

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202401/0108  
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum  
**Estado:** Ativa  
**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais  
**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal de Porto de Mós  
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado  
**Regime:** Carreiras Gerais  
**Carreira:** Técnico Superior  
**Categoria:** Técnico Superior  
**Grau de Complexidade:** 3  
**Remuneração:** 1333,35  
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR  
**Caracterização do Posto de Trabalho:** Deliberação de Câmara do dia 06/10/2023

### Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva  
Nomeação transitória, por tempo determinável  
Nomeação transitória, por tempo determinado

**Relação Jurídica:** CTFP por tempo indeterminado  
CTFP a termo resolutivo certo  
CTFP a termo resolutivo incerto  
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:** a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;  
b) 18 anos de idade completos;  
c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;  
d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;  
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:** deliberação de Câmara 06/10/2023

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:** Geografia

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Ciências	Ciências Geofísicas	Outros

### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Porto de Mós	1	Praça da República	Porto de Mós	2484001 PORTO DE MÓS	Leiria	Porto de Mós

**Total Postos de Trabalho: 1**

---

**Nº de Vagas/ Alterações**

---

**Formação Profissional**

---

**Outros Requisitos:**

---

**Formalização das Candidaturas**

---

**Envio de Candidaturas para:** Praça da República - 2480-001 Porto de Mós

**Contacto:** SO Recursos Humanos 244499624

**Data Publicitação:** 2024-01-04

**Data Limite:** 2024-01-18

---

**Texto Publicado**

---

**Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:** Diário da República, nº1 de 02 de janeiro de 2023

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** MUNICÍPIO DE PORTO DE MÓS AVISO Abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (Geografia), por tempo indeterminado 1 - Para efeitos do disposto no art.º 7 e 11.º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, e conforme o preceituado no art.º30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Porto de Mós, na sua reunião do dia 6 de outubro de 2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do Aviso Extrato no Diário da República, procedimento concursal comum para recrutamento, por tempo indeterminado, 1 posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Porto de Mós, carreira e categoria de Técnico Superior; 2 – Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do concelho do Porto de Mós. 3 - Caracterização do posto de trabalho a ocupar: Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Especificamente, apoiar na elaboração ou em qualquer outro processo de dinâmica dos instrumentos de gestão territorial, nomeadamente, dos planos territoriais municipais ou intermunicipais; apoiar na delimitação e implementação de áreas de reabilitação urbana e respetivos instrumentos de execução; apoiar na elaboração de estudos temáticos conexos com a atividade de planeamento territorial, nomeadamente, ao nível urbanístico; Georreferenciar processos e elementos e carregar as bases de dados estatísticos, recorrendo a software SIG. Produzir cartografia temática de apoio aos serviços municipais; Apoiar o processo de atribuição de toponímia e de numeração de polícia. 4 – Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º209/2009, de 3 de setembro; Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro; Decreto-Lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro; Decreto-lei n.º4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º71/2018, de 31 de dezembro; 5 – Procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores: de acordo com a 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, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto da entidade

