relacionada com o posto de
trabalho = 2 e < 3 anos 17 Valores Experiência profissional relacionada com o
posto de trabalho = 3 anos 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.

12.9 - A Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências 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. 12.9.1. 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, de um inventário de personalidade e a realização de uma
entrevista de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação
psicológica será elaborada um Relatório Individual, 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. 12.9.2. 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 15% Responsabilidade e
compromisso com o serviço- competência ponderada a 15% Organização e
Método de Trabalho - competência ponderada a 15% Adaptação e Melhoria
Contínua - competência ponderada a 15% Tolerância à pressão e contrariedades
- competência ponderada a 15% Comunicação (oral e escrita) - competência
ponderada a 25% O presente método de seleção será pontuado através dos
seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Escala Classificação Nível
classificativo 100% 20 Valores Nível Elevado 75% a 99% 16 Valores Nível Bom
50% a 74% 12 Valores Nível Suficiente 30% a 49% 8 Valores Nível Reduzido 0 a
29% 4 Valores Nível Insuficiente 12.10 – Entrevista Profissional de Seleção
(EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e
aspectos 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 De acordo com a seguinte
tabela: Avaliação Parâmetros Insuficiente Reduzido Suficiente Bom Elevado 4
Valores 8 Valores 12 Valores 16 Valores 20 Valores A - Perfil para a função B -
Motivação e interesse para a função C - Competência comunicacional D –
Sentido crítico E – Conhecimentos especializados E de acordo com a seguinte
fórmula: $EPS=(A + B + C + D+E)/5$ 12.11 - 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 $OF= (40AC +$
 $30EAC + 30EPS)/100$ Em que: OF - Ordenação Final; PC - Prova de
conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; AC - Avaliação Curricular; EAC -
Entrevista de Avaliação de Competências; EPS - Entrevista Profissional de
Seleção. 13 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios
de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da referida Portaria.
Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os

seguintes: 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "A – Perfil para a função"; 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "B – Motivação e interesse para a função"; 3.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada. 14 - Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 15 - Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal. 16 - O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Gestão de Carreiras. 17 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página eletrónica https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx. 18 - Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação. 19 - Composição do Júri: Presidente: Otilia Paula Moura de Castro, Diretora Municipal. Vogais Efetivos: Joaquim Jaime Costa Castro Sousa, Chefe de Divisão que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Marta Sofia Maia Martins, Técnica Superior. Vogais Suplentes: Maria João Alves de Sá Evans de Carvalho, Técnica Superior e Bruno Miguel Oliveira Fraga, Técnico Superior. 20 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 21 - Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do art.º 10.º e art.º 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 21.1 - 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://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx. 22 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é divulgada no átrio da DMRH, sita na Rua do Bolhão, n.º 192, 4000-111 Porto e disponibilizada na página eletrónica https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx. 23 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 24 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do art.º 33.º da LTFP e no n.º 1 do art.º 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, na 2.ª série do Diário da República e Internet, por extrato, disponível para consulta a partir da data da presente publicação. 25 - Nos termos do 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 "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".

Observações

1 - Nos termos 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, torna-se público que, por despacho da Senhora Vereadora com o Pelouro da Juventude e Desporto e o Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, de 07/01/2021, se encontra 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.

2 - Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal para 2021, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara de 30 de novembro de 2020 e de Assembleia Municipal de 9 de dezembro de 2020.

2.1 - Ref.ª 2021-6 - Onze postos de trabalho da carreira/categoria geral de Assistente Técnico da área funcional Educação e Infância para a Direção Municipal de Educação: "Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com

base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais da respetiva unidade orgânica, designadamente, acompanhamento das crianças, inclusive com necessidades educativas especiais (NEE), nas atividades dos Jardim-de-infância (JI) e durante as refeições; assegurar a dinamização das atividades da componente de apoio à família nos JI's e 1.º Ciclo Ensino Básico (CEB)."

Nos termos do n.º 1 do art.º 3.º e n.º 1 do art.º 4.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é de um o número de postos a preencher por pessoas com deficiência.

3 - Consultada a AMP, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos art.º 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação: " (...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º -A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014."

4 - Local de trabalho: Câmara Municipal do Porto.

5 - Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LTFP, sendo a posição de referência – 693,13€ (seiscentos e noventa e três euros e treze cêntimos) correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 5 da Tabela Remuneratória Única.

5.1 - 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.

6 - 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 (cfr. n.º 4 do art.º 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme o Plano Anual de Recrutamento para 2021.

7 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, 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 CMP idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 - Requisitos de admissão: os requisitos de admissão são os previstos no 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.

8.1 - Nível habilitacional: 12.º Ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.

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

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

9.1 - A morada / email a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário eletrónico de candidatura.

