

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202604/0484
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Vila Real
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1 499,15 - Posição 1, Nível 16

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Audiovisual

As atividades serão desenvolvidas no âmbito das competências definidas para a carreira de Técnico Superior do regime geral e de acordo com o Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Para além deste conteúdo funcional pretende-se que executem as seguintes tarefas:

Gestão dos sistemas audiovisuais do Teatro Municipal ou outros que sejam utilizados em atividades promovidas por esta instituição, incluindo os processos de desenho e operação de vídeo, montagem, calibração, manutenção, exibição de cinema, etc.; Montagem e operação de sistemas de audiovisuais em eventos de cinema, música, teatro, dança e multidisciplinares, bem como em outros eventos (congressos, colóquios, exposições, etc.), programados pelo Teatro Municipal ou referentes a iniciativas de escolas, associações ou outras instituições da região; Exercício de funções complementares de apoio em outras áreas de trabalho no contexto do Teatro Municipal (iluminação, mecânica de cena, direção de cena ou contra-regra, etc.), em articulação com os restantes funcionários, no seio de equipas polivalentes; Apoio às atividades da equipa de produção.

Caracterização do Posto de Trabalho:

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

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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 Executivo Municipal de 24/02/2026

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Audiovisual

Grupo Área Temática

Teatro, Cinema, Música, Dança, Educação Física e Desporto

Sub-área Temática

Teatro e Cinema

Área Temática

Animação e Produção Artística

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Vila Real	1	Av. Carvalho Araújo	Vila Real	5000657 VILA REAL	Vila Real	Vila Real

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Município de Vila Real - Avenida Carvalho Araújo 5000-657 Vila Real

Contacto: 259308100 / geral@cm-vilareal.pt

Data Publicitação: 2026-04-15

Data Limite: 2026-04-29

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da Republica n.º 72, II Serie de 14/04/2026

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO N.º 25-A/2026 1 – De acordo com o disposto no artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 24/02/2026, se encontram abertos procedimentos concursais, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicitação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos seguintes postos de trabalho contemplados no mapa de pessoal do município para o ano 2026: Referência A – 1 posto de trabalho de Técnico Superior (Grau 3 de complexidade funcional), atividade de Audiovisual; Referência B - 2 Assistentes Técnicos (Grau 2 de complexidade funcional), atividade de Palco; Referência C - 2 Assistentes Operacionais (Grau 1 de complexidade funcional), atividade de Som. 2 – De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014: "As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.". 3 – Publicitação: O presente aviso encontra-se disponível na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) para consulta a partir do 1º dia útil seguinte à publicação no Diário da República do extrato do aviso e na página eletrónica do Município (www.cm-vilareal.pt). 4 – Local de Trabalho situa-se na área do Município de Vila Real. 5 – Caracterização dos Postos de Trabalho: as atividades serão desenvolvidas no

âmbito das competências definidas para as carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional do regime geral e de acordo com o Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Para além deste conteúdo funcional pretende-se que executem as seguintes tarefas: Referência A – Gestão dos sistemas audiovisuais do Teatro Municipal ou outros que sejam utilizados em atividades promovidas por esta instituição, incluindo os processos de desenho e operação de vídeo, montagem, calibração, manutenção, exibição de cinema, etc.; Montagem e operação de sistemas de audiovisuais em eventos de cinema, música, teatro, dança e multidisciplinares, bem como em outros eventos (congressos, colóquios, exposições, etc.), programados pelo Teatro Municipal ou referentes a iniciativas de escolas, associações ou outras instituições da região; Exercício de funções complementares de apoio em outras áreas de trabalho no contexto do Teatro Municipal (iluminação, mecânica de cena, direção de cena ou contra-regra, etc.), em articulação com os restantes funcionários, no seio de equipas polivalentes; Apoio às atividades da equipa de produção. Referência B – Apoio à operação dos sistemas de maquinaria de cena, som, luz e audiovisuais do Teatro Municipal ou outros que sejam utilizados em atividades promovidas por esta instituição, incluindo os processos de montagem, desmontagem, calibração, manutenção, operação, etc.; Apoio à operação técnica de espetáculos de música, teatro, dança e multidisciplinares, bem como de outros eventos (congressos, colóquios, exposições, etc.), programados pelo Teatro Municipal ou referentes a iniciativas de escolas, associações ou outras instituições da região; Exercício de funções complementares em outras áreas de trabalho no contexto do Teatro Municipal (iluminação, mecânica de cena, direção de cena ou contra-regra, etc.), em articulação com os restantes funcionários, no seio de equipas polivalentes; Apoio às atividades da equipa de produção. Referência C – Apoio à gestão e operação dos sistemas de som do Teatro Municipal ou outros que sejam utilizados em atividades promovidas por esta instituição, incluindo os processos de desenho de som, montagem, calibração, manutenção, operação, etc; Produção e sonorização de espetáculos de música, teatro, dança e multidisciplinares, bem como de outros eventos (congressos, colóquios, exposições, etc.), programados pelo Teatro Municipal ou referentes a iniciativas de escolas, associações ou outras instituições da região; Exercício de funções complementares em outras áreas de trabalho no contexto do Teatro Municipal (iluminação, mecânica de cena, direção de cena ou contra-regra, etc.), em articulação com os restantes funcionários, no seio de equipas polivalentes; Apoio às atividades da equipa de produção.

