

faltas e impedimentos e a Técnica Superior, Dr.ª Ângela da Conceição Vieira Pereira;

Vogais suplentes: Técnica Superior Dr.ª Paula Cristina Fontes Santos Mendes e o Coordenador Técnico, Fernando Borges Rocha e Sousa.

Procedimento F e G

Presidente do Júri: O Chefe de Divisão, Eng.º Mário Joaquim Ferreira da Silva;

Vogais efectivos: O Técnico Superior, Eng.º José Diogo Moreira Ferreira Silva que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e o Técnico Superior Dr. Carlos Manuel Araújo Pinto Gonçalves;

Vogais suplentes: A Técnica Superior, Dr.ª Ângela da Conceição Vieira Pereira e o Especialista de Informática, Eng.º Hélio Portela Correia.

Procedimento H

Presidente do Júri: O Técnico Superior Dr. Carlos Manuel Araújo Pinto Gonçalves;

Vogais efectivos: A Técnica Superior Dr.ª Paula Cristina Fontes Santos Mendes, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e a Técnica Superior, Dr.ª Ângela da Conceição Vieira Pereira;

Vogais suplentes: O Especialista de Informática, Eng.º Hélio Portela Correia e a Técnica Superior, Maria Manuela Silva Dias Ferreira Bessa.

Procedimento de J a N

Presidente do Júri: O Técnico Superior, Eng.º Osvaldo João Sampaio Frazão Figueiredo;

Vogais efectivos: A Técnica Superior, Dr.ª Iva Carla Vieira Rodrigues Ferreira, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e o Encarregado Geral Operacional, Guilherme Martins Cruz;

Vogais suplentes: Técnica Superior, Dr.ª Ângela da Conceição Vieira Pereira e o Especialista de Informática, Eng.º Hélio Portela Correia.

Procedimento O

Presidente do Júri: O Técnico superior Dr. Carlos Manuel Araújo Pinto Gonçalves;

Vogais efectivos: A Técnica Superior Dr.ª Ângela da Conceição Vieira Pereira, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e a Coordenadora Técnica Carminda Amélia Sousa Marques.

Vogais suplentes: A Técnica Superior, Dr.ª Paula Cristina Fontes Santos Mendes e o Especialista de Informática, Grau 1, Nível 2, Eng.º Hélio Portela Correia.

Procedimento P

Presidente do Júri: O Técnico superior Dr. Carlos Manuel Araújo Pinto Gonçalves;

Vogais efectivos: O Coordenador Técnico, António Santos Silva, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e o Especialista de Informática, Grau 1, Nível 2, Eng.º Hélio Portela Correia.

Vogais suplentes: A Técnica Superior Dr.ª Ângela da Conceição Vieira Pereira e a Técnica Superior, Dr.ª Paula Cristina Fontes Santos Mendes.

10 — De acordo com o preceituado no artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados nos termos da alínea *a) b) c) ou d)* do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

10.1 — Os candidatos admitidos serão convocados, para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da portaria acima referida, ou seja, por um dos seguintes meios: E-mail com recibo de entrega da notificação; Ofício registado; Notificação pessoal; Aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República* informando da afixação em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e da disponibilização na sua página electrónica, conforme o disposto do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

10.2 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 31 da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01. A referida lista após homologação é publicada na 2.ª Série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações desta autarquia e disponibilizada na página electrónica.

11 — «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.»

12 — Dar-se-á cumprimento ao previsto no n.º 3, artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3/02, ou seja, o candidato com deficiência tem

preferência em igualdade de classificação, devendo para tal declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

4 de Agosto de 2009. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora da DRH, *Maria Germana de Sousa Rocha*.

