

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.

19 de fevereiro de 2019. — O Vereador, *Manuel Pisco Lopes*.
312102503

Aviso n.º 4993/2019

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho não ocupados da carreira geral e categoria de assistente operacional (motorista de pesados)

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 51/2019, de 17/01/2019, 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 Assistente Operacional (Motorista de Pesados) 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) 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.

c) 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;

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: Conduz veículos de elevada tonelagem que funcionam como motores a gasolina ou a diesel; coloca o veículo em funcionamento acionando a ignição; dirige-o manobrando o volante, engrenando as mudanças e acionando o travão quando necessário; faz as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, tendo em atenção o estado da via, a potência e o estado do veículo, a legislação em vigor, a circulação de outras viaturas e pedões e as sinalizações de trânsito e dos agentes de polícia; procede ao transporte de diversos materiais destinados ao abastecimento das obras em execução, bem como de produtos sobrantes das mesmas; examina o veículo antes, durante e após o trajeto, providenciando a colocação de cobertura de proteção sobre os materiais e arrumando carga para prevenção de eventuais danos; aciona os mecanismos necessários para a descarga de materiais, podendo, quando este serviço é feito manualmente, prestar colaboração; assegura a manutenção do veículo, cuidando da sua limpeza e lubrificação; abastece a viatura de combustível, possuindo para o efeito um livro de requisições,

cujo original preenche e entrega no posto de abastecimento; executa pequenas reparações, tomando, em caso de avarias maiores ou acidentes, as providências necessárias com vista à regularização dessas situações; para este efeito apresenta uma participação da ocorrência no sector de transportes; preenche e entrega diariamente no sector de transportes o boletim diário da viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido; colabora, quando necessário, nas operações de carga e descarga; conduz, eventualmente, viaturas pesadas de transporte de pessoas e ligeiras.

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 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 artigos 6.º e 63.º, da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de bases do sistema educativo). É obrigatório a titularidade e posse de título de habilitação legal para conduzir (carta de condução) de veículos das categorias C e C+E ou D e D+E nos termos dos artigos 123.º e 121.º do Código da Estrada aprovado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio (redação atual), e 2.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 126/2009, de 27 de maio, bem como a posse de CAM — Certificado de Aptidão de Motoristas de Pesados.

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 4.ª posição, nível 4, da categoria de Assistente Operacional (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro, que fixa o valor da remuneração base praticada na Administração Pública, 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).

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;

g) Fotocópia de carta de condução atualizada e CAM.

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, e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

Noções gerais sobre mecânica: motor, órgãos de transmissão, órgãos de locomoção, órgãos direcionais, travões e sistema elétrico;

Conservação de viaturas, cuidados periódicos diários;

Regras de segurança rodoviária e prevenção de acidentes;

Conhecimentos do Código da Estrada, incluindo os documentos que devem acompanhar a viatura;

Acondicionamento de cargas em veículos pesados;

Manuseamento de máquina pesada (retro);

Passagem em lomba e em vala com veículo e, ou, máquina pesados;

Circulação em rotundas;

Utilização de balança na descarga de materiais em veículo pesado.

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 se 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 — Constituição do júri:

Presidente: Lénia Maria Fernandes Mouro Guerreiro, Diretora do Departamento Municipal de Obras Municipais;

Vogais efetivos: João Afonso Martins Eleutério Branco, Chefe da Divisão de Transportes e Equipamento Mecânico do Departamento Municipal de Obras Municipais, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

António Manuel Gomes Pinto, Diretor do Departamento Municipal de Recursos Humanos;

Vogais suplentes: Susana Antonieta Branco dos Santos, Chefe da Divisão Administrativa do Departamento Municipal de Obras Municipais;

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 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.

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

312102625