intermunicipal". A Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria – CIMRL, enquanto Entidade Gestora da Valorização Profissional das Autarquias Locais, nas áreas dos municípios da Região de Leiria, conforme consignado no n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º209/2009, de 3 de setembro, não tem qualquer Comissão criada, até ao momento, sobre a existência ou não de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir as necessidades identificadas. 6 – Âmbito de recrutamento: Por deliberação favorável da Câmara Municipal de 06/10/2023, o procedimento destina-se a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, determinado ou determinável, bem como sem prévia relação jurídica de emprego público. Prazo de validade: Se, em resultado do presente procedimento concursal, a lista de ordenação final contiver um número de candidatos aprovados superior ao do posto de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo de 18 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, sendo o procedimento concursal válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do disposto no n.º6 do art.º 25.º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro. 7 – Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos; 7.1 - Requisitos gerais de admissão, artigo 17.º da LTFP; Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou Lei especial; 18 anos de idade completos; Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; Cumprimento das leis de vacinação obrigatória; 7.2 – Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de áreas de Educação e Formação (CNAEF)- Portaria n.º256/2005, de 16 de março: Licenciatura em Geografia – 443 – Ciências da terra. 7.2.1 – Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação profissional ou experiência profissional. 8 – O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado será efetuado segundo as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, imediatamente após o termo do procedimento concursal. A posição remuneratória de referência será a 2ª posição remuneratória da carreira, a que corresponde o nível 16 da Tabela Remuneratória única, ao qual corresponde o valor de 1333,35 euros. 9 - O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação ou valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos, conforme alínea d) do n.º1 do art.º 37.º da LTFP. 10 – De acordo com o disposto na alínea k) do n.º3 do art.º 11.º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, não podem ser admitidos 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 Município de Porto de Mós, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 11 – De acordo com o Decreto-Lei n.º29/2001, de 3 de fevereiro, poderão ser opositores ao presente procedimento concursal pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, os quais em caso de igualdade de classificação têm preferência, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 12 – Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são: os previstos no artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão os seguintes: Prova de conhecimentos(PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista de avaliação de competências. 12.1 - Prova de conhecimentos, destinada a avaliar, em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Prova de conhecimentos será escrita, efetuada em suporte papel, de realização individual, de natureza teórica específica, sendo permitida a consulta de legislação não anotada, em suporte papel, constituída por um conjunto de questões, terá a duração de 90 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto venham a ser efetuadas á legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. A prova escrita de conhecimentos gerais e específicos de natureza teórica, versará sobre as seguintes matérias: Princípios éticos/carta ética da Administração Pública; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Regime jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e respetivas alterações; Lei n.º 66-B/2007, de dezembro – Sistema integrado de Gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP); Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Específica: Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do

Território e de Urbanismo - Lei n.º 31/2014, de 30 de maio Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial - Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio  
Procede à fixação dos conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo - Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro Critérios de Classificação e Reclassificação do Solo - Decreto Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto Altera o regime jurídico da Reserva Ecológica Nacional – Decreto-Lei n.º 124/2019, de 28 de agosto Aprova a revisão das Orientações Estratégicas Nacionais e Regionais previstas no Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional – Portaria n.º 336/2019, de 26 de setembro; Aprova o regime jurídico da Reserva Agrícola Nacional – Decreto-Lei n.º 36/2023, de 31 de março Aprova a atualização dos limites e o Programa Especial do Parque Natural das Serras de Aire e Candeeiros - Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2023, de 1 de setembro Aprovação da 1.ª Alteração à 1.ª Revisão do PDM de Porto de Mós - Aviso n.º 23669/2023 (2.ª série), de 6 de dezembro Regime jurídico da reabilitação urbana - Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro Aprova o Regulamento das Normas e Especificações Técnicas da Cartografia topográfica e topográfica de imagem a utilizar na elaboração, alteração ou revisão dos planos territoriais e na cartografia temática - Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro Utilização de cartografia por organismos públicos, por serviços públicos e por entidades concessionárias e estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional - Decreto-Lei n.º 130/2019, de 30 de agosto Aprova o regime jurídico do cadastro predial e estabelece o Sistema Nacional de Informação Cadastral e a carta cadastral - Decreto-Lei n.º 72/2023, de 23 de agosto Revisão do Sistema Nacional de Informação Geográfica, transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2007/2/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de Março, que estabelece uma Infraestrutura de Informação Geográfica na Comunidade Europeia (INSPIRE) - Decreto-Lei n.º 29/2017, de 16 de março Regulamento Municipal de Toponímia e Numeração de Polícia do Município de Porto de Mós - Aviso n.º 4252/2003 (2.ª série), de 4 de junho

12.2 - Avaliação Psicológica, visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo em como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho. A avaliação Psicológica é avaliada através das menções Apto e Não Apto.

12.3 – A Entrevista de avaliação de competências, como método facultativo, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completam o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:  $OF = PC (70\%) + AP(Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$ . Em que: OF= Ordenação final; PC – Prova de conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EAC – Entrevista de Avaliação de competências (método facultativo).

12.4 – Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são os seguintes:

12.5 - A 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. A avaliação curricular será expressa de numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: HAB ( habilitação académica), FP - formação Profissional, EP (experiência profissional) e AD (Avaliação de desempenho).