302154692

MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

Deliberação n.º 2356/2009

Nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 34/2009, de 6 de Fevereiro, torna-se público que a Câmara Municipal de Grândola, conforme despacho do presidente da Câmara datado de 21 de Abril de 2009, foi autorizado no âmbito do Plano de Relançamento da Economia Europeia consagrado através do Decreto-Lei n.º 34/2009, de 6 Fevereiro, considerar como uma das suas grandes prioridades, a renovação e requalificação do Parque Escolar, promovendo a construção, remodelação e ampliação das escolas existentes no concelho de Grândola, designadamente, e no caso concreto a construção do “Centro Escolar do Carvalhal”, estabelecendo a prioridade de cada um destes investimentos como acções integradas no eixo prioritário da “Modernização do Parque Escolar”, nos termos do n.º 5 do artigo 1.º do referido diploma, com vista a seguir-se os procedimentos por ajuste directo consignado no mesmo artigo para o Centro Escolar anteriormente referido.

Com vista a assegurar a transparência e alcançar o melhor para o interesse público, nos termos do artigo 6.º do diploma supra referenciado, autorizou-se ainda através do mesmo despacho a abertura do procedimento de empreitada relativo ao Centro Escolar em questão por ajuste directo com convite às seguintes empresas: Carlos Costa, Construções, L.ª, A. C. Nunes — Soc. Unipessoal, L.ª, e Engibeta Engenharia e Construção, L.ª

25 de Junho de 2009. — O Presidente da Câmara, *Carlos Beato*.

302164906

MUNICÍPIO DE LEIRIA

Aviso n.º 14453/2009

Abertura de procedimentos concursais comuns de recrutamento

Faz-se público que, por despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Leiria, de 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 08 postos de trabalho não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria (Ref. PCCR — 20/2009);

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 — 21/2009);

c) 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 — 22/2009);

d) 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 — 23/2009).

1 — Caracterização dos postos de trabalho: as carreiras e categorias 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 — 20/2009: assistente operacional — tarefas de carácter manual ou mecânico no âmbito do apoio geral requerido pelas actividades desenvolvidas pelo Sector de Oficinas (3)|tarefas de carácter manual ou mecânico no âmbito do apoio geral requerido pelas actividades desenvolvidas pela Divisão de Conservação de Edifícios, Vias e Obras de Arte (2)|suprimento das necessidades existentes na Praia do Pedrógão ao nível da limpeza da praia, bem como da limpeza e manutenção dos equipamentos nela existentes; colaboração na retirada de cadáveres de animais marinhos que dão à costa; intervenções urgentes resultantes de condições naturais imponderáveis como sejam a existência

de matéria orgânica (algas) no areal; execução de cargas e descargas; e realização de trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos (2) tarefas de carácter manual e mecânico relativas à captura, alojamento e abate de canídeos e gatídeos, e serviços de manutenção e limpeza do canil municipal (1);

b) Ref. PCCR — 21/2009: assistente operacional — condução de máquinas pesadas e veículos especiais, bem como de outras viaturas ligeiras ou pesadas e conservação e manutenção das máquinas e veículos;

c) Ref. PCCR — 22/2009: assistente operacional — execução de trabalhos de carácter manual ou mecânico na área da pintura;

d) Ref. PCCR — 23/2009: assistente operacional — execução de trabalhos de carácter manual ou mecânico na área da alvenaria em diversos materiais, construção de pequenos muros e outros trabalhos similares.

2 — Locais de trabalho:

a) Ref. PCCR — 20/2009: Divisão de Máquinas, Viaturas e Oficinas (3) e Divisão de Conservação de Edifícios, Vias e Obras de Arte (2), ambas do Departamento de Equipamento e Oficinas, e Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos (2) e Sector Médico-Veterinário (1), ambos do Departamento de Desenvolvimento Económico, Espaços Verdes e Ambiente, respectivamente/Concelho de Leiria;

b) Ref. PCCR — 21/2009: Divisão de Máquinas, Viaturas e Oficinas do Departamento de Equipamento e Oficinas/Concelho de Leiria, sem prejuízo das demais deslocações necessárias ao exercício das funções em causa;

c) Ref. PCCR — 22/2009: Divisão de Conservação de Edifícios, Vias e Obras de Arte do Departamento de Equipamento e Oficinas/Concelho de Leiria;

d) Ref. PCCR — 23/2009: Divisão de Conservação de Edifícios, Vias e Obras de Arte do Departamento de Equipamento e Oficinas/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 despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Leiria, 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) Quotas de emprego:

i) Ref. PCCR — 20/2009: 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%;

ii) Ref. PCCR'S — 21/2009 a 23/2009: 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 a) do n.º 1 do artigo 44.º e no n.º 1 do artigo 51.º, ambos da LVCR: o nível habilitacional correspondente ao grau de complexidade funcional da carreira e categoria, é o que de seguida se indica, sendo

insusceptível de substituição por adequada formação ou experiência profissional — escolaridade obrigatória (por referência à data de nascimento dos candidatos) -, ainda que sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 115.º da LVCR.