6- Posicionamento remuneratório: a remuneração dos trabalhadores a recrutar será a seguinte: Referência A - correspondente ao 16º Nível e 1ª posição da tabela remuneratória, de acordo com o previsto no artigo 38º do anexo à Lei n.º 35/2014. Referência B - correspondente ao 7º Nível e 1ª posição da tabela remuneratória, de acordo com o previsto no artigo 38º do anexo à Lei n.º 35/2014. Referência C - correspondente ao 5º Nível e 1ª posição da tabela remuneratória, de acordo com o previsto no artigo 38º do anexo à Lei n.º 35/2014.

6.1 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do citado artigo 38º, os candidatos detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, informam prévia e obrigatoriamente este Município do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

7 – Quotas de Emprego: Os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, de acordo com o n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

8 – Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho em causa e para os efeitos no disposto no n.º 5 do artigo 25º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9 – Requisitos de Admissão: 9.1 - Requisitos gerais: são admitidos ao concurso todos os candidatos que satisfaçam, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, os definidos no artigo 17º da Lei n.º 35/2014, de 20/06: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados pela Constituição, por Lei especial ou Convenção internacional, b) Ter 18 anos completos, c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata, d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensável ao exercício de funções, e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

9.2 – Requisitos específicos: poderão candidatar-se ao posto de trabalho os candidatos que sejam titulares das seguintes habilitações académicas/literárias: Referência A – Licenciatura em Audiovisual; Referência B – 12º ano; Referência C – Escolaridade mínima obrigatória, apurada de acordo com a idade do candidato/a.

9.3 – O recrutamento inicia-se por recurso a pessoal colocado em situação de requalificação e de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado. Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35º da mesma lei, podem candidatar-se: 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. d) Trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido. 9.4 – Nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 9.5 - Os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo 9.6 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei penal. 10 – Forma e prazo para apresentação de candidaturas: 10.1 – Prazo: 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, nos termos do artigo 12º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. 10.2 – Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na nossa página da Internet (www.cm-vilareal.pt) e entregues pessoalmente nos serviços ou enviadas pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, contando neste caso a data do registo, para: Município de Vila Real, Avenida Carvalho Araújo, 1 5000-657 Vila Real. Poderão ser, também, formalizadas por via eletrónica, com a devida assinatura digital e enviadas para o seguinte endereço eletrónico: geral@cm-vilareal.pt. 10.3 – As candidaturas enviadas por via eletrónica, só serão admitidas, se apresentadas até as 17 horas e 30 minutos do último dia do prazo de apresentação das mesmas, após essa hora, serão consideradas fora de prazo. 10.4 – Documentos a apresentar, sob pena de exclusão, com o formulário tipo: a) Curriculum Vitae, detalhado, assinado e datado e do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais e experiências em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação; b) Fotocópia do certificado comprovativo das habilitações académicas/literárias; c) Documento comprovativo da titularidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções e a respetiva avaliação de desempenho, quando aplicável; 10.5 – Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 15º da Portaria, a não apresentação dos documentos referidos determinam a exclusão do candidato, se a falta dos mesmos impossibilitar a avaliação. 11 – Métodos de Seleção: nos termos do disposto nos números 1 e 2 do artigo 36º da LGTFP, conjugado com o artigo 17º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: a) Candidatos sem vínculo público ou com vínculo público, por tempo indeterminado, mas que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e ainda, nos termos do n.º 2 e 3 do artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, a Entrevista de Avaliação de Competências como método facultativo; b) Candidatos com vínculo de emprego público, por tempo indeterminado, 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, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, exceto quando afastados por escrito: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. 11.1 – Prova de Conhecimentos: destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Versará sobre duas (2) partes e será avaliada de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: $30\%PCT + 70\%PCP / 100 PCT$ - A Prova de Conhecimentos Teórica, será sob forma escrita, com duração máxima de sessenta (60) minutos, sem qualquer tipo de consulta. Não será permitido o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablet, telemóveis, smartwatch, etc. durante a realização da prova, sob pena de exclusão dos candidatos. A mesma versará sobre a seguinte legislação e

