

cados, 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 — Quota de emprego: De acordo com o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para os candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. Para tal, os candidatos portadores de deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, juntando para o efeito o correspondente atestado múltiuo.

11 — Constituição do júri:

Presidente: Sérgio António Gaspar, Chefe da Divisão de Espaços Verdes 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;

Teresa Maria Lourenço Marques, Técnica Superior (Agronomia);

Vogais suplentes:

João José Robalo Pires dos Reis, Técnico Superior (Engenharia Agronómica);

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

12 — Publicitação: o presente procedimento será publicitado na 2.ª série de *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 83-A/2009, de 22 de janeiro).

13 — 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.

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

312065641

### Aviso n.º 3567/2019

#### Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de seis postos de trabalho não ocupados da carreira geral e categoria de assistente operacional (jardineiro)

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 94/2019, de 31/01/2019, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de seis postos de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira geral e categoria de Assistente Operacional (Jardineiro) 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: Cultiva flores, árvores ou outras plantas e semente relvados em parques ou jardins públicos sendo o responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e conservação, tais como preparação prévia do terreno, limpeza, rega, tutoragem, aplicação dos tratamentos fitossanitários mais adequados e proteção contra eventuais condições atmosféricas adversas; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; tendo em vista a preparação prévia do terreno, cava ou abre covas, despedra, substituiu a terra fraca por terra arável e aplica estrume, adubos e ou corretivos quando necessário; no caso específico dos arruamentos, espalha e enterra as sementes, nivela o terreno e posteriormente compacta e apara a relva; com vista ao tratamento ulterior das terras no sentido de assegurar o normal crescimento das plantas, sacha, monda aduba, rega, e quando necessário poda e aplica herbicidas ou pesticidas; quando existam viveiros de plantas, procede à cultura de sementes, bolbos, porta-enxertos, arbustos, árvores e flores, ao ar livre ou em estufa, para propagação, preparando os viveiros, cravando-os, adubando-os e compondo-os adequadamente; procede igualmente à sementeira, plantação, transplantação, enxertia, rega, proteção contra intempéries e tratamentos fitossanitários, podendo eventualmente realizar ensaios para criar novas variedades de plantas; opera com os diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função de jardinagem, que podem ser manuais (tesouras, podões, serrotes, pás, picaretas, enxadas e outros) ou mecânicos (máquinas de limpar e cortar relva, motores de rega, aspersores, motosserras, gadanheiras mecânicas, máquinas arejadoras e outras); é responsável pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; procede a pequenas reparações.

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 (seis postos) 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: escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento do candidato, insuscetível de substituição por formação ou experiência profissional, sendo: a 4.ª classe para os nascidos até 1 de janeiro de 1967, o 6.º ano de escolaridade para os nascidos após esta data, inclusive, e aos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981, inclusive, é exigido o 9.º ano de escolaridade, nos termos dos artigos 12.º, n.º 1 e 13.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de dezembro, e nos termos dos artigos 6.º e 63.º, ambos da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de bases do sistema educativo).

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 3.ª posição, nível 3, da categoria de Assistente Operacional (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27 de dezembro, que fixa a Retribuição Mínima Mensal Garantida — RMMG — a partir de 1 de janeiro de 2019).

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) 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;
- c) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou do cartão de Cidadão válido;
- d) Número de Identificação Fiscal;
- e) Declaração sob compromisso de honra em como possui os requisitos constantes do ponto 5.1.;

f) 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 e prática, 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;  
Identificação e relacionamento das funções e responsabilidades do assistente operacional (jardineiro) integrado na Divisão de Espaços Verdes e na relação com os cidadãos.

Comunicação escrita e oral das atividades e resultados operacionais.  
Interpretação de planos de trabalho nomeadamente para posterior execução de operações de preparação do terreno (mobilização, modelação, ancinhagem e fertilização), sementeiras, plantações, aplicação de produtos fitofarmacêuticos e rega das plantas.

Identificação e aplicação das normas básicas de segurança no trabalho com ferramentas, máquinas e equipamentos usados nos trabalhos de jardinagem.

Utilização das principais ferramentas manuais (por exemplo, tesoura, serrote, etc.) e mecânicas (por exemplo, roçadoura, corta relvas, etc.) empregues nos trabalhos de jardinagem.

Identificação dos métodos de construção de um relvado e respetivas operações até ao primeiro corte.

Identificação dos principais sintomas/sinais de “risco” e alerta para problemas de saúde das plantas por motivos fitossanitários e/ou ambientais.

Aplicação das boas práticas operativas no tratamento das plantas no jardim quando atacadas por pragas, doenças ou problemas ambientais.

Identificação botânica das espécies arbóreas, arbustivas e herbáceas mais comuns nos jardins do Concelho.

Relacionamento de cada parte constituinte da planta (por exemplo, raízes, etc.) com as boas práticas culturais na fase da plantação e na fase da manutenção.

Identificação das necessidades de poda de manutenção anual das plantas arbustivas e herbáceas existentes nos jardins e aplicação das técnicas corretas de corte.

Identificação dos tipos e diferentes constituintes do sistema de rega bem como das estimativas das necessidades e métodos adequados a cada tipo de planta (árvores, arbustos, herbáceas) e fase de vida.

