

Dois 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 acção 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 actividades 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, actividade 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 relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

Excelente: Entre 4,5 e 520 valores;
Muito Bom: Entre 4 e 4,416 valores;
Bom: Entre 3 e 3,912 valores;
Necessita Desenvolvimento: Entre 2 e 2,98 valores.

A classificação deste factor será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo factor 4.

8.4 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

8.5 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Será elaborada uma ficha individual com as questões (temas) abordados directamente 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.

8.6 — A ponderação para a avaliação 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 Selecção 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 avaliação dos métodos de selecção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a efectividade 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 Selecção.

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

Os métodos de selecção são aplicados pela ordem indicada sendo excluídos os candidatos que obtenham em cada método uma valoração inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de selecção para o qual tenham sido convocados.

Excepcionalmente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de selecção obrigatórios, os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada nos seguintes termos:

Aplicação do primeiro método de selecção a todos os candidatos admitidos;

Aplicação do segundo método de selecção obrigatório apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de selecção 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.

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

9.1 — 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 actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

10 — Constituição do júri:

Presidente: Elsa Cristina Morais Lopes, Directora do Departamento de Ambiente e Actividades Económicas.

Vogais efectivos:

Sérgio António Gaspar, Chefe de Divisão de Espaços Verdes do Departamento de Ambiente e Actividades Económicas, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

António Manuel Gomes Pinto, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho do Departamento de Recursos Humanos.

Vogais suplentes:

Filipa Tavares Fernandes, Chefe de Divisão de Salubridade e Qualidade do Ambiente do Departamento de Ambiente e Actividades Económicas.

Susana Antonieta Branco dos Santos, Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Competências do Departamento de Recursos Humanos.

11 — Publicitação: o presente procedimento será publicitado na Bolsa de Emprego Público, na página Electrónica do Município de Setúbal e em Jornal de Expansão Nacional por extracto (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 activamente 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.

10 de Outubro de 2011. — A Vereadora, com competência delegada pelo despacho n.º 26-A/09/GAP, de 10 de Novembro, *Carla Guerreiro*.
305286006

Aviso n.º 22327/2011

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho não ocupado de técnico superior (segurança e higiene no trabalho) da carreira geral de técnico superior.

Nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, na sequência de aprovação do órgão executivo em reunião n.º 18/2011, de 21/09/2011 (deliberação n.º 370/2011), e por meu Despacho n.º 243/11, de 03/10/2011, 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 categoria de Técnico

Superior (Segurança e Higiene no Trabalho) da carreira geral de Técnico Superior previsto e não ocupado no mapa de pessoal próprio do Município de Setúbal, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação no *Diário da República* deste aviso.

Para efeitos do disposto nos artigos 4.º, n.º 1, e 54.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem ainda constituídas reservas de recrutamento próprias e, bem assim, que não foi feita consulta à ECCRC atenta a inexistência de reservas de recrutamento e consequente dispensa temporária de consulta, porquanto não foram ainda publicitados quaisquer procedimentos nos termos dos artigos 41.º e seguintes da referida Portaria.

1 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — Caracterização do posto de trabalho: Proporciona a todos os trabalhadores as condições de segurança, higiene e de protecção da saúde; Assegura que o desenvolvimento económico promova a humanização do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde; Previne os riscos profissionais segundo princípios, normas e programas que visem, nomeadamente: a definição das condições técnicas a que devem obedecer a concepção, fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e as transformações dos componentes materiais do trabalho em função da natureza e grau dos riscos e, ainda, as obrigações das pessoas por tal responsáveis; a determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limites de exposição dos trabalhadores e agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação de resultados; a promoção da vigilância da saúde dos trabalhadores; o incremento da investigação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho e a eficácia de um sistema de fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para a ocupação do posto de trabalho referido (um posto) e para os efeitos previstos no n.º 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 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- 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: Segurança ou Higiene no Trabalho e, ou, licenciatura na área das Ciências Sociais e Humanas complementada com formação ou curso pós-graduação em Segurança e Higiene no Trabalho).

5.3 — Requisitos de vínculo:

5.3.1 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, 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 supra, tendo em conta os princípios de racionalização, de economia, de eficiência e de eficácia, de acordo com o constante na deliberação n.ºs 8/2011 e 370/2011, tomadas em reunião ordinária da Câmara Municipal, de 06/01/2011 e 21/09/2011 (Proposta n.º 19/2011/DRH-DIGAT), nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 10.º e com referência ao n.º 2 do artigo 9.º ambos da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, foi decidido que o presente procedimento seja alargado ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída por tempo determinado (contrato a termo resolutivo, certo ou incerto ou nomeados transitariamente) ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

5.3.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade especial, ocupem postos de trabalho

previstos no mapa de pessoal do Município de Setúbal idênticos ao posto de trabalho para cuja actividade e consequente ocupação se publicita o presente procedimento.