10 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF:

a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 8.1 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

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, 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).

d) Documentos comprovativos da experiência profissional e respetivas avaliações, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento.

10.1 - 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, nos termos do n.º 8 do art.º 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.

11 - Os candidatos que exercem funções na CMP 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.

- 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.

12.1 – 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.

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

12.3 - Os métodos referidos no ponto 12.1) 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), conforme previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

12.4 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração 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 n.º 125-A/2019, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

12.5 – 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 n.º 125-A/2019, na sua atual redação, 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 120 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

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

12.6.1 - A Prova de Conhecimentos será efetuada por recurso a meios de comunicação à distância. Para a sua realização será necessário o uso de computador ou outro dispositivo (tais como telemóvel IOS ou telemóvel Android), dotado obrigatoriamente de câmara e microfone (acesso via browser, compatível com Windows e Mac OS X) e com ligação à internet estável.

12.6.2 - Será de natureza teórica, com consulta, efetuada em suporte de papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, tendo a duração máxima de 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 valoração considerada até às centésimas.

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

12.7 – 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.

12.7.1– Legislação geral: Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua atual redação - Código de Trabalho; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação - Avaliação do desempenho na administração pública; Decreto Regulamentar n.º 18/2009; Despacho Normativo n.º 4 -A/2010;

12.7.2– Legislação/Bibliografia específica: Lei de Bases do Sistema Educativo - Lei n.º 46/86 (Capítulo I; Capítulo II, artigo 4.º, Secção 1 (Educação pré-escolar), Secção II (Educação escolar), Subsecção I (Ensino básico). Lei n.º 85/2009 – “ Estabelece o regime da escolaridade obrigatória....” (artigos 1.º ao 4º). Lei Quadro da Educação Pré-Escolar - Lei n.º 5/97.

12.8 – 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 valoração 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 Valoração

12.º Ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado. 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:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 e 20 horas. 10 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 30 horas. 12 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 horas e 40 horas. 14 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 50 horas. 16 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 horas e 60 horas. 18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 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 profissional relacionada com o posto de trabalho 10 Valores

Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho > 0 e < 1 ano 13 Valores

Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho = 1 e < 2 ano 15 Valores

Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho = 2 e < 3 anos 17 Valores

Experiência profissional relacionada com o posto de trabalho = 3 anos 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.

12.9 - A Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências, poderão ser efetuadas com recurso a meios de comunicação à distância, nos termos descritos no Ponto 12.6.1.

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.

12.9.1. 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, de um inventário de personalidade e a realização de uma entrevista de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada um Relatório Individual, 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.

12.9.2. 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 15%

Responsabilidade e compromisso com o serviço- competência ponderada a 15%

Organização e Método de Trabalho - competência ponderada a 15%

Adaptação e Melhoria Contínua - competência ponderada a 15%

Tolerância à pressão e contrariedades - competência ponderada a 15%

Comunicação (oral e escrita) - competência ponderada a 25%

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

Escala Classificação Nível classificativo

100% 20 Valores Nível Elevado

75% a 99% 16 Valores Nível Bom

50% a 74% 12 Valores Nível Suficiente

30% a 49% 8 Valores Nível Reduzido

0 a 29% 4 Valores Nível Insuficiente

12.10 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): poderá ser efetuada com recurso a meios de comunicação à distância, nos termos descritos no Ponto 12.6.1.

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

De acordo com a seguinte tabela:

	Avaliação				
Parâmetros	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
4 Valores	8 Valores	12 Valores	16 Valores	20 Valores	
A - Perfil para a função					
B - Motivação e interesse para a função					
C - Competência comunicacional					
D - Sentido crítico					
E - Conhecimentos especializados					

E de acordo com a seguinte fórmula:

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

12.11 - 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

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

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

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

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

14 - Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

15 - Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

16 - O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Gestão de Carreiras.

17 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página eletrónica https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx.

18 - Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.

19 - Composição do Júri:

Presidente: Otilia Paula Moura de Castro, Diretora Municipal.

Vogais Efetivos: Joaquim Jaime Costa Castro Sousa, Chefe de Divisão que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Marta Sofia Maia Martins, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Maria João Alves de Sá Evans de Carvalho, Técnica Superior e Bruno Miguel Oliveira Fraga, Técnico Superior.

20 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

21 - Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do art.º 10.º e art.º 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

21.1 - 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://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx.

22 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é divulgada no átrio da DMRH, sita na Rua do Bolhão, n.º 192, 4000-111 Porto e disponibilizada na página eletrónica https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx.

23 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

24 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do art.º 33.º da LTFP e no n.º 1 do art.º 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, na 2.ª série do Diário da República e Internet, por extrato, disponível para consulta a partir da data da presente

publicação.

25 - Nos termos do 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 "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".

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:		