

Querying em T-SQL;  
 Desenho e implementação de soluções;  
 Administração de Microsoft SQL Server (Acessos, Backup/Restore de DBs, Otimização de DBs, etc.);  
 Conhecimentos em SQL Server Analysis Services (SSAS);  
 Conhecimentos em SQL Server Integration Services (SSIS);  
 Valorizamos conhecimentos em SQL Server Reporting Services (SSRS);  
 Conhecimentos de BI e PowerPivot.

#### 4) Microsoft Dynamics CRM 2016

Conhecimentos de integração em implementações Dynamics CRM onPremise;  
 Conhecimentos das configurações do Dynamics CRM;  
 Gestão da Segurança;  
 Gestão das Entidades;  
 Configuração e personalização dos campos;  
 Criação e gestão de Soluções;  
 Personalização de views;  
 Implementação e gestão de workflows.

#### 5) Monitorização Servidores — Web e SQL

Experiência em administração de IIS;  
 Análise e Melhoramento de Performance de Servidores Web;  
 Análise e Melhoramento de Performance de Servidores de SQL (Microsoft SQL Server).

Para a área de Equipamentos e Sistemas de Comunicação:

Administração de plataformas cloud como Windows Azure e Office365;  
 Tecnologias e plataformas de automação de infraestrutura;  
 Tecnologias e processos de disaster recovery;  
 Tecnologias e processos de backup e restore;  
 Valoriza-se experiência em gestão de equipamentos de rede e segurança tais como Firewalls, Redes Wireless, rede CISCO e conhecimentos de Segurança e Networking na vertente de Sistemas (DHCP, DNS, VPN, Terminal Server, Routing e Switching);  
 Conhecimentos de Powershell;  
 Experiência sólida em administração, configuração, manutenção e resolução de problemas com Windows Server, Exchange Server, Active Directory, Hyper-V, SQL Server, SCCM;  
 Certificações Microsoft (preferencial);

O Vereador com competência delegada pelo Despacho n.º 198/2017/GAP, de 20 de outubro.

30 de janeiro de 2019. — O Vereador, *Manuel Pisco Lopes*.  
 312065609

### Aviso n.º 3523/2019

#### Pessoal desligado do serviço

Na qualidade de vereador com competência delegada nos domínios dos Recursos Humanos, conferida pela Senhora Presidente da Câmara através do Despacho n.º 198/2017/GAP, de 20 de outubro, torna-se público, nos termos e para os efeitos previstos na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a cessação do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado do trabalhador Raul José Gomes Pereira, titular da carreira geral e categoria de Assistente Operacional, posição remuneratória 7, nível remuneratório 7 da Tabela Remuneratória Única (TRU), a que corresponde a remuneração base mensal de 789,54€, por motivo de ser desligado do serviço, com efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2019.

O Vereador, com competência delegada pelo Despacho n.º 198/2017/GAP, de 20 de outubro.

31 de janeiro de 2019. — O Vereador, *Manuel Pisco Lopes*.  
 312048331

### Aviso n.º 3524/2019

#### Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho não ocupado da carreira geral e categoria de técnico superior (medicina veterinária/saúde pública).

Nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, na sequência de apro-

vação do órgão executivo em reunião n.º 21/2018, de 28/11/2018 (deliberação n.º 355/2018), e por meu Despacho n.º 69/2019, de 22/01/2019, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira geral e categoria de Técnico Superior (Medicina Veterinária/Saúde Pública) previsto e não ocupado no mapa de pessoal próprio do Município de Setúbal aprovado para o ano de 2019, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação no *Diário da República* deste aviso, e nos termos seguintes:

*a*) Não existe reserva de recrutamento interna para ocupação dos postos de trabalho em causa nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;

