

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202606/1570

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Porto de Mós

Vínculo: CTFP a termo resolutivo certo

Duração: 12

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. 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 a execução de atividades na área da gestão de recursos florestais; Execução de medidas de prevenção e combate a incêndios; Apoio Técnico à Autarquia; Operacionalizar e acompanhar os financiamentos nacionais e comunitários; Emissão de propostas e de pareceres no âmbito das medidas e ações de Defesa da Floresta Contra Incêndios (DFCI); Acompanhar e emitir pareceres sobre ações de (re) florestação no Município; Gerir o sistema de informação geográfica de DFCI e recursos naturais; Promover políticas e ações no âmbito do controlo e erradicação de agentes bióticos, entre outros.

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 favorável do órgão executivo datado de 11 de Junho de 2026

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Engenharia Florestal

Grupo Área Temática

Área Temática Ignorada

Sub-área Temática

Área Temática Ignorada

Área Temática

Área Temática Ignorada

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: 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 Engenharia Florestal, Licenciatura em Ciências Florestais e Recursos Naturais, Licenciatura em Engenharia e Biotecnologia Florestal ou outras formações superiores afins da área florestal, área 623 da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF)

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://online.municipioportodemos.pt/recrutamento>

Contacto: 244499624 - rh@municipio-portodemos.pt

Data Publicitação: 2026-06-25

Data Limite: 2026-07-09

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República, n.º121 de 25/06/2026

Texto Publicado em Jornal Oficial: Nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 4 do artigo 33.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação, conjugada com os artigos 7.º e 11.º da Portaria n.º233/2022 de 09 de setembro, torna-se público que, na sequência da deliberação favorável do órgão executivo datado de 11 de Junho de 2026, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo determinado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior –área de Engenharia Florestal. 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: As constantes no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º2, do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional - 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. Designadamente a execução de atividades na área da gestão de recursos florestais; Execução de medidas de prevenção e combate a incêndios; Apoio Técnico à Autarquia; Operacionalizar e acompanhar os financiamentos nacionais e comunitários; Emissão de propostas e de pareceres no âmbito das medidas e ações de Defesa da Floresta Contra Incêndios (DFCI); Acompanhar e emitir pareceres sobre ações de (re) florestação no Município; Gerir o sistema de informação geográfica de DFCI e recursos naturais; Promover políticas e ações no âmbito do controlo e erradicação de agentes bióticos, entre outros. 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 determinado, 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: Licenciatura em Engenharia Florestal, Licenciatura em Ciências Florestais e Recursos Naturais, Licenciatura em Engenharia e Biotecnologia Florestal ou outras formações superiores afins da área florestal, área 623 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.º 35/2014, de 20 de junho, serão os seguintes: 16.2 Avaliação Curricular (AC), incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nas alcançadas; 16.3 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. 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: $OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$ 16.2.1 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. - 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. 16.3.1 A Entrevista de Avaliação de Competências 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. 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. B – Gestão do Conhecimento: 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. E – Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se, nos seguintes indicadores comportamentos: 1. Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na organização, consistentes com os princípios e valores da AP. 2. Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público. 3. Gere as atividades de equipas, unidades(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP. F – Inteligência Emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se, nos seguintes comportamentos: 1. Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho. 2. Utiliza estratégias e mobiliza recurso para apoiar as necessidades emocionais dos outros. 3. Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa. 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 de 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: $EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$ Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos. 16.4 — 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: $OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$ 16.4.1 – A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com

valoração até às centésimas. 17 – 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. Caso subsista o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios de desempate: - Candidato com maior número de horas de formação profissional na área a concurso nos últimos 2 anos. 18 - 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; 19 - 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. 20 - 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/> 21 - Lista de Ordenação Final dos Candidatos/as Aprovados/as: Após a conclusão da 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 publicada na página eletrónica desta Autarquia em: <https://www.municipio-portodemos.pt/p/recrutamento>. 22 - Será constituída reserva de recrutamento por um período de 18 meses, de acordo com o disposto no art.º 35.º da Portaria. 23. Quota de emprego para pessoas com deficiência: 23.1. 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%. 24. 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 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. 25 - Composição do Júri: Presidente do Júri: Cláudia Sofia da Silva Fino, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH); 1.º Vogal efetivo: Patrícia Alexandra Vala Carreira, Chefe da Divisão de Ambiente, Águas e Saneamento (DAAS); 2.º Vogal: Nuno Miguel Moleiro Oliveira, Coordenador Municipal de Proteção Civil. Vogais suplentes: José Carlos Dias Vinagre, Técnico Superior (Engenharia da energia e do ambiente) e Paula Cristina Batista Carvalho Chareca (Gestão de Recursos Humanos) 26 - 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, 16 de junho de 2026. O Presidente da Câmara Municipal, José Jorge Couto Vala.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminação 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:		