

MUNICÍPIO DE MAFRA**Aviso n.º 15278/2026/2**

Sumário: Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento na categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização.

Procedimento concursal para constituição de Reserva de Recrutamento para ocupação de postos de trabalho na categoria de Fiscal, da carreira especial de fiscalização – contrato de trabalho por tempo indeterminado, conforme caracterização no mapa de pessoal e disposição legal

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que por despacho de 03 de junho do ano em curso, do Senhor Presidente da Câmara Municipal, se encontra aberto procedimento concursal, com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, destinado a candidatos que preencham os requisitos do n.º 1 do artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

1 – Conteúdo funcional: O Constante do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, bem como a caracterização dos postos de trabalho, conforme mapa de pessoal: Fiscalização sobre a execução de obras particulares, verificando o cumprimento dos projetos aprovados, licenças emitidas e prazos de validade, verificar os livros de obras, promover as vistorias necessárias à emissão ou licenças de utilização e alvarás, proceder a embargo de obras ilegais, prosseguir a ação de fiscalização em articulação com outras unidades orgânicas também fiscalizadoras.

Acompanhamento de obras diversas no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas, elaboração de autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares.

2 – Habilitações literárias exigidas: 12.º Ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado. Nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 11. Da Portaria, o requisito

Habilitacional exigido corresponde, por referência a Classificação Nacional de Áreas De Educação e Formação (CNAEF), aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 – Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação.

4 – Não podem ser admitidos ao presente Procedimento Concursal, os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do órgão ou serviço idêntico ao Posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

5 – Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Decreto-Lei n.º 114/2019 de 20 de agosto, e Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual.

6 – Local de trabalho: Área do Município de Mafra.

7 – Requisitos de admissão: Os requisitos gerais de admissão são os definidos no artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, nomeadamente:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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;

f) 12.º ano completo ou curso equivalente;

g) Idoneidade para o exercício de funções públicas.

A nacionalidade portuguesa para o desempenho de funções públicas só pode ser exigida nas situações previstas no n.º 2 do artigo 15.º da Constituição.

8 — Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua atual redação, declara-se que consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto entidade gestora da requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), a AML informou ainda não se encontrar constituída a EGRA para os seus Municípios, e que o Município de Mafra não assume a posição de EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

9 — Âmbito do recrutamento: Para efeitos do n.º 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação, o Recrutamento far-se-á de entre candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

10 — Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

10.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação.

10.2 — Forma — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de todos os elementos constantes do formulário-tipo, disponível na plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Mafra.

10.3 — A apresentação de candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, *Curriculum Vitae*, Certificado de Registo Criminal (para atestar o requisito constante na alínea c) do n.º 7), Boletim de Vacinas atualizado e declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, se for o caso, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções.

10.4 — Os candidatos a quem, nos termos do ponto 14. do presente aviso, seja aplicável o método de seleção da Avaliação Curricular (AC), devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional (principais atividades desenvolvidas e em que períodos, fazendo referência ao mês e ano de início e fim da atividade), bem como dos documentos comprovativos da formação, da experiência profissional e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

10.5 — A indicação de outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal só será considerada se for comprovada por fotocópia dos documentos que as comprovem.

10.6 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da lei.

11 — Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, as Atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas na plataforma de recrutamento sita em www.cm-mafra.pt.

12 — Os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

12.1 — Prova de Conhecimentos (PC) — É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É permitido aos candidatos a consulta de legislação e bibliografia, desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, com a duração de duas horas. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

Temas e Legislação aplicáveis:

Temas gerais: Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Acordo coletivo de trabalho 70/2019, publicado no *Diário da República* n.º 94, de 16 de maio, 2.ª série; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências — ROSMEC — publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 8/2026, através do Aviso n.º 673/2026/2, de 13 de janeiro; Regime da Carreira Especial de Fiscalização — Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, na sua atual redação.

Temas Específicos: Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (RJUE), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99 de 16/12, na sua redação atual; Regime Jurídico das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/1982, de 7 de outubro, na sua redação atual; Regulamento de Obras e Trabalhos na Via Pública Relativo à Construção, Instalação, Uso e Conservação de Infraestruturas no Município de Mafra — Proposta da Câmara Municipal, por deliberação de 11 de junho de 2007, aprovado pela Assembleia Municipal a 27 de junho de 2007, Entrada em vigor a 23 de julho de 2007; Plano Diretor Municipal de Mafra (PDM), publicado pelo Aviso n.º 6614/2015, de 15/06, tendo entrado em vigor no dia seguinte à entrada em vigor da Portaria n.º 292/2015 de 18/09; Regulamento Geral das Edificações Urbanas — RGEU, Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de agosto, na sua redação atual; Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (REN), Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, na sua redação atual; Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional (RAN), Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março, na sua redação atual; Regulamento Municipal de Edificação e Urbanização (RMEU) — Publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 5 de 7 de janeiro de 2022.

12.2 — Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

12.3 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos.

13 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $OF = (PC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$.

14 — Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, com as necessárias adaptações, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

14.1 — Avaliação Curricular (AC) — É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será apurada através da fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$.

14.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos.

14.3 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $(AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$.

15 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases ou a menção de Não Apto no método de seleção, Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou a fase seguinte.

16 — Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).

17 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação.

18 — Composição do júri:

Presidente: A Dirigente de 3.º Grau da Unidade de Fiscalização Técnica e Ordenamento do Território, Sara Sofia Carrusca Loures de Aguiar;

Vogais efetivos: Fiscal Coordenador, Luís Alberto Fernandes da Silva, que substitui o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos, e a Técnica Superior, Carla Alexandra Braz da Silva Ferreira Forte;

Vogais suplentes: Técnica Superior, Sandra Conceição Franco Saraiva Xavier e o Chefe da Divisão de Administração e Desenvolvimento de Pessoas, Pedro André da Costa Teixeira.

19 — A exclusão e notificação dos candidatos serão efetuadas por uma das formas prevista no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação. Os resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final serão afixados em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mafra e disponibilizados na respetiva página eletrónica.

20 — Posicionamento remuneratório — A determinação do posicionamento remuneratório obedece ao disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LIFP, aprovada em anexo a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), na sua redação atual e ao disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto.

20.1 — A posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória da categoria de Fiscal, da carreira especial de fiscalização, a que corresponde a posição 1 e o nível remuneratório 7 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, o qual, em 2026, consiste no montante pecuniário de € 1035,63 (mil e trinta e cinco euros e sessenta e três cêntimos).

21 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, na sua atual redação, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

21.1 — No procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

22 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º 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 ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

23 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, por extrato na página eletrónica da Câmara Municipal de Mafra a partir da presente publicação.

9 de junho de 2026. — O Presidente da Câmara Municipal de Mafra, Hugo Manuel Moreira Luís.

320011216