bep Bolsa de Emprego Público

# Detalhe de Oferta de Emprego

## Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202611/0263
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum
**Estado:** Ativa
**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais
**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal de Óbidos
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado
**Regime:** Carreiras Gerais
**Carreira:** Técnico Superior
**Categoria:** Técnico Superior
**Grau de Complexidade:** 3
**Remuneração:** 1.499,15€
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR
**Caracterização do Posto de Trabalho:** Elaboração de projetos de engenharia, incluindo a respetiva orçamentação; Elaboração/apoio técnico na preparação das diversas peças de procedimento necessárias aos concursos para empreitadas de obras municipais; Desempenho de funções nos Júris dos procedimentos de contratação pública; fiscalização de empreitadas de obras municipais; Cálculo de revisões de preços; Desempenho de funções de Gestor de Contrato, nos termos do CCP; Coordenação de segurança e saúde em projeto e obra; participação na Comissão de vistorias; Emitir parecer, prestar informações e elaborar demais documentos técnicos que lhe sejam pedidos, ou exigidos por lei, no âmbito das áreas de atividade do Serviço; Prestar apoio técnico aos serviços operativos do serviço de obras municipais.

## Locais de Trabalho

| Local Trabalho | Nº Postos | Morada | Localidade | Código Postal | Distrito | Concelho |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Câmara Municipal de Óbidos | 2 | Largo de S. Pedro | Óbidos | 2510086 ÓBIDOS | Leiria | Óbidos |

**Total Postos de Trabalho:** 2

**Observações:**

## Requisitos de Admissão

**Relação Júridica Exigida:**
Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado
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.

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura em Engenharia Civil

| Grupo Área Temática | Sub-área Temática | Área Temática |
|---|---|---|
| Tecnologias | Civil | Engenharia Civil |

**Outros Requisitos:** Inscrição válida como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional.

## Formalização Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** submissão eletrónica da candidatura em https://recrutamento.cm-obidos.pt

**Contacto:** 262955500

**Data Publicitação:** 2026-11-05

**Data Limite:** 2026-11-19

## Descrição do Procedimento

**Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:** Aviso (extrato) n.º 27651/2026/2, 2ª série, n.º 215 do Diário da República, de 5 de novembro

**Descrição do Procedimento:** Procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 (dois) técnicos superiores (Licenciatura em Engenharia Civil), para o Gabinete Técnico da Subdivisão de Obras e Infraestruturas Municipais | Divisão de Sustentabilidade e Infraestruturas (Ref.2/SRH/2025) 1 – Em cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, na subalínea i), da alínea a) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, faz-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 4 de maio de 2026, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 (dois) técnicos superiores (Licenciatura em Engenharia Civil), para o Gabinete Técnico da Subdivisão de Obras e Infraestruturas Municipais | Divisão de Sustentabilidade e Infraestruturas (Ref.2/SRH/2025): a) Carreira/categoria: técnico superior; b) N.º máximo de trabalhadores/as a recrutar: 2 (dois); c) Área de formação académica exigida e outros requisitos específicos: Licenciatura em Engenharia Civil, conforme decorre do n.º 1 do artigo 34.º e n.º 1 alínea c) do artigo 86.º da LTFP, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional e inscrição válida como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional; d) Atribuições/competências ou atividades a cumprir ou executar, conforme descritivo de funções n.º 94, do anexo ao Mapa de Pessoal aprovado: "elaboração de projetos de engenharia, incluindo a respetiva orçamentação; Elaboração/apoio técnico na preparação das diversas peças de procedimento necessárias aos concursos para empreitadas de obras municipais; Desempenho de funções nos Júris dos procedimentos de contratação pública; fiscalização de empreitadas de obras municipais; Cálculo de revisões de preços; Desempenho de funções de Gestor de Contrato, nos termos do CCP; Coordenação de segurança e saúde em projeto e obra; participação na Comissão de vistorias; Emitir parecer, prestar informações e elaborar demais documentos técnicos que lhe sejam pedidos, ou exigidos por lei, no âmbito das áreas de atividade do Serviço; Prestar apoio técnico aos serviços operativos do serviço de obras municipais." e) Local de trabalho: Município de Óbidos e abrange a área do Concelho de Óbidos. 2 – Constituição da relação jurídica de emprego público: a) Modalidade: contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado; b) Recrutamento: nos termos da deliberação do órgão executivo