5.4 — Posicionamento remuneratório — Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o disposto no artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias é objecto 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 — Formalização de candidaturas — Nos termos conjugados dos artigos 27.º e 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a apresentação das candidaturas deverá ser efectuada em suporte de papel e através do preenchimento de formulário tipo, documento de utilização obrigatória, a solicitar no Departamento de Recursos Humanos desta Autarquia e disponível através da página electrónica do Município (www.mun-setubal.pt). O formulário, devidamente preenchido e assinado, poderá ser entregue pessoalmente na Secção de Atendimento do Departamento de Recursos Humanos, até ao fim do prazo fixado no presente aviso, ou remetido pelo correio registado com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Setúbal, Praça do Brasil, n.º 17, 2900-285 Setúbal.

6.2 — O formulário, cujos itens 1, 2, 3, 4, 7 e 8 são de preenchimento obrigatório, 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 actual de emprego público por tempo indeterminado, com expressa referência à carreira e, ou categoria, de que seja titular, bem como a actividade que o candidato executa quando se aplique;
- c) Fotocópia do Bilhete de Identidade válido ou do cartão de Cidadão;
- d) Declaração sob compromisso de honra em como possui os requisitos constantes do ponto 5.1;
- e) Documentos comprovativos da experiência e da formação profissional.

6.3 — Não são admitidas candidaturas enviadas por correio electrónico.

6.4 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a) a e) do ponto 5.1. do presente aviso, desde que declarem sob compromisso de honra no próprio requerimento, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada uma delas.

7 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

7.1 — 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.

7.2 — 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 actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

8 — Métodos de Selecção: No presente procedimento concursal serão aplicados os dois métodos de selecção obrigatórios e um complementar, referidos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- Provas de Conhecimentos (PC), método obrigatório;
- Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório;
- Entrevista Profissional de Selecção (EPS), método complementar;

E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 53.º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a 1.ª parte do mesmo normativo, os métodos:

- Avaliação Curricular (AC), método obrigatório;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), método obrigatório;
- Entrevista Profissional de Selecção (EPS), método complementar.

8.1 — 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.

Este método de selecção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica e incide sobre conteúdos directamente relacionados com as exigências da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

8.1.1 — As temáticas e legislação necessária à realização das provas de conhecimentos são as seguintes:

Legislação:

Temas Gerais:

Quadro de competências e Regime Jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das Freguesias estabelecido na Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro; Constituição da República Portuguesa, republicada pela lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de Agosto;

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, na sua actual redacção;

Regimes de Vinculação, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas aprovados pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e adaptados à Administração Autárquica pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro;

Regime do contrato de trabalho em funções públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

Quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais estabelecido pela Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro;

Adaptação aos serviços da administração autárquica do sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, através do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro.

Temas Específicos:

Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro: Regime dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais da Administração Pública;

Portaria n.º 987/96, de 6 de Outubro: Estabelece as Prescrições Mínimas de segurança e Saúde nos locais de trabalho;

Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto: Regulamento Geral de Higiene e Segurança do trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritórios e Serviços;

Decreto-Lei n.º 50/05, de 25 de Fevereiro: Prescrições Mínimas de segurança e Saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho;

Decreto-Lei n.º 348/93, de 01 de Outubro: Prescrições Mínimas de segurança e Saúde dos trabalhadores na utilização dos Equipamentos de Protecção individual;

Portaria n.º 1131/93, de 04 de Novembro: Regulamentação técnica relativa aos equipamentos de protecção individual;

Decreto-Lei n.º 330/93, de 25 de Setembro: Prescrições Mínimas de segurança e Saúde na movimentação manual de cargas.

8.2 — 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.

8.3 — Avaliação Curricular (AC) — visa avaliar analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica 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 factor 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 acção 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 actividades 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, actividade 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 relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

Excelente: Entre 4,5 e 5 — 20 valores;

Muito Bom: Entre 4 e 4,4 — 16 valores;

Bom: Entre 3 e 3,9 — 12 valores;

Necessita Desenvolvimento: Entre 2 e 2,9 — 8 valores.

A classificação deste factor será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo factor 4.