bibliografia, nas quais deverão ser consideradas todas as alterações e atualizações à data: Matérias Gerais: - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com especial incidência em matéria de período experimental (artigo 45º e seguintes); garantias e deveres (artigo 70º e seguintes); exercício de funções afins (artigo 81º e seguintes) e férias e faltas (artigo 126º e seguintes); - Regime jurídico das autarquias locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (artigos 5º, 6º, 23º, 24º, 32º, e 33º); - Sistema de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Lei 66-B/2007, de 28 de setembro (artigo 41º e seguintes). Matérias Específicas: Referência A: ? Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos: Decreto-lei n.º 63/85, de 14 de março (artigos 1º a 24º); ? Sound and Music for the Theatre, the art and technique of design KAYE, Deena LEBRECHT, James (2009, Focal Press) <https://ipac.ipp.pt/ipac20/ipac.jsp?session=177402CT43A31.3565174&menu=search&aspect=subtab136&npp=20&ipp=20&spp=20&profile=esmae&ri=8&term=sound+and+music+for+the+theatre&index=.GW&x=0&y=0&aspect=subtab136> ? Light Fantastic KELLER, Max (2000, Prestel) <https://ipac.ipp.pt/ipac20/ipac.jsp?session=177402CT43A31.3565174&menu=search&aspect=subtab136&npp=20&ipp=20&spp=20&profile=esmae&ri=1&source=%7E%21ippbc&index=.GW&term=light+fantastic&x=0&y=0&aspect=subtab136> ? Digital Media, Projection Design & Technology for Theatre OLISZEWSKI, Alex FINE, Daniel ROTH, Daniel (2025, Focal Press) <https://www.perlego.com/book/4577435/digital-media-projection-design-and-technology-for-theatre-pdf> ? Manual de Teatro SOLMER, Antonino (2024, Afrontamento) <https://pacweb.cm-vilareal.pt/pacweb/SearchResult.aspx?search=manual%20de%20teatro&SM=S> Referência B: ? Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos: Decreto-lei n.º 63/85, de 14 de março (artigos 1º a 24º); ? Introdução à Engenharia de Som FONSECA, Nuno (2007, Lidel) <https://pacweb.cm-vilareal.pt/pacweb/SearchResult.aspx?search=manual%20montagem%20teatral&SM=S> ? Luz e Iluminação Cénica GÉNIO, Vítor (2007, Atsp) <https://porbase.bnportugal.gov.pt/ipac20/ipac.jsp?session=1774P219PL837.308518&profile=porbase&source=~!bnp&view=subscriptionssummary&uri=full=3100024~12564453~!5&ri=1&aspect=subtab11&menu=search&ipp=20&spp=20&staffonly=&term=v%20C3%83%20ADtor+g%20C3%83%20A9nio&index=.GW&uindex=&aspect=subtab11&menu=search&ri=1> ? Manual de Teatro SOLMER, Antonino (2024, Afrontamento) <https://pacweb.cm-vilareal.pt/pacweb/SearchResult.aspx?search=manual%20de%20teatro&SM=S> ? Manual sobre a montagem teatral SOUTHERN, Richard (1979, Moraes) <https://pacweb.cm-vilareal.pt/pacweb/SearchResult.aspx?search=manual%20montagem%20teatral&SM=S> Referência C: ? Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (artigos 1º, 15º e 17º); ? Introdução à Engenharia de Som FONSECA, Nuno (2007, Lidel); <https://pacweb.cm-vilareal.pt/pacweb/SearchResult.aspx?search=Introdu%20C3%A7%20C3%A0%20Engenharia%20de%20Som%20&SM=S> ? Manual de Teatro SOLMER, Antonino (2024, Afrontamento). <https://pacweb.cm-vilareal.pt/pacweb/SearchResult.aspx?search=manual%20montagem%20teatral&SM=S> PCP - A Prova de Conhecimentos Prática, com a duração de 30 minutos. Será constituída por exercícios práticos e incidirá sobre as seguintes tarefas: Referência A: incidirá sobre as tarefas de gestão de sistemas de vídeo e audiovisuais, num contexto de trabalho em sala de espetáculos, incluindo processos de desenho e operação de vídeo, montagem, calibração, manutenção; Exercícios práticos de funções complementares de apoio em outras áreas (iluminação, mecânica de cena, direção de cena ou contra-regra). Referência B: incidirá sobre as tarefas de operação dos sistemas de maquinaria de cena, som, luz e audiovisuais, bem como funções complementares em outras áreas de trabalho no contexto do Teatro Municipal (como direção de cena ou contra-regra). Referência C: incidirá sobre as tarefas de gestão e operação de sistemas de som e exercícios de funções complementares em outras áreas de trabalho no contexto do Teatro Municipal (iluminação, mecânica de cena, direção de cena ou contra-regra). 11.2 – A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será presencial, sendo que: a) A avaliação psicológica deve ser realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. b) Por cada candidato submetido será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido; c) A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. 11.3 – Os candidatos que estejam a

cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são, exceto quando afastados, por escrito, os seguintes: 11.3.1 - Avaliação Curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. É expressa numa escala de 0 a 20 valores. 11.3.2 - Entrevista de Avaliação de Competências — Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será presencial e o método é avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 11.4 - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de Não Apto, nos termos do n.º 4 do artigo 21º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. 11.5 – O ordenamento final dos candidatos, pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expresso na escala de 0 a 20 valores e resultará das seguintes médias ponderadas: «PC70%+EAC30%/100%» ou «AC40%+EAC60%/100%» das classificações obtidas em cada um dos métodos. 11.6 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. 11.7 – Os candidatos admitidos serão convocados, por notificação nos termos previstos no artigo 6º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção. 11.8 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada por lista, ordenada por ordem alfabética, afixada em local visível e público das instalações do Município de Vila Real e disponibilizada na sua página eletrónica, de acordo com o artigo 25º da referida Portaria. Os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados para o método seguinte através de notificação por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria. 11.9 – Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efetuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 24º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. 11.10 – A publicitação da homologação da lista de ordenação final dos candidatos é efetuada por afixação em local visível e público das instalações do Município de Vila Real e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na II Serie do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 12 – Composição do Júri: Presidente: Rui Ângelo Gonçalves Araújo – Chefe de Divisão de Cultura. Vogais Efetivos: Pedro Manuel Oliveira Pires Cabral – Coordenador dos Serviços de Gestão do Teatro Municipal e Helena Margarida Pinto Coelho - Chefe de Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos. Vogais Suplentes: Vítor José Ribeiro Nogueira – Chefe de Divisão de Bibliotecas e Museus e Teresa Raquel Carvalho de Queirós – Chefe de Divisão de Contencioso e Apoio Jurídico. 13 – As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método são publicitados na página eletrónica do Município. 14 – Em cumprimento da alínea h) do art. 9º da CRP, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora promove ativamente uma política de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciado escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

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:		