4.3 — Outros requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria:

a) Ref. PCCR — 21/2009: carta de condução adequada.

A não titularidade dos requisitos previstos nos pontos 4.1. e 4.2., e sendo o caso no ponto 4.3., que antecedem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.

4.4 — 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 do respectivo procedimento 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 obrigatórios e complementar:

5.1 — Os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no recrutamento dos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação os procedimentos são publicitados, ou que estejam colocados em situação de mobilidade especial e se tenham encontrado, por último, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação os procedimentos são publicitados, são os que de seguida se indicam, excepto quando afastados, por escrito:

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(s), 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, por procedimento, 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 — Os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no recrutamento dos demais candidatos, e, bem assim, dos referidos no ponto 5.1. que antecede que optem pela sua utilização, são os que de seguida se indicam:

5.2.1 — Provas de conhecimentos (PC): Serão aplicadas e classificadas conforme previsto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 53.º da LVCR, conjugada com o disposto no artigo 9.º e no n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, respectivamente, com as seguintes especificidades:

a) Assumirão a forma oral, revestirão natureza teórica, serão de realização individual e terão a duração aproximada de 15 minutos;

b) Incidirão sobre os conteúdos de natureza genérica e específica abaixo indicados, e cuja preparação deverá ser efectuada por recurso à legislação e bibliografia que de seguida também se referem: Constituição da República Portuguesa (Constituição da República Portuguesa de 1974, na redacção da lei constitucional n.º 1/2005, de 12 de Agosto), procedimento administrativo (Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro), modernização administrativa (Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 29/2000, de 13 de Março), atribuições e competências das autarquias locais (Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro), competências e funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro), acesso aos documentos da administração (Lei n.º 46/2007, de 24 de Agosto), vinculação, carreiras e remunerações (Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro), estatuto disciplinar (Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro), Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro), e adequado conhecimento da língua portuguesa (Gramática de Língua Portuguesa);

c) Parâmetros de avaliação:

i) Conhecimentos profissionais (*a*) — conhecimentos detidos pelos candidatos directamente relacionados com a(s) actividade(s) a desenvolver, a avaliar nos termos a seguir indicados: 05 questões de escolha múltipla|02 valores cada;

ii) Competências técnicas (*b*) — capacidades dos candidatos para aplicar os conhecimentos detidos a situações concretas e à resolução de problemas relacionados com a(s) actividade(s) a desenvolver, a avaliar nos termos a seguir indicados: 02 questões de desenvolvimento|05 valores cada;

$$PC = a + b.$$

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.

5.2.2 — Avaliação psicológica (AP): será aplicada e classificada conforme previsto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 53.º da LVCR, conjugada com o disposto no artigo 10.º e no n.º 3 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, respectivamente, e poderá comportar mais do que uma fase — parâmetros de avaliação:

a) Competências comportamentais — serão consideradas as aptidões dos candidatos para agir de forma equilibrada e adequada nas interacções com o meio profissional e no desenvolvimento da(s) actividade(s), a avaliar por recurso a técnicas de avaliação psicológica.

Cada um daqueles parâmetros será avaliado, por fase, nos termos a seguir indicados: apto ou não apto, e, na última fase, nos termos a seguir indicados: elevado 20 valores, bom 16 valores, suficiente 12 valores, reduzido 08 valores e insuficiente 04 valores.

Sistema de ponderação do método para a valoração final: 30% caso sejam aplicados este e o método de selecção referido no ponto 5.2.1.

