

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202603/0627
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:	1499,15
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	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.

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 órgão executivo em reunião ordinária realizada no dia 22 de janeiro de 2026	
Requisitos de Nacionalidade:	Sim	
Habilitação Literária:	Licenciatura	
Descrição da Habilitação Literária:	Licenciatura em Gestão ou Gestão de Empresas	
Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Economia, Gestão, Administração, Contabilidade	Economia, Gestão	Gestão

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: Serviços online

Contacto: Recurso Humanos 244499624

Data Publicitação: 2026-03-17

Data Limite: 2026-03-31

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República, nº52 de 16/03/2026

Texto Publicado em Jornal Oficial: Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior – área de Gestão ou Gestão de Empresas 1 – Para efeitos do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada, em anexo, à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), conjugado com o n.º 4 do artigo 30.º da LTFP e com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, torna-se público que, na sequência da deliberação do órgão executivo em reunião ordinária realizada no dia 22 de janeiro de 2026, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum, de recrutamento de trabalhador, com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Porto de Mós para o ano de 2026, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Técnico Superior – área de Gestão ou Gestão de Empresas. 2 – Número de postos de trabalho: um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior. 3 – Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do concelho do Porto de Mós. 4 – 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. Nomeadamente promover, a investigação e a elaboração de estudos que contribuam para a atualização dos instrumentos de planeamento e de gestão, valorizadores da oferta, da procura desportiva e da capacitação dos diferentes agentes desportivos; Definir e operacionalizar projetos de promoção da Educação Física e de atividades de Expressão e Educação Físico-Motora nos estabelecimentos dos diversos graus de ensino, incluindo a articulação com o Desporto Escolar; Dinamizar os equipamentos e infraestruturas municipais, tendo em vista a sua rentabilização e a capitalização dos investimentos efetuados e a efetuar; Atrair eventos desportivos de âmbito regional, nacional e internacional, catalisadores dos projetos de referência territorial de coesão social, de consciencialização ambiental e de valorização territorial; Disponibilizar condições de acesso aos programas de apoio do Município e de outras entidades nacionais e comunitárias; Otimizar o registo municipal de coletividades,

promovendo ferramentas transversais para a gestão e organização de cada associação; Coordenar a gestão das instalações desportivas municipais, promovendo a estreita articulação com a Divisão de Obras Municipais e Serviços no que à sua manutenção respeita; Gerir as infraestruturas municipais visando assegurar elevados índices de eficiência e eficácia, incluindo a proposta de celebração de projetos de parceria com entidades de ensino superior, nacionais e internacionais; Emitir pareceres sobre projetos desportivos de base, nomeadamente quanto a soluções funcionais e às especificidades das atividades previstas. As funções referidas não prejudicam a atribuição ao trabalhador recrutado de funções não expressamente mencionadas, desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 81.º da LTFP. 5 - Âmbito de recrutamento: 5.1 – Nos termos do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, em resultado da deliberação da Câmara Municipal, o recrutamento é aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. 5.2.– Nos termos da alínea k), do n.º 4, do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta entidade idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 6 – Modalidade de vínculo de emprego público a constituir: Contrato por tempo indeterminado, nos termos do artigo 40.º da LTFP. 7 – Prazo de validade: A reserva de recrutamento resultante deste procedimento concursal é válida pelo prazo de 18 meses, contado a partir da data da homologação da lista de ordenação final dos candidatos aprovados, nos termos do disposto do n.º 4 do artigo 35.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, com as devidas alterações. 8 – Remuneração: O posicionamento remuneratório terá por referência a 1ª posição, nível 16 da tabela remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior (1499,15 €), nos termos do preceituado no art.º 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP. 9 – 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; 10 – Requisitos gerais de admissão, previstos no artigo 17.º da LTFP; 11 – Habilitações académicas exigidas: Habilitações literárias exigidas e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de áreas de Educação e formação (CNAEF) - Portaria n.º 256/2005, de 16 de março: Licenciatura em Gestão ou Gestão de Empresas, área 345 da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), insuscetível de substituição por adequada formação ou experiência profissional. 12 - Formalização de candidaturas: As candidaturas devem ser efetuadas nos 10 dias úteis contados a partir da data da presente publicação na BEP. 12.1 – Formalização e apresentação das candidaturas: A candidatura, é formalizada na plataforma de recrutamento em <https://online.municipoportodemos.pt/recrutamento>, conjuntamente com os documentos que a deve instruir. A candidatura efetua-se exclusivamente nos serviços online. 13 - Devem os candidatos apresentar juntamente com o formulário de candidatura os seguintes documentos, sob pena de exclusão: a) Curriculum profissional atualizado detalhado, datado e assinado, devendo constar as habilitações literárias e experiência profissional, designadamente as funções que exerce e/ou exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria relacionada com a área funcional do posto de trabalho agora publicitado, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas (os fatos curriculares não acompanhados dos correspondentes documentos comprovativos não serão considerados). 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; d) Os candidatos, com 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. 13.1 – Cópia simples dos documentos comprovativos dos elementos/fatos mencionados no currículo. 14 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei. 15 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve na sua candidatura

