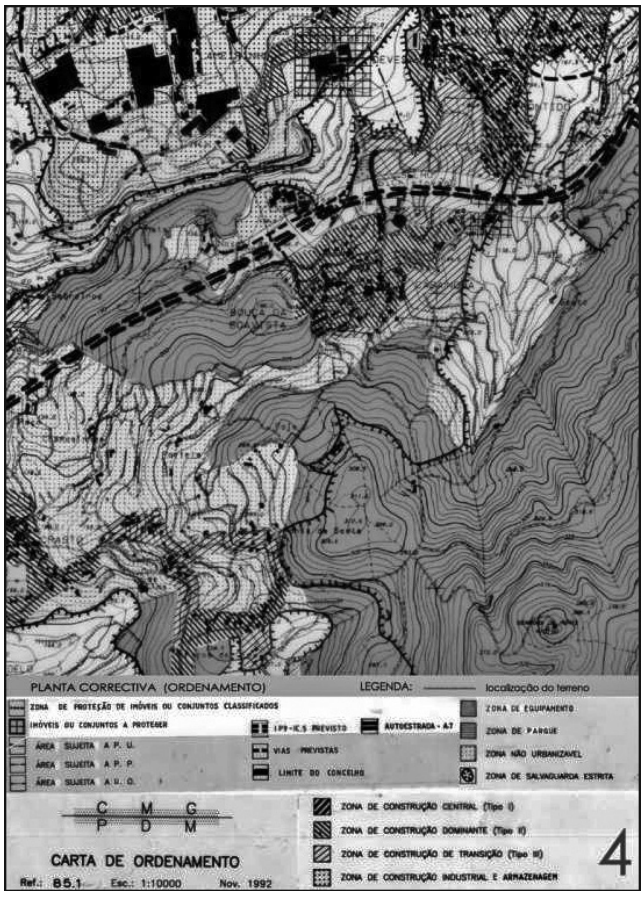

302047804

CÂMARA MUNICIPAL DE LEIRIA

Aviso n.º 13242/2009

Abertura de procedimento concursal comum de recrutamento

Faz-se público que, por meu despacho proferido em 28/04/2009, foi autorizada a abertura do seguinte procedimento concursal: Procedimento concursal comum de recrutamento tendo em vista a ocupação, por tempo determinado, de 03 postos de trabalho não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria (Ref. PCCR — 08/2009).

1 — Caracterização dos postos de trabalho: a carreira e categoria correspondentes aos postos de trabalho a ocupar, bem como as competências ou actividades a cumprir ou a executar, são as que de seguida se indicam: assistente técnico — execução de tarefas de índole técnico — documental, nomeadamente: todas as actividades relacionadas com o circuito do documento, entre as quais catalogação e classificação, assim como o atendimento especializado em bibliotecas (referência); execução de actividades de promoção da leitura e de informação, nomeadamente: Hora do conto, Clube de Leitura, exposições bibliográficas, leitura animada para adultos, exposições documentais; e apresentação de propostas para Plano de Actividades e aquisições documentais para actualização do Fundo documental de empréstimo.

2 — Local de trabalho: Divisão de Bibliotecas e Arquivo Histórico do Departamento de Cultura, Desporto e Juventude/Concelho de Leiria.

3 — Constituição das relações jurídicas de emprego público:

a) Modalidade: contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, a vigorar pelo prazo de um ano, eventualmente prorrogável por iguais períodos, até ao limite máximo de três anos, ao abrigo do disposto na segunda parte do n.º 1 do artigo 9.º, no artigo 20.º e na segunda parte do n.º 1 do artigo 21.º, todos da LVCR, e no artigo 103.º e no n.º 1 *a contrario* do artigo 104.º, ambos do RCTFP;

b) Fundamentação: alínea *h*) do n.º 1 do artigo 93.º do RCTFP;

c) Recrutamento para a constituição das relações jurídicas de emprego público: inicia-se sempre de entre trabalhadores que se encontrem em situação de mobilidade especial ou que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público, constituídas por tempo indeterminado, e, em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns dos postos de trabalho por aplicação daqueles princípios, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme previsto no meu despacho de 28/04/2009, sendo efectuado pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e, esgotados estes, dos restantes candidatos;

d) Quota de emprego: é garantida a reserva de um posto de trabalho a preencher por candidato com deficiência, desde que o grau de incapacidade funcional seja igual ou superior a 60 %;

e) Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

4 — Requisitos de admissão:

4.1 — Requisitos relativos ao trabalhador previstos no artigo 8.º da LVCR:

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.