de 4 de maio de 2026, o recrutamento é destinado a candidatos/as com e sem vínculo de emprego público, sem prejuízo do estrito cumprimento da legislação em vigor, designadamente o n.º 3 e 4 do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, que determina que o recrutamento se efetua pela ordem decrescente da ordenação final dos/as candidatos/as colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos/as restantes candidatos/as; Não será dada qualquer prioridade aos/às candidatos/as com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previamente estabelecido, que não se encontrem em situação de requalificação; c) Quota de emprego: nos termos do artigo 3.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o/a candidato/a com deficiência, com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal; d) O Município de Óbidos, enquanto entidade empregadora e nos termos do consagrado na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, promove uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, atuando no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação; e) Determinação do posicionamento remuneratório: de acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP, em conjugação com o estipulado na alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, a posição remuneratória é a equivalente à 1ª posição remuneratória da categoria de Técnico Superior, nível 16 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o montante pecuniário de 1.499,15€ (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos), podendo ser objeto de negociação, desde que salvaguardado o adequado enquadramento orçamental; 3 – Requisitos de admissão que os/as candidatos/as devem reunir até ao termo do prazo previsto no presente aviso para entrega das candidaturas, sob pena de exclusão: 3.1 – Requisitos relativos ao/à trabalhador/a, previstos no artigo 17.º da LTFP: a) Ter 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 indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 3.2 – Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - Grande grupo 5, área de estudo 5.8.0, área de educação e formação 5.8.2 - Licenciatura em Engenharia Civil, conforme decorre do n.º 1 do artigo 34.º e n.º 1 alínea c) do artigo 86.º da LTFP, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional, sendo apenas considerados níveis habilitacionais completos. 3.2.1 - Outros requisitos de admissão: inscrição válida como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional. 3.3 – Outros requisitos de recrutamento previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 35.º da LTFP: a) Trabalhadores/as do Município de Óbidos, integrados/as na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade; b) Trabalhadores/as integrados/as na mesma carreira ou outra, 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/as integrados/as em outras carreiras; d) Trabalhadores/as que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outras relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída. Consideram-se excluídos do respetivo procedimento os/as candidatos/as 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 deste Município, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, nos termos da alínea k), do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. 4 – Métodos de seleção obrigatórios e facultativos: 4.1 – Nos termos do previsto no n.º 1 do artigo 36º da LTFP, são métodos de seleção obrigatórios a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). Para além dos referidos métodos de seleção obrigatórios, será aplicado o método de seleção facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 18.º, conjugado com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. 4.1.1 - Aos/às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa ou, aos/às candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de