8.4 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

8.5 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Será elaborada uma ficha individual com as questões (temas) abordados directamente 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.

8.6 — 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 Selecção 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 selecção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a efectividade 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 Selecção.

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

Os métodos de selecção são aplicados pela ordem indicada sendo excluídos os candidatos que obtenham em cada método uma valoração

inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de selecção para o qual tenham sido convocados.

Excepcionalmente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de selecção obrigatórios, os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada nos seguintes termos:

Aplicação do primeiro método de selecção a todos os candidatos admitidos;

Aplicação do segundo método de selecção obrigatório apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de selecção 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.

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

9.1 — 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 actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

10 — Constituição do júri:

Presidente — Susana Antonieta Branco dos Santos, Chefe de Divisão de Desenvolvimento de Competências do Departamento de Recursos Humanos.

Vogais efectivos:

António Manuel Gomes Pinto, Chefe de Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho do Departamento de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

Marco Aurélio Galhavano Saraiva, Técnico Superior de Recursos Humanos.

Vogais suplentes:

Ana Bela Verissimo Soares dos Reis, Técnico Superior de Recursos Humanos.

Marta Alexandra Gomes Martins Silva, Técnico Superior Sociologia no Trabalho.

11 — Publicitação: o presente procedimento será publicitado na Bolsa de Emprego Público, na página Electrónica do Município de Setúbal e em Jornal de Expansão Nacional por extracto (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 activamente 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.

14 de Outubro de 2011. — A Vereadora, com competência delegada pelo despacho n.º 26-A/09/GAP, de 10 de Novembro, *Carla Guerreiro*.

305299259

Aviso n.º 22328/2011

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho não ocupado de assistente técnico (higiene e segurança no trabalho) da carreira geral de assistente técnico.

Nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, na sequência de aprovação do órgão executivo em reunião n.º 18/2011, de 21/09/2011 (deliberação n.º 370/2011), e por meu Despacho n.º 251/11, de 13/10/2011, 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 categoria de Assistente Técnico (Higiene e Segurança no Trabalho) da carreira geral de Assistente Técnico previsto e não ocupado no mapa de pessoal próprio do Município de Setúbal, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação no *Diário da República* deste aviso.

Para efeitos do disposto nos artigos 4.º, n.º 1, e 54.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem ainda constituídas reservas de recrutamento próprias e, bem assim, que não foi feita consulta à ECCRC atenta a inexistência de reservas de recrutamento e consequente dispensa temporária de consulta, porquanto não foram

ainda publicitados quaisquer procedimentos nos termos dos artigos 41.º e seguintes da referida Portaria.

1 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — Caracterização do posto de trabalho: Exerce funções de natureza de aplicação técnica, exigindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos obtidos através de curso adequado, designadamente: execução de tarefas de aplicação técnicas e dispositivos de segurança; colaboração nas acções visando a criação de atitudes e comportamentos de segurança por parte dos trabalhadores.

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

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para a ocupação do posto de trabalho referido (um posto) e para os efeitos previstos no n.º 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 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- 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 Técnico-Profissional ou Tecnológico na área da Higiene e Segurança no Trabalho, equiparado ao 12.º ano de escolaridade, insusceptível de substituição por formação ou experiência profissional.

5.3 — Requisitos de vínculo:

5.3.1 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, 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 supra, tendo em conta os princípios de racionalização, de economia, de eficiência e de eficácia, de acordo com o constante na deliberação n.º 370/2011, tomada em reunião ordinária da Câmara Municipal n.º 18/2011, de 21/09/2011, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 10.º e com referência ao n.º 2 do artigo 9.º ambos da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, foi decidido que o presente procedimento seja alargado ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída por tempo determinado (contrato a termo resolutivo, certo ou incerto ou nomeados transitório) ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

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

5.4 — Posicionamento remuneratório — Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o disposto no artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição, nível 5, da categoria de Assistente Técnico.

6 — Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

6.1 — Formalização de candidaturas — Nos termos conjugados dos artigos 27.º e 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a apresentação das candidaturas deverá ser efectuada em suporte de papel e através do preenchimento de formulário tipo, documento de utilização obrigatória, a solicitar no Departamento de Recursos Humanos desta Autarquia e disponível através da página electrónica do Município (www.mun-setubal.pt). O formulário, devidamente preenchido e assinado, poderá ser entregue pessoalmente na Secção de Atendimento do Departamento de Recursos Humanos, até ao fim do prazo fixado no presente aviso, ou remetido pelo correio registado com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Setúbal, Praça do Brasil, n.º 17, 2900-285 Setúbal.