4.2 — Requisito relativo à exigência de nível habilitacional previsto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 44.º e no n.º 1 do artigo 51.º, ambos da LVCR: o nível habilitacional, e a área de formação profissional, correspondentes ao grau de complexidade funcional da carreira e categoria, são os que de seguida se indicam, sendo insusceptíveis de substituição por adequada formação ou experiência profissional: 12.º ano de escolaridade/curso que lhe seja equiparado — Biblioteca e Documentação, ainda que sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 115.º da LVCR;

A não titularidade dos requisitos previstos nos pontos 4.1. e 4.2. que antecedem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.

4.3 — Outros requisitos de recrutamento previstos nas alíneas *a*) a *d*) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR:

a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou actividade, da Câmara Municipal de Leiria;

b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou actividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;

c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;

d) Trabalhadores que exerçam os respectivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outras relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

Consideram-se excluídos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicitam os procedimentos.

5 — Métodos de selecção:

5.1 — Métodos de selecção obrigatórios:

5.1.1 — Avaliação curricular (AC) — será aplicada e classificada conforme previsto na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, conjugada com o disposto no artigo 11.º e no n.º 4 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, respectivamente — parâmetros de avaliação:

a) Habilitação académica — serão considerados os níveis habilitacionais detidos pelos candidatos, a avaliar nos termos a seguir indicados: habilitação acima da mínima exigida |20 valores ou habilitação mínima exigida |19 valores;

b) Formação profissional — serão consideradas as áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional detidas pelos candidatos, desde que relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da(s) função(ções), a avaliar nos termos a seguir indicados: formação relevante|20 valores ou formação irrelevante ou sem formação|15 valores;

c) Experiência profissional — será considerada a execução pelos candidatos de actividade(s) inerente(s) ao(s) posto(s) de trabalho a ocupar, bem como o respectivo grau de complexidade, a avaliar nos termos a seguir indicados: experiência relevante de grau superior|20

valores, experiência relevante|15 valores ou experiência irrelevante ou sem experiência|10 valores;

d) Avaliação de desempenho — será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos, relativa ao último período, não superior a três anos, em que cumpriram ou executaram atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, a avaliar nos termos a seguir indicados: desempenho relevante convertido em excelente ou excelente|20 valores, desempenho relevante ou muito bom|17 valores, desempenho adequado ou bom|14 valores, o último período refere-se ao desempenho de actividade(s) relevante(s) mas é superior a 03 anos ou insusceptível de avaliação ou refere-se ao desempenho de actividade(s) irrelevante(s)|10 valores ou desempenho inadequado ou necessita de desenvolvimento ou mau|08 valores.

AC=(ax20 %)+(bx20 %)+(cx30 %)+(dx30 %).

Sistema de ponderação do método para a valoração final: 40 % caso sejam aplicados este e o método de selecção a seguir indicado ou 70 % caso seja aplicado apenas este método de selecção.

