DIÁRIO DA REPÚBLICA

2.ª série
N.º 181
17-09-2026

MUNICÍPIO DE MAFRA

Aviso n.º 22984/2026/2

Sumário: Admissão de candidaturas para um trabalhador para o exercício de funções de técnico superior — na área de higiene, segurança e saúde no trabalho — contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Procedimento concursal comum para admissão de candidaturas para um trabalhador para o exercício de funções de técnico superior — na área de higiene, segurança e saúde no trabalho — contrato de trabalho por tempo indeterminado

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 07 de setembro do ano em curso, do 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 anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, bem como avaliar riscos profissionais dos trabalhadores; desenvolver propostas de medidas de prevenção e proteção para a eliminação ou minimização dos riscos profissionais, visando o aumento da segurança e a diminuição das doenças profissionais.

2 — Habilitações literárias exigidas: Licenciatura da área da Segurança e Saúde no Trabalho ou Licenciatura complementada com curso de formação de técnico superior de segurança no trabalho ministrado por entidade certificada, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto 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 09 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 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos 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, e Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação.

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.

8 — Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 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 e Certificado comprovativo da formação em curso de formação de técnico superior de segurança no trabalho ministrado por entidade certificada (caso não seja detentor(a) de Licenciatura na Segurança e Saúde no Trabalho); *Curriculum Vitae*, e se aplicável, declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, 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.

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

11.1 — 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 — Métodos de Seleção: 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, 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: Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Regimes de Vinculação, Carreiras e de Remunerações na Administração Autárquica, estabelecido no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual; 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; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação; Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que Regulamenta o Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, na sua atual redação; Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no Âmbito da Administração Pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua atual redação; Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais,

Aviso n.º 22984/2026/2

de Escritório e Serviços, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de agosto, na sua atual redação; Regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, na sua atual redação; Portaria n.º 101/96, de 3 de abril, que Regulamenta as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais e postos de trabalho dos estaleiros temporários ou móveis, na sua atual redação; Prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro, na sua atual redação; Normas técnicas das prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho, aprovado pela Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro, na sua atual redação; Proteção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos resultantes da exposição a agentes biológicos durante o trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril, na sua atual redação; Regime de prevenção e controlo da doença dos legionários, aprovado pela Lei n.º 52/2018, de 20 de agosto, na sua atual redação; Prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (ruído), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de setembro, na sua atual redação; Prescrições mínimas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em caso de exposição aos riscos devidos a vibrações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46/2006, de 24 de fevereiro, na sua atual redação; Prescrições mínimas em matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde devido à exposição a agentes químicos no trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, relativo às prescrições mínimas de segurança e saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro, relativo à proteção dos trabalhadores contra os riscos de exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho, na sua atual redação.

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:

$$OF = (PC \times 0.70) + (EAC \times 0.30)$$

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.

Aviso n.º 22984/2026/2

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 x 0.70) + (EAC x 0.30)

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, 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 Prática 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: Diretora do Departamento de Administração Geral, Maria Bernardete Rodrigues Sabina;

Vogais efetivos: Chefe da Divisão de Administração e Desenvolvimento de Pessoas, Pedro André Costa Teixeira, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e a Técnica Superior, Carla Alexandra Braz da Silva Ferreira Forte;

Vogais Suplentes: Técnica Superior, Rita Margarida de Oliveira Martins Trigueiros Figueira e a Técnica Superior, Ana Beatriz Marques Jacinto.

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. 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 — Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o posicionamento dos trabalhadores recrutados terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição, nível 16, da Categoria de Técnico Superior, no valor de 1.499,15€.

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 09 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 setembro de 2026. — O Presidente da Câmara Municipal de Mafra, Hugo Manuel Moreira Luís.

320041418

Aviso n.º 22984/2026/2