bep Bolsa de Emprego Público

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202610/0731
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Caminha
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: As funções constantes do Mapa de Pessoal do Município de Caminha designadamente: Propor, planificar e garantir apoio técnico e logístico adequado às ações a desenvolver nos diferentes domínios ambientais; implementar, dinamizar e acompanhar campanhas de sensibilização e educação ambiental, bem como medidas e ações de monitorização, controle, gestão e proteção ambiental, nomeadamente no âmbito de resíduos sólidos, qualidade do ar, ruído, indicadores ambientais, espaços verdes e recursos hídricos

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Caminha	1	Largo Calouste Gulbenkian	Caminha	4910113 CAMINHA	Viana do Castelo	Caminha

Total Postos de Trabalho: 1

Observações:

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica 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 do Ambiente

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada

Outros Requisitos:

Formalização Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Câmara Municipal de Caminha, Largo Calouste Gulbenkian, 4910-113 Caminha

Contacto: 258710300

Data Publicitação: 2026-10-20

Data Limite: 2026-11-03

Descrição do Procedimento

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da República, 2.ª Série, n.º 202, de 19 de outubro de 2026: Aviso (extrato) n.º 25806/2026/2

Descrição do Procedimento: ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JÚRIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA DO AMBIENTE)1. Nos termos do disposto no artigo 33º, da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o artigo 11º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 16 de julho de 2025 e por despacho de 04 de setembro de 2025, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do primeiro dia útil seguinte ao da publicação integral do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho (m/f), do Mapa de Pessoal do Município de Caminha, na carreira e categoria de Técnico Superior (Engenharia do Ambiente), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. 2. Nos termos do nº 3, do artigo 3º, do Decreto-Lei nº 29/2001, de 03 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 3. Procedimento prévio: de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15/05/2014, devidamente homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014, "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". Consultada a CIM do Alto Minho, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA), em cumprimento do disposto nos artigos 16º e 16º-A do Decreto-Lei nº 209/2009, de 03 de dezembro, foi prestada a seguinte informação: "Inexistência da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias – EGRA". 4. Reservas de recrutamento: não existem reservas de recrutamento internas no Município de Caminha que satisfaçam a necessidade do recrutamento em causa. 5. Local de trabalho: área do Município de Caminha. 6. Caraterização do posto de trabalho: as funções constantes do Mapa de Pessoal do Município de Caminha designadamente: Propor, planificar e garantir apoio técnico e logístico adequado às ações a desenvolver nos diferentes domínios ambientais; implementar, dinamizar e acompanhar campanhas de sensibilização e educação ambiental, bem como medidas e ações de monitorização, controle, gestão e proteção ambiental, nomeadamente no âmbito de resíduos sólidos, qualidade do ar, ruído, indicadores ambientais, espaços verdes e recursos hídricos. 6.1. A descrição da função em referência não prejudica a atribuição, ao/à trabalhador/a de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou

funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do nº 1, do artigo 81º, da LTFP. 7. Posicionamento remuneratório: a posição remuneratória do/a trabalhador/a recrutado/a é a correspondente à 1ª posição remuneratória, nível 16, da tabela remuneratória única, correspondente a 1.499,15€ (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos). 8. Âmbito de recrutamento: tendo em conta os princípios da boa administração, da eficiência, celeridade, economia e aproveitamento dos atos, a Câmara Municipal, por deliberação de 16 de julho de 2025, autorizou que o recrutamento seja feito, para além de entre candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, também, de entre candidatos/as com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. 9. Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos gerais e específicos, nos termos do artigo 17º e alínea a), do nº1, do artigo 86º, da LTFP: 9.1. Requisitos gerais: os previstos no artigo 17.º da Lei do Trabalho em Funções públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, designadamente, nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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 das funções; cumprimento das leis de vacinação obrigatória; 9.2. Requisitos específicos: Licenciatura em Engenharia do Ambiente; 9.3. Substituição de habilitações: não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional; 9.4. Os/As candidatos/as devem reunir os requisitos de admissão referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 9.5. Impedimentos de admissão: não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 10. Formalização de candidaturas: 10.1. Prazo: 10 dias úteis, contados a contar do primeiro dia útil seguinte da data da publicação integral do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP); 10.2. Considerando que por razões técnicas, ainda não se encontra disponível a "Plataforma Eletrónica", a apresentação das candidaturas é efetuada mediante preenchimento obrigatório do Formulário Tipo de Candidatura, o qual se encontra disponível nas instalações do Município de Caminha e na página eletrónica www.cm-caminha.pt (em Início > Viver > Documentação > Recursos Humanos > Procedimentos Concursais e Recrutamento), devendo ser entregue pessoalmente, durante as horas normais de expediente, nas instalações do Município de Caminha ou por correio registado, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Caminha, Largo Calouste Gulbenkian, 4910-113 Caminha; 10.3. Em virtude de não se encontrar disponível a "Plataforma Eletrónica" para a apresentação de candidaturas e considerando a possibilidade da receção de um número elevado de candidaturas aos procedimentos concursais a decorrer, não serão consideradas as candidaturas enviadas por correio eletrónico; 10.4. As notificações serão efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1, do artigo 112º, do Código do Procedimento Administrativo. A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as serão os constantes do formulário de candidatura, que deverão estar redigidos de forma legível; 10.5. No formulário de candidatura deve constar, sob pena de não ser considerada a candidatura, o número e data da publicação do procedimento no Diário da República e a referência (Código BEP) inequívoca a que se candidata; 10.6. As candidaturas devem ser acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: 10.6.1. Documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão, legalmente exigidos e constantes do ponto 9.1. do presente aviso, salvo se o candidato declarar no ponto 7 do formulário de candidatura, que reúne os referidos requisitos; 10.6.2. Curriculum Vitae detalhado e atualizado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (em horas); 10.6.3. Fotocópia legível do certificado, ou outro documento idóneo, legalmente

reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 9.2. do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão; 10.6.4. Os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão; 10.6.5. Fotocópia legível dos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, sob pena de não serem consideradas; 10.6.6. No caso de trabalhadores/as com contrato de trabalho em funções públicas, declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizadas, da qual constem de forma inequívoca: a modalidade da relação jurídica de emprego público que detém, a identificação da carreira/categoria em que se encontra integrado(a) com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos, o tempo de serviço detido, a descrição das atividade/funções que atualmente executa, nos termos do mapa de pessoal, ou que tenha executado, e que apresentem identidade funcional com o posto de trabalho a que se candidata, avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a 3 anos/ciclos avaliados ou, sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais anos, a declarar pelo órgão ou serviço a que pertence; 10.6.7. Quando aplicável, documento comprovativo do grau de incapacidade. Os/as candidatos/as com um grau de deficiência igual ou superior a 60% abrangidos pela previsão do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, são dispensados/as da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de com a candidatura deverem declarar, no Formulário de Candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção; 10.6.8. Quaisquer outros documentos que o/a candidato/a entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito; 10.6.9. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como, os indispensáveis para efetuar a avaliação do/a candidato/a, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos da alínea a), do nº 5, do artigo 15º da Portaria; 10.6.10. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações; 10.6.11. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as serão punidas por lei; 11. Métodos de seleção: Nos termos do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo. 11.1. Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, exceto quando, nos termos do n.º 3 do artigo n.º 36º da LTFP, os afastem por escrito, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção dos demais candidatos, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão os abaixo indicados: a) Avaliação curricular (AC) – Com uma ponderação de 60%, 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 avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: 1) Habilitação académica (HA) – O grau de habilitação académica será considerado nos seguintes termos: - Licenciatura em Engenharia do Ambiente- 18 valores; - Mestrado em Engenharia do Ambiente - 19 valores; - Doutoramento em Engenharia do Ambiente - 20 valores. 2) Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas de trabalho a ocupar, não podendo a pontuação total a atribuir a este fator ser superior a 20 valores. Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, emitido por entidade certificada, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização da mesma, atribuindo-se a seguinte valoração: Sem participação em ações de formação – 5 valores; Até 35 horas de formação – 10 valores; De 36 até 70 horas de formação – 12 valores; De 71 até 100 horas de formação – 14 valores; De 101 até 200 horas de formação – 16 valores; De 201 até 250 horas de formação – 18 valores; Mais de