Competências (EAC), salvo se declararem, no formulário de candidatura, o afastamento destes métodos de seleção e optarem pelos métodos de seleção previstos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e no ponto anterior do presente aviso. 4.1.2 - Ao abrigo do preceituado no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, pode ser aplicado apenas o método de seleção Avaliação Curricular (AC) ou Prova de Conhecimentos (PC), consoante os casos, desde que apenas sejam admitidos/as candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída. 4.2 – Prova de Conhecimentos (PC): será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09: a) Tem a forma escrita, revestindo a natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel, constituída por apenas uma fase, com a duração de 120 minutos. A prova é constituída por questões de escolha múltipla e/ou de pergunta direta e/ou questões de desenvolvimento e é classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É permitida a consulta da legislação desde que não anotada ou comentada, na redação que se encontre em vigor à data de publicação do concurso em Diário da República, que se passa a identificar: - Conteúdos de natureza genérica, diretamente relacionados com as exigências da função: • Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público - art.º 70.º a 78.º; tempos de não trabalho - art.º 122.º a 143.º; exercício do poder disciplinar - art.º 176.º a 240.º); • Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (princípios da atividade administrativa - art.º 1.º a 19.º; regime comum - art.º 53.º a 76.º e art.º 82.º a 95.º; procedimento do ato administrativo - art.º 102.º a 133.º; ato administrativo - art.º 148.º a 174.º). - Conteúdos de natureza específica: • Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro; • Regime jurídico que estabelece as condições de segurança e saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro; • Regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro; • Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto; • Regulamento de Sinalização do Trânsito, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 22-A/98, de 1 de outubro; • Qualificação profissional dos responsáveis por projetos e pela fiscalização e direção de obra - Lei n.º 31/2009, de 03 de julho. b) Sistema de ponderação para a valoração final: 70%; 4.3 – Avaliação Psicológica (AP): será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, com as seguintes especificidades: a) As aptidões e as competências comportamentais a avaliar têm como referência o perfil de competências definido para o posto de trabalho a ocupar; b) Pode comportar mais do que 1 fase; c) O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e competências comportamentais a avaliar, são os que se encontrarem em uso na entidade que proceder à aplicação deste método de seleção; d) A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. 4.4 – Avaliação Curricular (AC): nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, o método de seleção avaliação curricular, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. a) Elementos a considerar e a ponderar: i) Habilitação académica (HAB) – onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: • Licenciatura (pós-Bolonha) | 14 valores; • Licenciatura (pré-Bolonha) / Mestrado integrado | 16 valores; • Mestrado (pré-Bolonha) | 18 valores; • Doutoramento | 20 valores. Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos devidamente comprovados por certificados ou declarações no ato da candidatura, sem prejuízo do disposto no nº3 do artigo 15º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. ii) Formação profissional (FP) – consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ou seja, as ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções objeto do posto de trabalho, até ao limite de valoração máxima de 20 valores. A formação profissional é considerada desde que relacionada com a área do posto de trabalho, devidamente comprovada por certificados ou declarações no ato da candidatura, sem prejuízo do disposto no nº3 do artigo 15º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, e

realizada nos últimos 5 anos: total do número de horas de ações de formação frequentadas com interesse específico – (= 7h = 8 valores), (> 7h e = 32h = 12 valores), (> 32h e = 150h = 16 valores), (> 150h = 20 valores); Os certificados/diplomas em que não é mencionado o número de horas de formação, não serão contabilizados. iii) Experiência profissional (EP) – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, a avaliar da seguinte forma: • até 2 anos (10 valores); • mais de 2 e até 4 anos (12 valores); • mais de 4 e até 6 anos (14 valores); • mais de 6 e até 8 anos (16 valores); • mais de 8 e até 10 anos (18 valores); • mais de 10 anos (20 valores). Só será contabilizado o tempo de experiência profissional que se adeque às funções inerentes ao lugar colocado a procedimento concursal, desde que devidamente comprovado por declaração ou certificado de trabalho emitido pela respetiva entidade empregadora onde conste o tempo de exercício de funções, no ato da candidatura, sem prejuízo do disposto no nº3 do artigo 15º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. iv) Avaliação de desempenho (AD) – a avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuída a seguinte pontuação: • Excelente – 20 valores • Relevante/muito bom (avaliação final de 4 a 5) – 18 valores • Adequado/bom (avaliação final de 3,500 a 3,999) – 16 valores • Adequado/regular (avaliação final de 2 a 3,499) – 14 valores • Inadequado (avaliação final de 1 a 1,999) – 8 valores Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, quando o/a candidato/a, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, por não existência da mesma ou pelo facto dessa avaliação não respeitar às funções objeto do posto de trabalho, é atribuída uma pontuação de 10 valores; b) Fórmula de classificação: AC= 30%HAB + 10%FP + 50%EP + 10%AD c) O modelo de grelha classificativo aprovado encontra-se anexo à ata n.º 1 (anexo 1), datada de 9 de outubro de 2026; d) Sistema de ponderação para a valoração final: 70%. 4.5 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): conforme preceituado na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será aplicada com as seguintes especificidades: a) Competências a avaliar: a entrevista de avaliação de competências será realizada pelo júri, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido pela dirigente do serviço, composto pelas quatro competências que se identificam: • Orientação para o serviço público (OPSP); • Orientação para os resultados (OPR); • Análise crítica e resolução de problemas (ACRP); • Iniciativa (I). b) Cada competência é composta por três componentes que correspondem às suas dimensões estruturantes, contribuindo para a definição, compreensão e aplicação da competência. A cada componente das competências são associados comportamentos de nível 3 de exigência, conforme estipulado nos n.ºs 4, 5 e na alínea a), do n.º 6 do Anexo I e Anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprovou o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP). Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: • 3 componentes demonstradas/competência – 20 valores • 2 componentes demonstradas/competência – 15 valores • 1 componente demonstrada/competência – 10 valores • 0 componentes demonstradas/competência – 5 valores; c) Nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, este método é avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média ponderada da classificação dos parâmetros a avaliar, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula: EAC = 25% OPSP + 25% OPR + 25% ACRP + 25% I. d) O modelo de grelha classificativo aprovado encontra-se anexo à ata n.º 1 (anexo 2), datada de 9 de outubro de 2026; e) Sistema de ponderação para a valoração final: 30%. 4.6 – Atenta a necessidade de formalizar a contratação de forma célere, sendo o número de candidatos/as admitidos/as superior a 50 candidatos, o júri pode fazer uso da utilização faseada dos métodos de seleção avaliação psicológica e/ou entrevista de avaliação de competências, a aplicar aos/às candidatos/as aprovados/as no método de seleção obrigatório, a convocar por conjuntos sucessivos de 25 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. 4.7 – A ordenação final (OF) dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: OF = (70%PC + 30%EAC) ou OF = (70%AC + 30%EAC) 4.7.1 – Em caso de