5.1.2 — Entrevista de avaliação de competências (EAC) — será aplicada e classificada conforme previsto na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, conjugada com o disposto no artigo 12.º e no n.º 5 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, respectivamente — parâmetros de avaliação:

a) Experiência profissional — serão consideradas as capacidades detidas pelos candidatos para reunir e aplicar, de forma adequada, a experiência profissional detida ao desempenho das funções, com base na análise estruturada dos aspectos técnicos evidenciados para estudar dados, ponderar alternativas, propor soluções aptas e em tempo útil, bem como da preocupação em alargar a experiência detida de modo a perspectivar de forma mais abrangente os problemas;

b) Qualificação profissional — serão consideradas as capacidades detidas pelos candidatos para reunir e aplicar, de forma adequada, os conhecimentos formais, académicos, técnicos e profissionais detidos ao desempenho das funções, com base na análise estruturada dos aspectos técnicos evidenciados para estudar dados, ponderar alternativas, propor soluções aptas e em tempo útil, bem como da preocupação em alargar a experiência detida de modo a perspectivar de forma mais abrangente os problemas;

c) Motivação profissional — será considerada a apetência detida pelos candidatos para orientar o comportamento para a realização das tarefas e actividades do serviço, com base na análise estruturada dos aspectos comportamentais evidenciados para se envolver activamente na realização das tarefas, manter a moral elevada, dinamismo, esforço e vontade em alcançar níveis superiores de desempenho.

Cada um daqueles parâmetros será avaliado nos termos a seguir indicados: elevado|20 valores, bom|16 valores, suficiente|12 valores, reduzido|08 valores e insuficiente|04 valores.

EAC=(a+b+c)/3.

Sistema de ponderação do método para a valoração final: 30 % caso sejam aplicados este e o método de selecção referido no ponto 5.1.1.

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, a admissão de candidatos em número igual ou superior a 100, conduzirá à utilização da avaliação curricular como único método de selecção obrigatório (cf. n.º 4 do artigo 53.º da LVCR).

5.2 — Método de selecção complementar:

5.2.1 — Entrevista profissional de selecção (EPS): será aplicada conforme previsto no n.º 3 do artigo 53.º da LVCR, conjugado com o disposto no artigo 13.º e n.ºs 6 e 7 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, respectivamente — parâmetros de avaliação:

a) Experiência profissional: serão considerados os aspectos técnicos evidenciados pelos candidatos para reunir e aplicar, de forma adequada, a experiência profissional detida ao desempenho das funções;

b) Orientação para os resultados: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para concretizar de forma eficaz e eficiente os objectivos fixados;

c) Orientação para o serviço público: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para agir de acordo com os valores éticos e deontológicos que presidem ao funcionamento dos serviços públicos e do sector em que se insere;

d) Organização e método de trabalho: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para organizar, definir prioridades e realizar metodicamente as actividades;

e) Análise da informação e sentido crítico: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para identificar e seleccionar a informação útil, organizar os elementos necessários e interpretar e avaliar os dados;

f) Adaptação e melhoria contínua: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para se adaptar e assumir novos e crescentes desafios e para se empenhar no desenvolvimento e na actualização técnica;

g) Iniciativa e autonomia: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para actuar de modo independente, autónomo e diligente no desenvolvimento das actividades;

h) Inovação e qualidade: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para desenvolver as actividades de forma crítica;

i) Optimização de recursos: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para utilizar os recursos e os instrumentos de trabalho de forma eficiente e propor ou implementar medidas de optimização e de diminuição de custos;

j) Responsabilidade e compromisso com o serviço: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para compreender o seu papel na prossecução das competências cometidas aos serviços;

k) Relacionamento interpessoal: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para interagir e trabalhar com pessoas diferentes e em vários contextos sócio — profissionais;

l) Comunicação: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para se exprimir de forma clara e precisa;

m) Trabalho de equipa e cooperação: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para se integrar em equipas de trabalho multidisciplinares;

n) Tolerância à pressão e contrariedades: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para lidar de forma profissional com situações de pressão e de contrariedade;

o) Motivação profissional: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para orientar o comportamento para a realização das tarefas e actividades do serviço.

Cada um daqueles parâmetros será avaliado nos termos a seguir indicados: elevado|20 valores, bom|16 valores, suficiente|12 valores, reduzido|08 valores e insuficiente|04 valores.

EPS = (a+b+c+d+e+f+g+h+i+j+k+l+m+n+o)/15.