ou currículo, a apresentação de documentos originais comprovativos das suas declarações. 16. Métodos de seleção: 16.1 – Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento, serão os seguintes: Os métodos de seleção a utilizar são, os previstos no artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão os seguintes: Métodos de Seleção: 17. No recrutamento de candidatos que tenham vínculo, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes: a) Avaliação Curricular (AC), incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas; b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) exigíveis ao exercício da função, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. Os métodos de seleção referidos nas alíneas anteriores, podem ser afastados pelos candidatos mediante indicação no respetivo formulário de candidatura, constituindo declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva ordenação final (OF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: $OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$ Para os restantes candidatos os métodos de seleção serão os seguintes: — Prova Escrita de Conhecimentos (PEC); — Avaliação Psicológica (AP); — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) exigíveis ao exercício da função. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva ordenação final (OF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: $OF = (PEC \times 60\%) + (AP/Apto \text{ ou } Não \text{ Apto}) + (EAC \times 40\%)$ A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes parâmetros: HL - Habilitação Literária FP - Formação Profissional EP - Experiência Profissional AD - Avaliação de Desempenho A avaliação curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: $AC = (HL \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$ Em que: i) Habilitação Académica (HA): A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração nas carreiras / categorias visadas nos presentes procedimentos e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: - Licenciatura – 18 valores; - Mestrado – 19 valores; - Doutoramento – 20 valores. ii) 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. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de dias ou 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 sete horas e cada semana a cinco dias. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional, a mesma não poderá ser considerada. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: - Sem Formação - 10 valores - Formação relevante < 25 horas - 11 valores - Formação relevante ≥ 25 e < 50 horas - 12 valores - Formação relevante ≥ 50 e < 75 horas - 14 valores - Formação relevante ≥ 75 e < 100 horas - 16 valores - Formação relevante ≥ 100 e < 125 horas - 18 valores - Formação relevante ≥ 125 horas - 20 valores Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional desde que relacionadas com o posto de trabalho a ocupar. iii) Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em questão, ou seja, o grau de adequação entre as funções / atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, e apenas será considerada a experiência profissional que seja similar às funções descritas no Ponto 2. da presente ata. - Sem experiência - 10 valores -

Experiência até 2 anos - 12 valores - Experiência de 2 anos a 4 anos - 14 valores - Experiência de 4 anos a 6 anos - 16 valores - Experiência de 6 anos a 8 anos - 18 valores - Experiência > 8 anos - 20 valores IV) Avaliação de Desempenho (AD): Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4 a avaliação quantitativa, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções, ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro, no cumprimento do disposto da alínea c), do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria. A Entrevista de Avaliação de Competências, esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. A Avaliação Psicológica, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. A Entrevista de Avaliação de Competências, é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com perfil de competências previamente 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 o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes: A – Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados; 2. Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável; 3. Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar. 4. Identifica potencialidades de melhoria do serviço e propõe estratégias alternativas. B – Gestão do Conhecimentos: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Demonstra atitude receptiva em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências. 2. Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade. 3. Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-os organizados. C – Organização, planeamento e gestão de projetos. Assegurar uma utilização metódica de informações equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e prepara antecipadamente para as tarefas e atividades. Traduz-se nos seguintes comportamentos: 1. Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento. 2. Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas. 3. Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos. D – Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos: 1. Cria Oportunidades de colaboração ou parceria entre pessoas, setores, serviços e/ou Instituições. 2. Proporciona os recursos, ferramentas e apoio necessários à colaboração e cooperação, criando sistemas de reconhecimento dos contributos para os resultados coletivos. 3. Define metas partilhadas e realistas e o processo colaborativo para as alcançar. Valoração Classificação Evidência de 3 indicadores comportamentais da competência 20 valores Evidência de 2 indicadores comportamentais da competência 16 valores Evidência de 1 indicadores comportamentais da competência 12 valores Não evidência indicadores comportamentais da competência 8 valores A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, aplicando a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D) / 4$ Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) destina-se 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. A Prova Escrita de Conhecimentos revestirá a forma escrita, de natureza teórico-prática, e será

