



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NA CATEGORIA DE FISCAL, DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO- CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos oito dias do mês de junho de dois mil vinte e seis, pelas dez horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 84/2026 – PCM, de 03 de junho de dois mil e vinte seis, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Dirigente de 3.º Grau da Unidade de Fiscalização Técnica e Ordenamento do Território, Sara Sofia Carrusca Loures de Aguiar, que presidiu, Fiscal Coordenador, Luís Alberto Fernandes da Silva, o Chefe da Divisão de Administração e Desenvolvimento de Pessoas, Pedro André da Costa Teixeira, em substituição da Técnica Superior, Carla Alexandra Braz da Silva Ferreira Forte, ausente por motivo de férias, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do Artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do Artigo 17.º e pelo n.º 2 do Artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. -----

----Assim, o Júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos: -----

----A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É permitido aos candidatos na prova escrita a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, de realização coletiva, com a duração de duas horas. -----

----**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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; 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; -----

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. -----

----**A 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. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

-----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, que 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. Serão consideradas as seguintes competências: -----

-----**1. 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 nos seguintes comportamentos: -----

- Identifica lacunas no seu conhecimento atual, investindo de forma proativa na aprendizagem. -----
- Seleciona de forma autónoma os conhecimentos relevantes a cada situação numa variedade de contextos, no exercício da sua atividade. -----
- Partilha com os membros da equipa documentação e informações relevantes para a atividade -----

-----**2. 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: -----

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. -----
- Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado. -----

----3. **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 (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público -----
- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades. -----
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público. -----

----4. **Orientação para a Segurança** - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função. -----
- Emprega sistemas de controlo e de verificação para identificar e garantir a sua segurança e a dos outros, e a confidencialidade da informação, comunicando superiormente as anomalias. -----
- Emprega sistemas de verificação dos equipamentos e procedimentos de segurança, reportando as insuficiências detetadas. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Prova de Conhecimentos ou Entrevista de Avaliação de Competências) ou a menção de Não Apto no método de seleção, Avaliação Psicológica.-----

----A Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (PC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

----Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, 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), sem prejuízo da aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

----A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, tendo por base um formulário-tipo, de preenchimento obrigatório, bem como os documentos entregues pelos candidatos, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da fórmula e o critério seguintes: -----

$$AC = HA + FP + EP + AD$$



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

4

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

----**A Habilitação Académica (HA)** pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

-----Habilitações académicas: -----

-----Superiores ao grau exigido – 20 valores -----

-----Escolaridade exigida (12.º ano) – 18 valores. -----

----**A Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo o máximo 20 valores: -----

---- Sem formação na área pretendida – 0 valores; formação específica na área de Fiscalização, Urbanismo, regime geral de Contraordenações, por cada ação, até 35 horas – 0,25 valores; de 35 a 60 horas – 0,50 valores; superior a 60 horas – 1 valor; Curso de Formação específico de Fiscalização Técnica com duração mínima de 6 meses e ministrado por Entidade Pública – 20 valores.-----

----**A Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

----Na área da Fiscalização: sem experiência – 0 valores; experiência igual ou inferior a 5 anos – 8 valores; entre 5 e inferior ou igual a 10 anos – 12 valores; entre 10 e inferior ou igual a 15 anos – 14 valores; entre 15 e inferior ou igual a 20 anos – 16 valores e superior a 20 anos – 20 valores. -----

----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

-----**A Avaliação de Desempenho (AD)** que pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

-----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado – 6 valores; Desempenho Adequado ou Regular – 12 valores; Desempenho Bom – 14 valores, Desempenho Relevante ou Muito Bom – 16 valores e Desempenho Excelente – 20 valores. -----

-----Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores. -----

-----**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** nos mesmos moldes da suprarreferida. -----

---Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências). -----

-----**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

-----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). -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no Artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

----A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

-----a) Valoração da Habilitação Académica-----

----b) Valoração da Experiência Profissional-----

----c) Valoração da Formação Profissional-----

--Nada mais havendo a tratar, deu a presidente do Júri por encerrada a reunião, quando eram onze horas e cinquenta e cinco minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----

Luís Afonso

Luís Silva

Pedro Costa Teixeira