Sistema de ponderação do método para a valoração final: 30 %.

Consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, bem como aqueles que não compareçam à aplicação do(s) método(s) que exijam a sua presença.

A acta do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção a utilizar, as grelhas classificativas e os sistemas de valoração final dos métodos, será facultada aos candidatos sempre que solicitada.

6 — Composição e identificação do júri designado para a tramitação do procedimento: Sr.ª Dr.ª Ângela Maria Ramiro Salgueiro Pereira como presidente, Sr.ª Dr.ª Teresa Jesus Coelho Machado Nogueira e Sr.ª D. Maria Fátima Santos Quinta Fernandes Portugal como vogais efectivos, e Sr.ª D. Susana Manuela Estevão Marques Fernandes e o Sr. Dr. Luís Duarte Tavares, como vogais suplentes.

O presidente do júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo primeiro vogal efectivo.

7 — Formalização de candidaturas:

7.1 — Prazo, forma e local de apresentação:

a) Prazo: 10 dias úteis, contados da data da presente publicação;

b) Forma: em suporte de papel, mediante o preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível junto da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Leiria ou em www.cm-leiria.pt, acompanhado da documentação indicada no ponto 7.2 que se segue;

c) Local: pessoalmente, junto da Secção de Apoio Administrativo ao Expediente Geral e Actas da Câmara Municipal de Leiria, durante o horário normal de funcionamento, ou remetida por correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal da Câmara Municipal de Leiria, a saber: Largo da República, 2414 — 006 Leiria, em ambos os casos, até à data limite indicada na alínea *a*) que antecede.

7.2 — Documentos exigidos para admissão: as candidaturas deverão ser instruídas com os documentos necessários à comprovação da titularidade dos requisitos legalmente previstos, nos termos a seguir indicados:

a) Documento comprovativo dos requisitos indicados no ponto 4.1. que antecede, bastando que os candidatos declarem, no formulário tipo, que reúnem os requisitos previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008;

b) Documento comprovativo do requisito indicado no ponto 4.2. que antecede, bastando que os candidatos entreguem fotocópia simples do

certificado de habilitações académicas ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

c) Sendo o caso, documento comprovativo dos requisitos indicados no ponto 4.3. que antecede, bastando que os candidatos entreguem declaração, devidamente autenticada e actualizada, emitida pelo órgão ou serviço, da qual conste inequivocamente a relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que sejam titulares, da actividade que executam e do órgão ou serviço onde exercem funções.

Os documentos acima exigidos são solicitados pelo júri à Divisão de Recursos Humanos e àquele entregues oficiosamente, no caso dos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Leiria.

A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas *a*) a *c*) que antecedem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto nos n.os 10 e 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009.

7.3 — Documentos exigidos para avaliação: as candidaturas deverão ser instruídas com os documentos necessários à avaliação dos candidatos, nos termos a seguir indicados:

a) Currículo profissional detalhado e organizado de forma a facilitar e a possibilitar a correcta aplicação dos métodos de selecção, devendo ser acompanhado por:

b) Fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos aí referidos, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada, à experiência profissional detida e à avaliação de desempenho obtida, bem como do bilhete de identidade e do número de identificação fiscal ou do cartão de cidadão ou de outro(s) documento(s) equivalente(s), sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009.

Os documentos comprovativos dos factos indicados no currículo são solicitados pelo júri à Divisão de Recursos Humanos e àquele entregues oficiosamente, no caso dos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Leiria, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

A não apresentação do documento previsto na alínea *a*) que antecede, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto nos n.os 10 e 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009.

7.4 — Documentos necessários à aplicação da quota de emprego: nos casos aplicáveis, a candidatura deverá ser instruída com o documento necessário à aplicação da quota de emprego, nos termos a seguir indicados:

a) Documento comprovativo do requisito indicado na alínea *d*) do ponto 3 que antecede, bastando que os candidatos declarem, no requerimento, sob compromisso de honra, o tipo de deficiência e o grau de incapacidade possuídos, devendo igualmente mencionar todos os elementos necessários para que o processo de selecção possa ser adequado, nas diferentes vertentes, às respectivas capacidades de comunicação/expressão.