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

5.3 — O método de selecção complementar a aplicar no recrutamento, independentemente da origem dos candidatos, é o que de seguida se indica:

5.3.1 — 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) Realização e 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 e normas gerais de 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) Adaptação e melhoria contínua: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para se adaptar e assumir novos desafios e para se empenhar no desenvolvimento e na aprendizagem;

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

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

h) Optimização de recursos: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para utilizar os recursos e os instrumentos de trabalho de forma eficiente e eficaz;

i) 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;

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

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

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

m) 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;

n) Orientação para a segurança: serão considerados os aspectos comportamentais evidenciados pelos candidatos para compreender e observar no desenvolvimento da actividade as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

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 respectivo procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases de selecção, bem como aqueles que não compareçam à aplicação dos métodos que exijam a sua presença.

As actas dos júris 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, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

6 — Composição e identificação dos júris designados para a tramitação dos procedimentos:

a) Ref. PCCR — 20/2009: Sr. Eng.º Francisco Eduardo Oliveira Morais como presidente, Sr.ª Eng.ª Maria Manuela Catarino Carvalho Tavares e Sr. Dr. Pedro Filipe Nogueira Costa como vogais efectivos, e Sr. Eng.º Tiago Miguel Alves Sismeiro e Sr. Dr. Luís Duarte Tavares como vogais suplentes;

b) Ref. PCCR — 21/2009: Sr. Eng.º Francisco Eduardo Oliveira Morais como presidente, Sr. Eng.º Tiago Miguel Alves Sismeiro e Sr. Eng. João Carlos Antunes Ferreira como vogais efectivos, e Sr. Eng. Carlos Alberto Dias Marques e Sr.ª Dr.ª Cláudia Catarina de Sousa Almeida como vogais suplentes;

c) Ref. PCCR — 22/2009: Sr. Eng.º Francisco Eduardo Oliveira Morais como presidente, Sr. Eng.º Tiago Miguel Alves Sismeiro e Sr. Joaquim José Oliveira Marques como vogais efectivos, Sr. Abílio Silva Santos Paulos e Sr.ª Dr.ª Alexandra Margarida Almeida Rodrigues Marques Ferreira como vogais suplentes;

d) Ref. PCCR — 23/2009: Sr. Eng.º Francisco Eduardo Oliveira Morais como presidente, Sr. Eng.º Tiago Miguel Alves Sismeiro e o Sr. Joaquim José Oliveira Marques como vogais efectivos, e Sr. Abílio Silva Santos Paulos e Sr.ª Dr.ª Alexandra Margarida Almeida Rodrigues Marques Ferreira como vogais suplentes.

Os presidentes dos júris serão respectivamente substituídos, 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, 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, e sendo o caso, nos pontos 4.3. e 4.4., 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 do requisito indicado no ponto 4.3. que antecede, bastando que os candidatos entreguem fotocópia simples da carta de condução;

d) Sendo o caso, documento comprovativo do requisito indicado no ponto 4.4. 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 d) 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.

7.3 — Documentos exigidos para avaliação: sendo o caso, 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, 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 c) 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 aos correspondentes processos em 28/04/2009.

16 de Junho de 2009. — O Vice-Presidente da Câmara, *Vitor Manuel Domingues Lourenço*.

301917346

Aviso n.º 14454/2009

Faz-se público que, por meu despacho de 01/07/2009, autorizei a abertura de concurso externo de ingresso para admissão a estágio de 12 bombeiros municipais na categoria de bombeiros de 3.ª classe|recrutadas (Ref. PCCR — 37/2009), ao abrigo do disposto no Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho, aplicáveis por força das disposições conjugadas do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de Abril e do n.º 1 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 69-A/2009, de 24 de Março, e, em tudo o que não contrarie aquelas disposições legais, do Regulamento de Ingresso, Acesso e Promoção na Carreira de Bombeiro Municipal, de 06 de Novembro de 1995, tendo em vista a ocupação de postos de trabalho previstos e não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria.

1 — Requisitos gerais de admissão a concurso:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados por lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos completos;

c) Possuir as habilitações literárias legalmente exigidas para o desempenho do cargo|09.º ano de escolaridade;

d) Ter cumprido os deveres militares ou de serviço cívico, quando obrigatório;

e) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

f) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.