*b*) No que respeita à verificação de que não existe pessoal em situação de valorização profissional (requalificação), em cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 34 do anexo a que se refere o artigo 2.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, que prevê um tipo de procedimento exclusivamente destinado ao recrutamento de pessoal em situação de valorização profissional (requalificação), de acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por Despacho n.º 2556/2014-SEAP, de 10 de julho de 2014, do Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”, com o perfil profissional pretendido, assumindo cada organismo a posição de entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA) enquanto esta não se encontrar ainda constituída, o que é efetivamente aqui o caso;

*c*) O INA, enquanto entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), também, ainda, não procedeu à publicitação de qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 43.º e para os efeitos do n.º 1 do artigo 47.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

1 — Legislação aplicável: o presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (artigos 30.º, n.º 4, e 33.º), artigos 4.º, n.º 1, e 9.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

2 — Caracterização do posto de trabalho: Colaborar na execução das tarefas de inspeção e controlo higiossanitário das instalações para alojamento de animais, dos produtos de origem animal e dos estabelecimentos comerciais ou industriais onde se abatem, preparem, produzam, transformem, fabriquem, conservem, armazenem ou comercializem animais ou produtos de origem animal e seus derivados; emitir parecer, nos termos da legislação vigente, sobre as instalações e estabelecimentos referidos na alínea anterior; elaborar e remeter, nos prazos fixados, a informação relativa ao movimento nosonecronológico dos animais; notificar de imediato as doenças de declaração obrigatória e adotar prontamente as medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional sempre que sejam detetados casos de doenças de carácter epizootico; emitir guias sanitárias de trânsito; participar nas campanhas de saneamento ou de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional do respetivo município; colaborar na realização do recenseamento de animais, de inquéritos de interesse pecuário e ou económico e prestar informação técnica sobre abertura de novos estabelecimentos de comercialização, de preparação e de transformação de produtos de origem animal.

3 — Local de trabalho: o local de prestação de trabalho situa-se na área territorial do Município de Setúbal.

4 — Prazo de validade: O presente procedimento concursal é válido para o recrutamento e ocupação do posto de trabalho referido (um posto) e para constituição de reservas de recrutamento interna, ou seja para os efeitos do previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais: Poderão candidatar-se indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas reúnam os seguintes requisitos definidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e que são os seguintes:

*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 indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

5.2 — Habilitações literárias exigidas: Curso Superior que confira o grau de licenciatura (área de formação: Medicina Veterinária), e inscrição válida na correspondente ordem profissional, insuscetível de substituição por formação ou experiência profissional.

5.3 — Requisitos de vínculo:

5.3.1 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

5.3.2 — Na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho referidos por aplicação do disposto no número anterior, tendo em conta os princípios constitucionais de racionalização, de economia, de eficiência e de eficácia que devem presidir à atividade da administração pública, conforme deliberação n.º 355/2018 tomada em reunião n.º 21/2018 do órgão executivo, de 28/11/2018, atento o disposto no n.º 4 do mesmo artigo e diploma, nos presentes procedimentos concursais, o recrutamento efetua-se, sem prejuízo das preferências legais legalmente estabelecidas, pela seguinte ordem:

- a) Candidatos aprovados com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;
- b) Candidatos aprovados com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável;
- c) Candidatos aprovados sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5.3.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Setúbal idênticos aos postos de trabalho para cujas atividades e consequente ocupação se publica o presente procedimento.

5.4 — Posicionamento remuneratório — Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2019), o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, sendo a posição remuneratória de referência a 2.ª posição, nível 15, da categoria de Técnico Superior.

6 — Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

6.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do correspondente aviso no *Diário da República* nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

6.2 — Formalização de candidaturas — A apresentação das candidaturas deverá ser formalizada, em suporte de papel, através de documento próprio de utilização obrigatória, a solicitar na Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho do Departamento de Recursos Humanos desta Autarquia ou obtido através da página eletrónica do Município ([www.mun-setubal.pt](http://www.mun-setubal.pt)).