Manuseamento de sistemas de rega automáticos e identificação das principais anomalias.

Relacionamento do conceito de infestante no jardim com as técnicas que podem ser utilizadas antes e após as plantações para minimizar os seus impactos negativos.

Identificar oportunidades para reciclar ou reutilizar materiais utilizados ou resultantes das atividades de jardinagem.

Aplicação das boas práticas na manutenção/conservação diária das ferramentas.

Conhecimento das principais leis, normas e regulamentos que afetam as relações sociais na organização e de proteção à higiene e segurança dos trabalhadores.

#### Bibliografia:

- Brickell, C., 1990, A poda, Coleção Euroagro, Publicações Europa-América;  
 Selecções do Reader's Digest, 1990, O livro do jardim;  
 Ripado, M., 1991, Calendário rural, Litexa Editora;  
 Brooks, A. et al., 1991, Pragas e doenças das plantas, Coleção Euroagro, Publicações Europa-América;  
 Smith, M., 2003, Manual prático de plantas e ervas aromáticas, Editorial Estampa;  
 Legge, B. et al., 1992, Plantas de jardim (Volumes I e II), Editorial Presença;  
 Willoiams, R., 1998, Planeamento de jardins, Coleção Euroagro, Publicações Europa-América;  
 Brochard, D., 1999, Guia prático do relvado, Publicações Europa-América;  
 McHoy, 1999, Manual prático de jardingem, Editorial Estampa;  
 Greenwood, P., Guia prático de jardinagem;  
 Titchmarsh, A., 1996, Técnicas de jardinagem, Coleção Euroagro, Publicações Europa-América.

#### 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;  
 Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro.

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:

- Escolaridade Obrigatória — 10 valores  
 11.º Ano de Escolaridade — 12 valores  
 12.º Ano de Escolaridade — 14 valores  
 Curso Superior que não confira o grau de Licenciatura — 16 valores  
 Licenciatura — 18 valores  
 Habilitações superiores ao grau de Licenciatura — 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;  
 Trabalho de equipa e cooperação;  
 Relacionamento interpessoal;  
 Adaptação e melhoria contínua;  
 Responsabilidade e compromisso com o serviço;  
 Orientação para a segurança.

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 valoração 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 valoração 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 — Quota de emprego: De acordo com o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para os candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. Para tal, os candidatos portadores de deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, juntando para o efeito o correspondente atestado multiuso.

11 — Constituição do júri:

Presidente: Sérgio António Gaspar, Chefe da Divisão de Espaços Verdes 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;

Ana Sofia Pelixo Carlos, Técnico Superior (Agronomia);

Vogais suplentes: Elisabete Cunha Mesquita, Técnica Superior (Engenharia Agronómica);

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

12 — 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 83-A/2009, de 22 de janeiro).

13 — 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.

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

312070403

### Edital n.º 320/2019

Manuel Joaquim Pisco Lopes, vice-presidente da Câmara Municipal do concelho de Setúbal:

Torna público que nos termos e de acordo com o previsto no n.º 3 e 6, do Artigo 3.º, e no Artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, na sua atual redação, aplicável à administração local, por força do n.º 2, do Artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, conjugado com o Artigo 5.º, do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, a Assembleia Municipal de Setúbal aprovou na sua sessão extraordinária realizada em 30 de janeiro de 2019, sob proposta da Câmara Municipal aprovada na sua reunião realizada em 23 de janeiro de 2019, uma alteração ao Regulamento da Organização dos Serviços Municipais, na definição do número máximo de Unidades Orgânicas Flexíveis, e de Equipas Multidisciplinares de Projeto, bem como do seu Estatuto Remuneratório.

Para constar e devidos efeitos, se lavrou o presente Edital que será publicitado no *Diário da República* e outros de igual teor, os quais vão ser afixados nos locais públicos do costume.

1 de fevereiro de 2019. — O Vice-Presidente da Câmara, *Manuel Joaquim Pisco Lopes*.

312048891

## MUNICÍPIO DE VALONGO

### Aviso n.º 3568/2019

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 29.º, da alínea d) do n.º 3 do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1 do 31.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, notificam-se os candidatos ao procedimento concursal comum de seleção e recrutamento de 15 assistentes operacionais, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a que se refere o aviso de abertura n.º 580/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 5, em 08.01.2019, que poderão exercer o direito de audiência dos interessados, durante o prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso.

A lista dos candidatos admitidos, com indicação dos métodos de seleção a que vão ser sujeitos, e dos excluídos, encontra-se afixada no átrio dos Paços do Concelho e publicada na página eletrónica do Município ([www.cm-valongo.pt](http://www.cm-valongo.pt))

Para efeitos do exercício da audiência dos interessados deve ser utilizado o modelo de formulário aprovado por despacho do Ministro de Estado e das Finanças — Despacho n.º 11321/2009, de 29 de abril, publicado no *Diário da República*, n.º 2 Série, n.º 89, de 8 de maio, também disponível em [www.cm-valongo.pt](http://www.cm-valongo.pt).

7 de fevereiro de 2019. — O Presidente da Câmara, *Dr. José Manuel Pereira Ribeiro*.

312051255

## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE PÓVOA DE SANTO ADRIÃO E OLIVAL BASTO

### Aviso n.º 3569/2019

1 — Para efeitos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014,