



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 cinco dias do mês de abril de dois mil vinte e quatro, pelas catorze horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 55/2024 – PCM, de três de abril de dois mil e vinte quatro, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Diretor do Departamento de Urbanismo, Planeamento e Gestão Territorial, Bruno Manuel Franco Miranda, que presidiu, o Dirigente de Terceiro Grau da Unidade de Fiscalização Técnica e Ordenamento do Território, Alexandre Jorge e Cruz Tavares Saraiva Parracho, e a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira, 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 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,



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Estrutura e Competências – ROSMEC (publicado DR 2ª série de 17 de outubro através do Regulamento nº 1105/2023); 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. -----

----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,



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências: -----

a) **Conhecimentos e Experiência** - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. -----
- Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas. -----
- Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade. -----
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

b) **Realização e Orientação para os Resultados** - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas. -----
- Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço. -----
- Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas. ----
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. -----

c) **Orientação para o Serviço Público** - Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade. ----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do sector que representa. -----
- Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. -----
- Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos. -----

d) **Relacionamento Interpessoal** - Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. -----
- Trabalha com pessoas com diferentes características. -----
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. -----
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos socioprofissionais. -----

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,



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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: -----

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

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.-----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----**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. -----

----**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 - 12 valores; Desempenho Relevante - 16 valores, 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 supra referida.-----

---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: -----

$$\mathbf{OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

----Excepcionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).-----

----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 o presidente do Júri por encerrada a reunião, quando eram dezasseis horas e dez minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----

Alexandre Jorge e Rui Fomares Saraiva Paiva