O formulário, devidamente preenchido e assinado, poderá ser entregue pessoalmente na Secção de Apoio Administrativo da Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho do Departamento de Recursos Humanos, ou remetido por correio registado com aviso de receção, para: Câmara Municipal de Setúbal, Praça do Brasil, n.º 17, 2900-285 Setúbal, até ao fim do prazo fixado no presente aviso, devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: identificação completa do candidato (nome, estado civil, profissão, data de nascimento, nacionalidade, filiação, número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço eletrónico, caso exista).

6.3 — O formulário deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
- b) Fotocópia do documento comprovativo da inscrição válida na correspondente ordem profissional;
- c) Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem que comprove a existência atual de emprego público por tempo indeterminado, com expressa referência à carreira e, ou categoria, de que seja titular, bem como a atividade que o candidato executa, quando se aplique;
- d) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou do cartão de Cidadão válido;
- e) Número de Identificação Fiscal;
- f) Declaração sob compromisso de honra em como possui os requisitos constantes do ponto 5.1.;
- g) Documentos comprovativos da experiência e da formação profissional;

6.4 — Não são admitidas candidaturas enviadas por correio eletrónico.

6.5 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

6.6 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

7 — Métodos de Seleção: No presente procedimento concursal serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

Provas de Conhecimentos (PC), método obrigatório;

Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório;

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método complementar;

E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção:

Avaliação Curricular (AC), método obrigatório;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), método obrigatório;

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método complementar;

7.1 — Provas de Conhecimentos (PC) — visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

Este método de seleção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica, é de realização individual, tem a duração de 120 minutos, e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

Conteúdos programáticos:

Código do Procedimento Administrativo;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Código dos Contratos Públicos;

Regime Jurídico das Autarquias Locais;

Regulamento da Organização dos Serviços do Município de Setúbal;

Regulamento de Saúde e Bem-Estar Animal do Município de Setúbal;

Execução do programa CED (Captura, Esterilização e Devolução) de acordo com a legislação em vigor;

Elaboração do plano anual de controlo de animais errantes para proteção da saúde pública;

Realização de esterilizações, acompanhamento médico, vacinações, desparasitações e promoção das adoções no Centro de Recolha Oficial de Animais de Companhia (CROAC) ou nos eventos a realizar no concelho;

Colaboração com a GNR, PSP e Ministério Público nos pedidos sobre bem-estar animal, maus tratos a animais de companhia, abandono, vistorias sanitárias e emissão dos respetivos relatórios;

Elaboração, nos prazos fixados, da informação relativa à gestão do CROAC;

Notificação imediata das doenças de declaração obrigatória e adoção prontamente das medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional sempre que sejam detetados casos de carácter epizootico;

Participação nas campanhas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária nacional;

Participação na campanha de Identificação eletrónica dos animais.

Bibliografia e legislação:

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 9 de janeiro;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

Despacho n.º 11864/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 237, de 10 de dezembro de 2018;

Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril;

Lei n.º 8 /2017, de 3 de março;

Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto;

Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto;

Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro;

Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro e Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto;

Lei n.º 46/2013, de 4 de julho;

Decreto-Lei n.º 313/03, de 17 de dezembro, alterado pela Lei n.º 49/07, de 31 de agosto e pela Lei n.º 49/2007, de 31 de agosto;

Portaria n.º 421/2004 de 24 de abril;

Aviso n.º 5834/17, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 100, de 24 de maio de 2017 (Regulamento de Saúde e Bem-Estar Animal do Município de Setúbal) (disponível em <https://www.mun-setubal.pt/regulamento-de-bem-estar-animal/>).

