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) Documento comprovativo do requisito indicado 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: 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, 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 *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 ao correspondente processo, em 28/04/2009.

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

301934786

Aviso n.º 15158/2009

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 02 postos de trabalho não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria (Ref. PCCR — 33/2009);

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 — 34/2009);

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 — 33/2009: assistente técnic*o* — atendimento do público sobre todos os assuntos e licenciamentos da competência do SLD, Mercados e Feiras; emissão de guias e controlo de pagamentos de serviços prestados pelos Técnicos de Metrologia; emissão de guias da taxa de inspecção/reinspecção de ascensores, de serviços prestados pelos Bombeiros Municipais; proceder às diligências necessárias aos licenciamentos de espectáculos e divertimentos públicos, licenças especiais de ruído, cartas de caçador, licenças de condução, venda ambulante, emissão de cartões de acesso ao Mercado Falcão, renovação/averbamentos de alvarás de licença de publicidade; e proceder a registos com fins estatísticos (1)| actividades de apoio administrativo no âmbito do Arquivo Histórico (1);

b) Ref. PCCR — 34/2009: assistente técnico — controlo metrológico de instrumentos de medição; preenchimento dos mapas do registo da verificação dos instrumentos de medição; cobrança das taxas do controlo metrológico e respectiva entrega na tesouraria do Município; e elaboração de mapas estatísticos e de receitas.

2 — Locais de trabalho:

a) Ref. PCCR — 33/2009: Sector de Licenciamentos Diversos do Departamento de Desenvolvimento Económico, Espaços Verdes e Ambiente (1), e Divisão de Bibliotecas e Arquivo Histórico do Departamento de Cultura, Desporto e Juventude (1), respectivamente/Concelho de Leiria;

b) Ref. PCCR — 34/2009: Divisão de Economia do Departamento de Desenvolvimento Económico, Espaços Verdes e Ambiente/Concelho de Leiria, sem prejuízo das demais disposições legais e regulamentares relativas à matéria.

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: de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, 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, no caso aplicável, a área de formação) 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:

a) Ref. PCCR — 33/2009: 12.º Ano de Escolaridade ou curso que lhe seja equiparado;

b) Ref. PCCR — 34/2009: 12.º Ano de Escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, acrescido de curso técnico na área da metrologia.

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.

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, 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, 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 éticos e deontológicos que presidem ao funcionamento dos serviços públicos e do sector em que se insere;

d) Orientação 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 e 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 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 do(s) método(s) 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 — 33/2009: Sr.ª Dr.ª Ângela Maria Ramiro Salgueiro Pereira como presidente, Sr.ª D. Veríssima Maria Soares Oliveira Gaspar Gonçalves e Sr.ª Dr.ª Teresa Jesus Coelho Machado Nogueira como Vogais efectivos, Sr. D. Lurdes Graça Cruz Novo e Sr. Dr. Luís Duarte Tavares como Vogais suplentes.

b) Ref. PCCR — 34/2009: Sr.ª Dr.ª Ana Margarida Costa Alexandre Correia como presidente, Sr.ª D. Veríssima Maria Soares Oliveira Gaspar Gonçalves e Sr. Carlos Manuel Pereira Francisco como Vogais efectivos, e Sr.ª Maria Albertina de Oliveira Pinto Ramos e Sr. Dr. Luís Duarte Tavares como Vogais suplentes.

Os presidentes dos júris serão respectivamente substituídos, nas suas faltas e impedimentos, pelo primeiro vogal efectivo, situação já verificada no segundo dos procedimentos.

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 previstos nos pontos 4.1. a 4.3., 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 (e, sendo o caso, do certificado do curso de formação profissional) ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

c) Documento comprovativo do requisito indicado 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: 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, 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 *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.

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

302199656

Aviso n.º 15159/2009

Procedimento Concursal para efeitos de recrutamento e selecção com vista ao provimento do titular do cargo de chefe da divisão de Parques e Espaços Verdes — Cargo de Direcção Intermédia do 2.º grau.

Conforme determina o n.º 10 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, torna-se público o meu despacho de nomeação proferido em 31 de Julho de 2009:

"(…)

Considerando que foi aberto procedimento concursal para efeitos de recrutamento e selecção com vista ao provimento do titular do cargo de Chefe da Divisão de Parques e Espaços Verdes — cargo de direcção intermédia do 2.º grau, publicitado na Bolsa de Emprego Público, em 4 de Junho de 2009, com o código de oferta OE200906/0138;

Considerando que a única candidata admitida foi submetida aos métodos de selecção "avaliação curricular" e a "entrevista pública de selecção", tendo obtido a pontuação final de 18,19 (0) valores;

Considerando que a candidata foi notificada da classificação final obtida, através de ofício n.º 12475, de 22 de Julho de 2009, não tendo, contudo, havido lugar à audiência dos interessados, conforme determina o n.º 11 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto;

Considerando a acta de reunião do Júri n.º 65/2009, de 14 de Julho, contendo proposta de nomeação da candidata Sr.ª Maria Manuela Vieira de Oliveira no cargo de Chefe da Divisão de Parques e Espaços Verdes — cargo de direcção intermédia do 2.º grau, junta ao processo;