constituída por questões relacionadas diretamente com o posto de trabalho em aberto ou de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. Os candidatos que na prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método de seleção de «avaliação psicológica». A prova será realizada em local e hora a indicar, podendo os candidatos consultar a legislação constante do programa das provas. A Prova Escrita de Conhecimentos terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância e com possibilidade de consulta da legislação, na versão atualizada e desde que a mesma não seja anotada por autores, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma. Durante a realização da prova de conhecimentos é interdita a utilização de telemóveis, computadores portáteis, tablets ou quaisquer aparelhos eletrónicos ou computadorizados, e aparelhos de vídeo ou áudio, bem como, de outros sistemas de comunicação móvel, sob pena de anulação da mesma. Os candidatos que compareçam na Prova Escrita de Conhecimentos com atraso superior a 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar aquele método de seleção. Legislação genérica: • Constituição da República Portuguesa; • Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual; • Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação; • Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação; • Regime de Organização dos Serviços das Autarquias Locais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação; • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação; • Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; • Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na atual redação; • Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, que estabelece o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais, na sua atual redação; • Código de Ética e Conduta do Município de Porto de Mós. Legislação específica: • Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho, que estabelece o regime jurídico das instalações desportivas de uso público, na sua redação atual; • Portaria n.º 454/2023, de 28 de dezembro, que aprova os requisitos técnicos e de funcionamento gerais das instalações desportivas de uso público; • Decreto Regulamentar n.º 2-A/2008, de 24 de março, que estabelece a utilização de vias públicas para a realização de atividades de carácter desportivo; • Decreto-Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto, que aprovou o regime jurídico da responsabilidade técnica pelas atividades físicas e desportivas nas instalações desportivas que prestam serviços de manutenção da condição física; • Decreto-Lei n.º 266-A/2012, de 31 de dezembro, que estabelece as competências, a composição e o funcionamento do Conselho Nacional do Desporto, na sua atual redação; • Regulamento n.º 841/2024, de 02 de agosto, que aprovou o Regulamento municipal de Apoio ao Associativismo; • Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro, que estabelece o Regime Jurídico dos Contratos Programa de Desenvolvimento Desportivo; • Lei n.º 20/2004, de 5 de junho, que estabelece o Estatuto do Dirigente Associativo Voluntário. 18. Critério de desempate: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria. 19. Os candidatos consideram-se excluídos, numa das seguintes situações: a) Quando não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; b) Quando no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência; c) Quando obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção, não lhes sendo por isso aplicado o método de seleção ou fase seguinte; 20. Notificações dos candidatos: As notificações dos candidatos serão efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria. O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será o constante do formulário de candidatura. 21. Audiência prévia dos candidatos: Os candidatos/as que queiram usar do Direito de Audiência Prévia, deverão, obrigatoriamente, utilizar a plataforma de recrutamento do Município de Porto de Mós, <https://online.municipio-portodemos.pt/>. 22. Lista de Ordenação Final dos Candidatos/as Aprovados/as: Após a conclusão da fase de audiência prévia, a lista da ordenação final dos/as candidatos/as aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos/as, será submetida a homologação do Presidente da Câmara Municipal e divulgada e na página eletrónica desta Autarquia em: <https://www.municipio-portodemos.pt/p/recrutamento>, e serão divulgadas na Plataforma de Recrutamento (Procedimentos Concursais a decorrer) disponível em

<https://online.municipio-portodemos.pt/> Será constituída reserva de recrutamento por um período de 18 meses, de acordo com o disposto no art.º 35.º da Portaria. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados será efetuada através de afixação das respetivas atas do júri, na página eletrónica desta Autarquia em: <https://www.municipio-portodemos.pt/p/recrutamento>. 23. Candidatos com grau de incapacidade: 24. Será garantida a quota prevista no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%. 25. Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar sob o compromisso de honra, no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção. 26. Composição do Júri: Presidente do Júri: Cláudia Sofia da Silva Fino, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH); 1.º Vogal efetivo: António Jorge Ferreira Figueiredo, Chefe de Divisão de Cultura, Turismo, Desporto e Juventude (DCTDJ), que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal efetivo: Marco Aurélio Carreira Amaro, Técnico Superior de Gestão e Administração Pública; Vogais suplentes: Vânia de Matos Baptista, Técnico Superior (Economia) e Paula Cristina Batista Carvalho Chareca (Gestão de Recursos Humanos) 27 - 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, 02 de março de 2026. O Presidente da Câmara Municipal, José Jorge Couto Vala.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina 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:**