7.2 — 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 e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.3 — Avaliação Curricular (AC) — visa avaliar e analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e, ou, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de Desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{1HA + 1FP + 2EP + 1AD}{5}$$

Sendo:

HA — Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Licenciatura — 12 valores  
Curso Pós-Graduação — 14 valores  
2 Cursos Pós-Graduação — 15 valores  
Mestrado — 17 valores  
Doutoramento — 20 valores

FP — Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Sem formação profissional — 8 valores  
Até 6 horas de formação — 9 valores  
6 a 12 horas de formação — 10 valores  
12 a 18 horas de formação — 12 valores  
18 a 30 horas de formação — 14 valores  
30 a 90 horas de formação — 16 valores  
90 a 120 horas de formação — 18 valores  
+ de 120 horas de formação — 20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas  
Uma semana = 30 horas  
Um mês = 120 horas

EP — Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência — 0 valores  
Com experiência até 6 meses — 8 valores  
Com experiência até 1 ano — 10 valores  
Superior a 1 ano e até 2 anos — 12 valores  
De 2 a 4 anos — 14 valores  
De 4 a 6 anos — 16 valores  
De 6 a 8 anos — 18 valores  
Superior a 8 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD — Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Desempenho Excelente: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5  
Desempenho Relevante: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5

Desempenho Adequado: Correspondendo a uma avaliação entre 2 e 3,999

Desempenho Inadequado: Correspondendo a uma avaliação entre 1 e 1,999

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 4. No caso de o candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 3 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.

7.4 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir de discriminam:

Orientação para o serviço público;  
Planeamento e organização;  
Análise da informação e sentido crítico;  
Conhecimentos especializados e experiência;  
Iniciativa e Autonomia;  
Responsabilidade e compromisso com o serviço;  
Relacionamento interpessoal.

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito e é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.5 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção será realizada pelo Júri e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Para a avaliação dos candidatos será elaborada uma ficha individual com as questões (temas) abordados diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente estabelecido, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

8 — Ponderação para a valoração dos métodos de seleção: A ponderação para a valoração final da Prova de Conhecimentos e da Avaliação Curricular é de 45 %, para a Avaliação Psicológica e para a Entrevista de Avaliação de Competências é de 25 %, e para a Entrevista Profissional de Seleção é de 30 %, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$OF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

$$OF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

em que:

OF = Ordenação Final  
PC = Prova de Conhecimentos  
AP = Avaliação Psicológica  
AC = Avaliação Curricular  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

8.1 — Utilização faseada dos métodos de seleção: Estando em causa razões de celeridade, impõe-se a necessidade urgente de recrutamento, razão pela qual quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção obrigatórios, declaro o presente procedimento urgente pelo que decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, nos seguintes termos:

a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório a todos os candidatos admitidos;

b) Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método seguinte apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades tal como o previsto no artigo 8.º, n.º 1, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

9 — Os métodos de seleção são aplicados pela ordem indicada sendo excluídos os candidatos que obtenham em cada um dos métodos uma valorização inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, bem como aqueles que tenham sido dispensados da aplicação dos métodos de seleção na situação de utilização faseada dos mesmos.

Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata da reunião do Júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

Em caso de igualdade de classificação, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

Nos termos da alínea *t*), do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos têm acesso às 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 valorização final do método, desde que as solicitem.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada nas instalações da Câmara Municipal de Setúbal e disponibilizada na sua página eletrónica.

10 — Constituição do júri:

Presidente: Alexandre Augusto Ferreira de Lima Freire, Diretor do Departamento Municipal de Ambiente e Atividades Económicas;  
Vogais efetivos:

António Manuel Gomes Pinto, Diretor do Departamento Municipal de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

Sérgio António Gaspar, Chefe da Divisão de Espaços Verdes do Departamento Municipal de Ambiente e Atividades Económicas;

Vogais suplentes:

Adalberto Antero Salgado Cunha, Técnico Superior (Medicina Veterinária);

Pedro Carlos de Vasconcelos Romão, Técnico Superior (Recursos Humanos).

11 — Publicitação: o presente procedimento será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público, na página Eletrónica do Município de Setúbal e em Jornal de Expansão Nacional por extrato (artigo 19.º, n.º 1, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro).