Considerando que, do teor da referida proposta resulta, de forma cabalmente fundamentada, que a candidata reúne as condições necessárias para ser nomeada no cargo, porquanto foi-lhe atribuída a classificação final de 18,19 (0) valores, em virtude de ter demonstrado possuir:

a) Formação académica superior excepcionalmente relevante, evidenciada na forma em que a mesma lhe proporciona uma perspectiva mais abrangente e aprofundada das funções a exercer, ainda que o nível detido não exceda as habilitações exigidas como requisito formal de provimento;

b) Experiência profissional consideravelmente relevante, evidenciada pelo impacto que o mesmo tem no desempenho das funções inerentes ao cargo a prover, com competências nas áreas de parques e espaços verdes, durante um período de 4 e até 10 anos;

c) Formação profissional plenamente relevante, evidenciada pelo grau de complementaridade relativamente à formação académica e à experiência profissional, e pela adequação das acções de aperfeiçoamento profissional, considerando as competências cometidas à Divisão de Parques e Espaços Verdes, ressalvando-se a respectiva duração;

d) Conhecimentos do conteúdo funcional do cargo a prover consideravelmente adequados, evidenciados na percepção ampla e cabal demonstrada quanto ao enquadramento do Município aos níveis orgânico e funcional e às respectivas atribuições, às competências que legalmente são cometidas ao titular do cargo de direcção intermédia de 2.º grau em causa, às tarefas a desenvolver e às responsabilidades a assumir, por forma a aferir a conformidade para com as exigências da área de actividade a desenvolver;

e) Capacidade de análise e de decisão especialmente adequada, evidenciados pela aptidão demonstrada para efectuar uma apreciação global e abrangente de todas as situações específicas que possam advir do exercício do cargo dirigente em causa, ponderando cuidadosamente cada um dos aspectos relevantes com elas relacionados e identificando rapidamente as forças e as fraquezas e as oportunidades e as ameaças, por forma a conseguir estabelecer à partida um conjunto de alternativas válidas, a avaliar criteriosamente, com adequado enquadramento legal e previsão das consequências e dificuldades a curto prazo e numa perspectiva temporal mais alargada, por forma a tomar decisões com firmeza e convicção e adoptar medidas eficazes que permitam responder em tempo útil às solicitações que lhe são dirigidas e bem assim à unidade orgânica respectiva, e, sempre que possível, que se revelem menos onerosas para a Autarquia e causem o menor prejuízo aos colaboradores, eleitos locais e munícipes;

f) Capacidade de iniciativa e de adaptação profissional especialmente adequada, evidenciados pela aptidão demonstrada para, com base na decisão tomada na sequência do processo de análise, promover a resolução das situações e dos problemas apresentados, com a autonomia que se impõe e mediante adequada planificação, verificados os limites das competências próprias ou das que lhe forem delegadas ou subdelegadas, e para se ajustar com facilidade a novas tarefas e situações, por forma a responder de forma rápida e com a versatilidade desejada à mudança, sendo igualmente importante neste âmbito a aptidão para resistir a pressões, bem como o autodomínio em situações imprevistas, urgentes e de maior dificuldade técnica ou melindre pessoal;

g) Capacidade de planificação e de organização especialmente adequada, evidenciados pela aptidão demonstrada para, com base na decisão adoptada para resolução de determinada situação, estabelecer as metas a alcançar e os meios convenientes para o efeito, designadamente pela definição e adopção de métodos e técnicas de trabalho bem estruturados, pela hierarquização de objectivos de acordo com as prioridades estipuladas, pela planificação dos tempos de trabalho necessários ao desenvolvimento de cada etapa e pela afectação, caso a caso, dos recursos essenciais, nomeadamente dos meios humanos, estipulando e distribuindo tarefas pelos colaboradores na sua dependência hierárquica, atendendo às características individuais e necessidades específicas de cada um, numa perspectiva de descentralização funcional por forma a obter o máximo aproveitamento das sinergias resultantes;

h) Capacidade de inovação e criatividade especialmente adequada, evidenciados pela aptidão demonstrada para adoptar um espírito empreendedor e de abertura à mudança, sempre que não lhe seja possível prever e antecipar necessidades, evidenciando segurança na procura de soluções, pela autoconfiança e espontaneidade detidas, e apresentando medidas inovadoras e criativas adequadas a contornar os obstáculos referenciados, e bem assim para adoptar uma atitude dinâmica e de perseverança na prossecução dos objectivos ambicionados, com vista ao aumento da produtividade e à melhoria da qualidade do desempenho da unidade orgânica a que ficará afecto, por forma a alcançar a concretização de projectos singulares pautados pela elevada originalidade;

i) Capacidade de direcção e liderança especialmente adequada, evidenciados pela aptidão para suscitar absoluta confiança na sua actuação, e bem assim para suscitar e manter a disciplina, o respeito e o sentido de responsabilidade dos seus colaboradores, tal como para os orientar e conduzir na prossecução dos objectivos traçados, zelando e acompanhando o seu desenvolvimento profissional e pessoal, fomentando a iniciativa individual e a criatividade, numa atitude de reconhecimento e compreensão, para, e sempre que se revele necessário, ser capaz de conferir nova dinâmica ao funcionamento dos serviços, decorrente do reconhecimento da necessidade de proceder à adopção de uma nova cultura organizacional em antecipação ou em virtude das mudanças ocorridas, e ainda na disponibilidade demonstrada em colaborar com os eleitos locais, com os restantes titulares de cargos dirigentes e com os demais recursos humanos afectos aos serviços do Município de Leiria;

j) Capacidade de motivação consideravelmente adequada, evidenciados pela aptidão demonstrada para assumir obrigações, encargos e compromissos de crescente complexidade e ainda para estimular positivamente a actividade do grupo, mediante a criação de condições para uma boa comunicação, colaboração, entreajuda e apoio mútuo, por forma a suscitar a confiança necessária entre todos;

l) Sentido de responsabilidade consideravelmente adequado, evidenciados pela aptidão demonstrada para ponderar, julgar e agir em função da avaliação e da assunção das consequências dos seus actos e decisões;