igualdade de classificação final adotar-se-ão os critérios previstos no artigo 3.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02 e no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita da seguinte forma: a) valoração obtida no método Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); b) residência no concelho de Óbidos; c) menor idade; d) experiência na função; e) maior grau de habilitação. 4.8 – Nos termos do previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Consideram-se excluídos do respetivo procedimento os/as candidatos/as que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou obtenham uma menção de Não Apto na avaliação psicológica, bem como aqueles que não compareçam à aplicação do método que exija a sua presença. 4.9 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos é, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, publicada na 2ª Série do Diário da República, afixada na Secção de Recursos Humanos, e ainda disponibilizada em https://recrutamento.cm-obidos.pt/. 4.10 – As notificações a realizar no âmbito do procedimento concursal, serão efetuadas, preferencialmente, através de correio eletrónico, para o endereço constante da candidatura. 5 – Composição e identificação do júri designado para a tramitação do procedimento concursal: a) Presidente – Jorge Manuel Maximiano Frazão, Chefe da Divisão de Sustentabilidade e Infraestruturas; b) Vogais efetivos – Luís Filipe do Carmo Almeida, técnico superior da Subdivisão de Obras e Infraestruturas Municipais, da Divisão de Sustentabilidade e Infraestruturas (que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos), e Paula Cristina Pereira Matias, técnica superior da Divisão de Governança; c) Vogais suplentes – Nuno Manuel Pessoa de Amorim Gonçalves Cerejeira, técnico superior da Subdivisão de Obras e Infraestruturas Municipais, da Divisão de Sustentabilidade e Infraestruturas (que substitui o 1.ª vogal efetivo), e Sara Cláudia Pombo Caldeira, técnica superior da Divisão de Governança (que substitui a 2.ª vogal efetiva). 6 – Formalização de candidaturas: 6.1 – Prazo, forma e local de apresentação: a) Prazo: 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público; b) Forma: suporte eletrónico, através da submissão eletrónica da candidatura, mediante preenchimento do formulário disponibilizado em https://recrutamento.cm-obidos.pt, acompanhado do respetivo currículo e demais documentos exigidos no ponto 6.2 do presente aviso, sob pena de exclusão, devendo o/a candidato/a guardar o comprovativo nos termos do n.º 2 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. Não serão aceites candidaturas entregues em suporte de papel. 6.2 – Documentos exigidos para a admissão: as candidaturas deverão ser instruídas com os documentos: a) Curriculum vitae detalhado e organizado, sob pena de exclusão, de forma a possibilitar a correta aplicação dos métodos de seleção, devendo ser acompanhado por fotocópia simples dos documentos comprovativos, nomeadamente no que se refere à formação profissional frequentada, à experiência profissional detida e à avaliação do desempenho obtida, se aplicável, sem prejuízo do disposto no nº3 do artigo 15º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09; b) Documento comprovativo dos requisitos indicados no ponto 3.1, bastando que os/as candidatos/as declarem, no formulário tipo, que reúnem os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP; c) Documento comprovativo do requisito indicado no ponto 3.2, bastando que os/as candidatos/as entreguem fotocópia simples do certificado de habilitações académicas ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, com indicação da data de conclusão ou o declarem no formulário tipo. Os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão; d) Documento comprovativo do requisito indicado no ponto 3.2.1, bastando que os/as candidatos/as entreguem comprovativo da inscrição válida como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional ou o declarem no formulário tipo; e) Se aplicável, documento comprovativo dos requisitos indicados no ponto 3.3, bastando que os/as candidatos/as entreguem declaração, emitida pelo órgão ou serviço, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste inequivocamente a relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, a carreira e categoria de que sejam titulares, o tempo de serviço na respetiva carreira, a posição remuneratória que detêm nessa data, a atividade que executam, e a avaliação do desempenho relativa ao último período, ou, para os/as candidatos/as colocados/as em situação de mobilidade especial, no último ano (não podendo ser superior a três anos), em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à(s) do(s) posto(s) de