12 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, 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.

O Vereador com competência delegada pelo Despacho n.º 198/2017/GAP, de 20 de outubro.

4 de fevereiro de 2019. — O Vereador, *Manuel Pisco Lopes*.

312051174

### Aviso n.º 3525/2019

#### Extinção de procedimento concursal

Na qualidade de vereador com competência delegada nos domínios dos Recursos Humanos, conferida pela Senhora Presidente da Câmara através do Despacho n.º 198/2017/GAP, de 20 de outubro, torna-se público que, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 95.º, n.º 1, 165.º, n.º 1, 167.º, n.º 2, e 169.º, n.º 2, todos do CPA — Código do Procedimento Administrativo, e no artigo 38.º, n.º 1, alínea *a*) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o procedimento concursal comum para ocupação de quatro postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de Assistente

Operacional (Calceteiro) da carreira geral de Assistente Operacional, aberto por aviso n.º 3682/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 56, em 20/03/2018, e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta n.º OE201803/0683, em 20/03/2018, foi extinto e encerrado por inutilidade superveniente.

O Vereador com competência delegada pelo Despacho n.º 198/2017/GAP, de 20 de outubro.

4 de fevereiro de 2019. — O Vereador, *Manuel Pisco Lopes*.

312051222

### Aviso n.º 3526/2019

#### Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho não ocupados da carreira geral e categoria de técnico superior (engenharia do ambiente)

Nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, na sequência de aprovação do órgão executivo em reunião n.º 21/2018, de 28/11/2018 (deliberação n.º 355/2018), e por meu Despacho n.º 70/2019, de 22/01/2019, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira geral e categoria de Técnico Superior (Engenharia do Ambiente) previstos e não ocupados no mapa de pessoal próprio do Município de Setúbal aprovado para o ano de 2019, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação no *Diário da República* deste aviso, e nos termos seguintes:

*a*) Não existe reserva de recrutamento interna para ocupação dos postos de trabalho em causa nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;

*b*) No que respeita à verificação de que não existe pessoal em situação de valorização profissional (requalificação), em cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 34 do anexo a que se refere o artigo 2.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, que prevê um tipo de procedimento exclusivamente destinado ao recrutamento de pessoal em situação de valorização profissional (requalificação), de acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por Despacho n.º 2556/2014-SEAP, de 10 de julho de 2014, do Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”, com o perfil profissional pretendido, assumindo cada organismo a posição de entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA) enquanto esta não se encontrar ainda constituída, o que é efetivamente aqui o caso;

*c*) O INA, enquanto entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), também, ainda, não procedeu à publicitação de qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 43.º e para os efeitos do n.º 1 do artigo 47.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

1 — Legislação aplicável: o presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (artigos 30.º, n.º 4, e 33.º), artigos 4.º, n.º 1, e 9.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

2 — Caracterização do posto de trabalho: Análise estudos e emissão de pareceres numa perspetiva macroscópica sistemática integrada nos assuntos que lhe são submetidos, para tratamento à luz das ciências do ambiente; elaboração de propostas fundamentadas de solução de problemas concretos na área ambiental; preparação elaboração e acompanhamento de projetos ambientais, designadamente campanhas de sensibilização e educação ambiental; bem como medidas e ações de monitorização, controlo, gestão e proteção ambiental, nomeadamente no âmbito de resíduos sólidos, indicadores ambientais, espaços verdes e recursos hídricos. Participação com eventual coordenação em equipas interdisciplinares compostas por técnicos superiores ou outros; intervenção no diálogo privilegiado com outros ramos de especialidades para prossecução de objetivos com conteúdo pluridisciplinar.

3 — Local de trabalho: o local de prestação de trabalho situa-se na área territorial do Município de Setúbal.

4 — Prazo de validade: O presente procedimento concursal é válido para o recrutamento e ocupação dos postos de trabalho referidos (dois