Não é admissível a formalização de candidaturas ou o envio de documentos por correio electrónico.

A apresentação de documentos falsos na instrução da candidatura determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

8 — Consulta à ECCRC: encontra-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de efectuar a consulta prévia a que se refere a segunda parte do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conforme documento apenso ao correspondente processo, em 28/04/2009.

30 de Junho de 2009. — A Presidente da Câmara, *Isabel Damasceno Campos*.

302046054

Aviso n.º 13243/2009

Abertura de procedimentos concursais comuns de recrutamento

Faz-se público que, por meu despacho proferido em 28/04/2009, foi autorizada a abertura dos seguintes procedimentos concursais:

a) Procedimento concursal comum de recrutamento tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de 01 posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria (Ref. PCCR — 13/2009);

b) Procedimento concursal comum de recrutamento tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de 01 posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria (Ref. PCCR — 17/2009).

1 — Caracterização dos postos de trabalho: a carreira e categoria correspondentes aos postos de trabalho a ocupar, bem como as competências ou actividades a cumprir ou a executar, são as que de seguida se indicam:

a) Ref. PCCR — 13/2009: técnico superior — desempenhar as tarefas de que seja directamente incumbido pelo Vereador no âmbito do apoio técnico ao Arquivo Municipal e ao Arquivo Histórico;

b) Ref. PCCR — 17/2009: técnico superior — desenvolve estudos e métodos e processos de natureza técnica que sustentam a coordenação do planeamento estratégico do desenvolvimento social do Concelho, através da Rede Social; e elabora, individualmente e em grupo, estudos e propostas de complexidade diversa, no âmbito de diferentes dimensões da exclusão social; contribui para o desenvolvimento das demais competências da DASF, complementarmente, e em substituição de outros técnicos superiores da mesma unidade orgânica.

2 — Locais de trabalho:

a) Ref. PCCR — 13/2009: Serviços de Apoio aos Órgãos Municipais/Concelho de Leiria;

b) Ref. PCCR — 17/2009: Divisão de Acção Social e Família do Departamento de Educação e Acção Social/Concelho de Leiria.

3 — Constituição das relações jurídicas de emprego público:

a) Modalidade: contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo do disposto na segunda parte do n.º 1 do artigo 9.º, no artigo 20.º e na primeira parte do n.º 1 do artigo 21.º, todos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adiante designada de LVCR;

b) Recrutamento para a constituição das relações jurídicas de emprego público: inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, e, em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns dos postos de trabalho por aplicação daquele princípio, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme previsto no meu despacho de 28/04/2009, sendo efectuado pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e, esgotados estes, dos restantes candidatos;

c) Quota de emprego: o candidato com deficiência, desde que o grau de incapacidade funcional seja igual ou superior a 60 %, tem preferência em caso de igualdade de classificação;

d) Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

4 — Requisitos de admissão:

4.1 — Requisitos relativos ao trabalhador previstos no artigo 8.º da LVCR:

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.

4.2 — Requisito relativo à exigência de nível habilitacional previsto na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 44.º e no n.º 1 do artigo 51.º, ambos da LVCR: o nível habilitacional, e as áreas de formação académica, correspondentes ao grau de complexidade funcional da carreira e categoria, são os que de seguida se indicam, sendo insusceptíveis de substituição por adequada formação ou experiência profissional, ainda que sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 115.º da LVCR:

a) Ref. PCCR — 13/2009: licenciatura — Arquivo;

b) Ref. PCCR — 17/2009: licenciatura — Sociologia.

A não titularidade dos requisitos previstos nos pontos 4.1. e 4.2. que antecedem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.

4.3 — Outros requisitos de recrutamento previstos nas alíneas *a*) a *d*) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR:

a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou actividade, da Câmara Municipal de Leiria;