trabalho a ocupar. No caso de candidatos/as que exerçam funções no Município de Óbidos, os documentos acima exigidos são solicitados pelo júri à Secção de Recursos Humanos, da Divisão de Governança, e àquele entregues oficiosamente, ficando os/as candidatos/as dispensados/as da apresentação da fotocópia dos documentos comprovativos, desde que os mesmos se encontrem arquivados no respetivo processo individual. 6.3 - A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas a) a e) do ponto 6.2 do presente aviso, até à data-limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos/as candidatos/as, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão, de acordo com o previsto na alínea a) do nº 5 do artigo 15º da Portaria. 6.4 – Documentos necessários à aplicação da quota de emprego: nos casos aplicáveis, a candidatura deverá ser instruída com o documento necessário à aplicação da quota de emprego, nos termos a seguir indicados: a) Documento comprovativo do requisito que conduz à aplicação do previsto na alínea c) do ponto 2 do presente aviso, bastando que os/as candidatos/as declarem, no requerimento, sob compromisso de honra, o tipo de deficiência e o grau de incapacidade possuídos, devendo igualmente mencionar todos os elementos necessários para que o processo de seleção se adeqúe, nas diferentes vertentes, às respetivas capacidades de comunicação/expressão. 6.5 - As falsas declarações ou apresentação de documentos falsos serão punidas nos termos da Lei e determinam a exclusão do candidato ao procedimento. 6.6 – Não podem ser admitidos/as candidatos/as 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. 7 – A necessidade do presente recrutamento não pode ser satisfeita ao abrigo do Regime de Valorização Profissional dos trabalhadores/as com vínculo de emprego público, preconizado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, conjugado com a solução interpretativa uniforme n.º 5 da reunião de coordenação jurídica, de 15 de maio de 2014, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, considerando que: 7.1 - No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em Regime de Valorização Profissional não tem de ser consultada a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA, na qualidade de entidade gestora da valorização profissional; 7.2 - A Comunidade Intermunicipal do Oeste, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA), na área dos municípios da Região do Oeste, e nos termos do n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, até ao momento, ainda não criou qualquer Comissão sobre a existência ou não de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir as necessidades identificadas; 7.3 - Enquanto entidade gestora subsidiária, o Município de Óbidos não aprovou qualquer lista nominativa dos trabalhadores/as a colocar em situação de requalificação, conforme previsto no artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual; 7.4 - As necessidades de recrutamento também não podem ser satisfeitas por recurso a reservas constituídas pelo Município de Óbidos, já que não existem reservas válidas para as áreas funcionais objeto de contratação. 8 – Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do(s) posto(s) de trabalho em recrutamento e para os efeitos previstos no n.º 5 e 6 do artigo 25.º e n.º 1 do artigo 27.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. 9 – O presente procedimento concursal rege-se, nomeadamente, pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03/09, na sua readação atual e na Portaria n.º 233/2022, de 09/09. 10 – Na tramitação do presente procedimento concursal serão cumpridas as disposições constantes do RGPD – Regulamento Geral de Proteção de Dados, relativamente ao tratamento de dados. Óbidos, 4 de novembro de 2026 - O Vereador, Ricardo Miguel Pereira Duque.

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:** Deliberação da Câmara Municipal de 4 de maio de 2026.

## Nº de Vagas/ Alterações

## Formação Profissional

## Alteração de Júri

## Resultados

## Questionário de Termino 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: | | |