12.6 - A Entrevista de avaliação de competências, como método facultativo, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o

método seguinte ou fase seguinte. 12.7 - Avaliação Psicológica, visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo em como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho. A avaliação Psicológica é avaliada através das menções Apto e Não Apto. 12.8 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:  $OF = AC (50\%) + EAC (50\%) + AP$  (Apto/Não Apto). Em que: AC= Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; AP – Avaliação Psicológica (método facultativo). Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem anunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9.50 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de não apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores. 12.9 – A aplicação dos métodos de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada. 13 - Critérios de ordenação preferencial: a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não com figurada pela Lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função do resultado obtido no primeiro método utilizado e, subsistindo o empate, pelos resultados sucessivamente obtidos nos métodos seguintes e, subsistindo o empate, pela classificação sucessivamente obtida em cada um dos parâmetros e avaliar no método de seleção complementar; 14 – Composição do Júri: Presidente: Vogais Efetivos: Ester Maria Assis de Macedo Vieira, Chefe de Divisão de Planeamento e Licenciamento Urbano; Vogais efetivos: Sara Maria Bernardino da Silva Pereira, Técnica Superior (Arquitetura) e Paula Cristina Batista Carvalho Chareca, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos). Vogais suplentes: Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe da Divisão Financeira, de Recursos Humanos e Gestão Administrativa e José Fernandes, Técnico Superior (Engenharia Civil). 15 – A ata do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, serão publicadas no sítio da internet do Município de Porto de Mós. 16- Forma e prazo para apresentação de candidaturas: 16.1 – Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas, mediante preenchimento de formulário de utilização obrigatória, disponibilizado na página eletrónica deste município (<https://www.municipio-portodemos.pt>), na área de Recursos Humanos ou solicitado através do e-mail [rh@municipio-portodemos.pt](mailto:rh@municipio-portodemos.pt). As candidaturas deverão ser enviadas via email para o endereço [rh@municipio-portodemos.pt](mailto:rh@municipio-portodemos.pt) ou remetidas pelo correio, registado e com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado, para Praça da República – 2484-001 Porto de Mós. 16.2 – Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do aviso extrato no Diário da República, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril. A publicitação integral do procedimento, a ocorrer no dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso, será efetuada na Bolsa de Emprego Público (BEP) em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), bem como no sítio da Internet do Município de Porto de Mós, em <https://www.municipio-portodemos.pt>. 16.3 – A apresentação da candidatura, deverá ser sempre acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: a)Curriculum Vitae detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional; b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias; c) Declaração da qual conste a referência da relação jurídica de emprego pública previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções, emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste a informação seguinte: a) indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; b) carreira e categoria de que o candidato é titular; c) posição remuneratória em que o candidato se encontra; d) Atividade e funções que o candidato se encontra a desempenhar e o grau de complexidade das mesmas; e) avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três

anos/ciclos avaliativos, e/ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso. 16.4 – A não apresentação da declaração referida na alínea c) do ponto anterior, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato para efeitos de prioridade na fase de recrutamento. 16.5 – Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do nº7.1 do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura. 17 – Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%) e abrangidos pelo Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, devem declarar no requerimento de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão. 18 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei. 18.1 – Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve na sua candidatura, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 19 – Exclusão e notificação de candidatos: os candidatos excluídos serão excluídos serão notificados por uma das formas previstas na Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 20 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24.º, por uma das formas previstas no artigo da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro. 21 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do Município. 22 – À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção é aplicável a audiência prévia dos interessados, nos termos do código do procedimento administrativo. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é disponibilizada na página eletrónica. 23 – Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º233/2022 de 09 de setembro, o presente aviso será publicado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica da Câmara Municipal de Porto de Mós. 24 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a administração pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Porto de Mós, 10 de outubro de 2023. O Presidente da Câmara Municipal, José Jorge Couto Vala.

### Observações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Alteração de Júri

---

### Resultados

---

**Questionário de Término da Oferta**

---

**Admitidos**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		

**Recrutados**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total Portadores Deficiência:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		