250 horas de formação – 20 valores. O júri deliberou considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. Só será considerada a formação profissional obtida pelos candidatos a partir de 1 de janeiro de 2021. 3) Experiência Profissional (EP) - Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: Sem experiência Profissional – 8 valores; Até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 10 valores; Mais de 2 anos e inferior ou igual a 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 12 valores; Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 14 valores; Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 16 valores; Mais de 15 anos e inferior ou igual a 20 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 18 valores; Superior a 20 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 20 valores; 4) Avaliação de desempenho (AD) – Apenas será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último ano (2025) em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às os postos de trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração: Desempenho inadequado – 0 valores; Desempenho regular – 12 valores; Desempenho Bom – 16 valores; Desempenho Muito Bom – 18 valores; Desempenho Excelente – 20 valores. Para os/as candidatos/as, que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, serão considerados 12 valores. A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a fórmula a seguir indicada: AC = (HL x 30%) + (FP x 30%) + (EP x 30%) + (AD x 10%), Sendo que: AC = avaliação curricular; HL = habilitações literárias; FP = formação profissional; EP = experiência profissional; AD = avaliação de desempenho. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma ponderação de 40%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores. Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisa a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais e vivenciados pelos/as candidatos/as em contexto real de trabalho. A metodologia de avaliação de competências, identifica as competências essenciais e os comportamentos considerados determinantes para um desempenho de sucesso. A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 30 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências: 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 Publica; Análise Crítica e Resolução de Problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil; 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; Organização, Planeamento e Gestão de Projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expetativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Tendo em conta as 4 competências e que em cada competência são avaliados 3 comportamentos, perfazendo um total de 12 comportamentos, que sendo valorados com a menção presente, se traduzem num total de 20 valores, o Júri fará a avaliação de cada uma das 4 competências definidas, de acordo com a seguinte valoração tendo em conta o seguinte: 0 comportamentos evidenciados por competência – Não demonstra – 0 valores; 1 comportamento evidenciado por competência – Nível Reduzido –

1,667 valores; 2 comportamentos evidenciados por competência – Nível Suficiente – 3,334 valores; 3 comportamentos evidenciados por competência – Nível Bom – 5,001 valores. c) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referências o perfil de competências previamente definido. Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. 11.2. Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção a aplicar serão: a) Prova de conhecimentos (PC)- Com uma ponderação de 70%, destinada a avaliar as competências necessárias para o exercício da função, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos (PC), incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 90 minutos. A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos: Grupo I e II: Grupo I – Composto por questões de resposta fechada (escolha múltipla), devendo ser assinalada apenas uma resposta de entre as alíneas possíveis em cada questão; Grupo II – Composto por questões de resposta verdadeiro ou falso, devendo ser assinalada a resposta correta; As respostas às questões do grupo I serão avaliadas nos seguintes termos: Assinala a resposta correta e indica corretamente o preceito legal, designadamente o diploma ou diplomas legais, o(s) artigo(s), o(s) número(s) (se aplicável) e alínea (s) (se aplicável) – 2 valores; Assinala a resposta incorreta ou assinala a resposta correta, mas não indica corretamente o preceito legal ou indica o preceito legal de forma incompleta – 0 valores. As respostas às questões do grupo II serão avaliadas nos seguintes termos: Assinala a resposta correta e indica corretamente o preceito legal, designadamente o diploma ou diplomas legais, o(s) artigo(s), o(s) número(s) (se aplicável) e alínea(s) (se aplicável) – 2 valores; Assinala a resposta incorreta ou assinala a resposta correta, mas não indica corretamente o preceito legal ou indica o preceito legal de forma incompleta – 0 valores. Legislação necessária para a realização da prova: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual: - do artigo 19.º ao artigo 24.º; - do artigo 45.º ao artigo 51.º; - do artigo 126.º ao artigo 143.º; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código de Trabalho, na sua redação atual: - do artigo 237.º ao artigo 247.º; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; Plano Estratégico para os Resíduos Urbanos 2030, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2023 de 24 de março, na sua redação atual; Lei de Bases do Clima aprovada pela Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro, na sua redação atual; Regime da Utilização de Recursos Hídricos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 226-A/2007, de 31 de maio, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua redação atual, que aprova o regime geral da gestão de resíduos, o regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e altera o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos transpondo as Diretivas (EU) 2018/849, 2018/850, 2018/851 e 2018/852; Regulamento Geral do Ruído, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 135/2009, de 3 de junho, na sua redação atual, que Estabelece o regime de identificação, gestão, monitorização e classificação da qualidade das águas balneares e de prestação de informação ao público sobre as mesmas, transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/7/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Fevereiro, relativa à gestão da qualidade das águas balneares; Plano de Ação para a Economia Circular (PAEC) 2025-2030, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 58/2026, de 24 de março, na sua redação atual. Durante a realização da prova de conhecimentos de conteúdo de natureza genérica e especifica, os/as candidatos/as poderão consultar os referidos diplomas apenas em suporte de papel, não sendo permitido a utilização de versões anotadas. Durante a realização da prova de conhecimentos não será permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico

computorizado não autorizado. Não será permitida a ausência temporária da sala, após o início da prova de conhecimentos. A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos/as candidatos/as, decorridos 15 minutos sobre o início da prova. b) Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referências o perfil de competências previamente definido. Na avaliação psicológica será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma menção classificativa de Não apto/a neste método de seleção. A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. c) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliado numa escala de 0 a 20 valores. Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisa a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais e vivenciados pelos/as candidatos/as em contexto real de trabalho. A metodologia de avaliação de competências, identifica as competências essenciais e os comportamentos considerados determinantes para um desempenho de sucesso. A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 30 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as seguintes competências: 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 Publica; Análise Crítica e Resolução de Problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil; 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; Organização, Planeamento e Gestão de Projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expetativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Tendo em conta as 4 competências e que em cada competência são avaliados 3 comportamentos, perfazendo um total de 12 comportamentos, que sendo valorados com a menção presente, se traduzem num total de 20 valores, o Júri fará a avaliação de cada uma das 4 competências definidas, de acordo com a seguinte valoração tendo em conta o seguinte: 0 comportamentos evidenciados por competência – Não demonstra – 0 valores; 1 comportamento evidenciado por competência – Nível Reduzido – 1,667 valores; 2 comportamentos evidenciados por competência – Nível Suficiente – 3,334 valores; 3 comportamentos evidenciados por competência – Nível Bom – 5,001 valores. 12. Orientações comuns a aplicar na seleção: Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método de seleção por avaliação psicológica, avaliada através da menção classificativa Apto ou Não Apto. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, considerando-se excluído/a o/a candidato/a que não compareça à realização de um dos métodos de seleção na data e hora para a qual foi notificado ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou obtenha uma menção classificativa de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. 13. Ordenação final e critérios de desempate: a) A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, 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, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos

de seleção. Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma: - Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.1. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula: OF= 60% AC + 40% EAC + AP: APTO/A, Em que: OF = Ordenação final; AC = Avaliação curricular; EAC = Entrevista de avaliação de competências; AP = Avaliação Psicológica. - Para os candidatos/as que se enquadram no ponto 1.2. a classificação final será calculada de acordo com a seguinte fórmula: OF= 70% PC + AP: APTO/A + 30% EAC, Em que: OF = Ordenação final; PC = Prova de conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EAC = Entrevista de avaliação de competências. b) Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação na lista de ordenação final entre os/as candidatos/as, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; sorteio a realizar de entre os candidatos nos quais subsiste empate após a aplicação de todos os critérios de desempate previamente definidos. 14. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente publicitada na página eletrónica do Município de Caminha, em www.cm-caminha.pt, em Recursos Humanos – Procedimentos Concursais e Recrutamento e afixada no placard de informação no Edifício Técnico Administrativo, sito no Largo Calouste Gulbenkian, 4910-113. 15. A lista unitária de ordenação final após homologação será publicitada na página eletrónica do Município de Caminha, em www.cm-caminha.pt, em Recursos Humanos – Procedimentos Concursais e Recrutamento, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicitação. 16. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 16.º e 25.º, da Portaria 233/2022. 17. No âmbito da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível publicitada na página eletrónica do Município de Caminha, em www.cm-caminha.pt, em Recursos Humanos – Procedimentos Concursais e Recrutamento. 18. Constituição do Júri: Presidente do Júri: Angelina Maria Pereira da Cunha, Chefe da Divisão de Ambiente, Equipamentos e Serviços; 1º Vogal efetivo: Luís Miguel Ferreira Araújo, Técnico Superior, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.ª Vogal efetiva: Paula Cristina Valença Dias, Chefe de Unidade de Administração e Recursos Humanos; Vogais suplentes: Marco Filipe Salgueiro Pereira, Técnico Superior e Ana Veloso Dourado Ferreira, Chefe da Divisão de Administração e Finanças Municipais. 19. Em cumprimento do disposto no n.º 2, do artigo 33.º, da LTFP, o presente procedimento concursal, para além de publicitado integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP), será publicitado, por extrato, na 2.ª Série do Diário da República. 20. Nos termos do Despacho Conjunto nº 373/2000, de 01 de março, em cumprimento da alínea h), do artigo 9º, da Constituição da República Portuguesa "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação". 21. Licitude do tratamento dos dados pessoais: nos termos e ao abrigo do disposto nas alíneas c) e e), do n.º 1, do artigo 6.º, do Regulamento UE, 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, o tratamento de dados pessoais no presente procedimento concursal comum, por parte desta entidade empregadora pública, tem por fundamento jurídico o recrutamento e a celebração de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Para informação adicional e pormenorizada sobre proteção de dados consultar em https://www.cm-caminha.pt/ (Política de Privacidade). Os dados recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura do presente procedimento concursal. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal respeita o previsto no n.º 1, do artigo 42.º, da Portaria 233/22, de 09 de setembro.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Por deliberação da Câmara Municipal de 16 de julho de 2025 e por despacho do dirigente máximo de 04 de setembro de 2025

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:		