pondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e consistirá numa ponderação de 35 % na Avaliação Final.

11.2 — Método Complementar, nos termos do artigo 7.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal:

11.2.1 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS): Prova de carácter teórico de duração de 30 minutos, que visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. A Avaliação da Entrevista Profissional de Selecção é expressa de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este factor será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 30 % na Avaliação Final.

11.3 — Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, por aplicação da seguinte fórmula:

CF= ACx35 %+EACx35 %+EPSx30 %

em que:

CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC= Entrevista de Avaliação de Competência; EPS = Entrevista profissional de Selecção;

12 — Cada um dos métodos ou fases de selecção é eliminatório, pela ordem acima enunciada e é excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9.5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. Os candidatos que forem excluídos não constarão da lista de ordenação final, sendo apenas notificados da homologação desta.

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método intercalar será efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página electrónica.

14 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final, após homologação será publicada na 2.ª série do *Diário da República,* em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página electrónica.

15 — As actas do Júri do Procedimento Concursal onde constam os parâmetros de avaliação e a respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, serão disponibilizadas aos candidatos sempre que solicitadas.

16 — Constituição do júri: Ao abrigo do disposto no artigo 20.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual, o júri terá a seguinte composição:

Presidente: Vítor Manuel Parreira Fialho, Chefe de Divisão de Administração Geral;

Vogais efectivos: Ana Paula Nascimento Vilela Duarte, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e António José Perdigão Mósca, Coordenador Técnico;

Vogais suplentes: Sofia Cristina Gameiro Mósca, Assistente Técnica e Ana Paula Bengla Ortega, Assistente Técnica, todos da Câmara Municipal.

17 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o presente procedimento.

18 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

19 — Exclusão, admissão e notificação de candidatos:

19.1 — Os candidatos excluídos do procedimento são notificados para efeitos de realização de audiência dos interessados, de acordo com o disposto no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro na sua redacção actual, por uma das formas previstas no n.º 3 do referido artigo.

19.2 — Os candidatos admitidos são convocados por uma das formas previstas no disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual do dia, hora e local para a realização dos métodos ou fases de selecção nos termos previstos do artigo 32.º das mesma Portaria.

20 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República, a Administração Pública enquanto entidade empregadora promove activamente uma politica de igualdades de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar todo e qualquer forma de discriminação.

21 — Dar-se-á cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, em que o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra qualquer preferência legal, devendo declarar no requerimento de admissão sob compromisso de honra o grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de selecção.

22 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro, e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, e demais legislação aplicável.

23 — Nos termos do artigo 19.º, n.º 1 da Portaria n.º 83-A/2009,de 22 de Janeiro, na sua redacção actual, o presente aviso será ainda publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página electrónica do Município de Cuba e, em jornal de expansão nacional, por extracto.

06 de Maio de 2011. — O Presidente da Câmara, *Francisco António Orelha*.

304668147

Aviso n.º 11480/2011

Procedimento Concursal Comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual, conjugados com os artigos 6.º e 7.º e 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e ao abrigo do disposto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 13/04/2011, que aprovou a alteração ao Mapa de Pessoal para 2011, e subsequente aprovação em reunião ordinária da Assembleia Municipal no dia 29/04/2011, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República,* procedimento Concursal Comum para preenchimento de um posto de Trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal de 2011, na modalidade de contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado:

Carreira/categoria — Assistente Operacional, na Divisão de Urbanismo, Obras Municipais, Saneamento, Mobilidade e Equipamentos — Obras por Administração Directa.

2 — Caracterização do posto de trabalho (atribuição, competência ou actividade): Assegurar obras de manutenção, nomeadamente no que se refere a pinturas, de forma a manter a conservação dos espaços, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau I de complexidade funcional, de acordo com o conteúdo funcional constante no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no artigo 49.º, n.º 2, da mesma lei.

3 — A actividade contratada não prejudica o exercício, de forma esporádica, das funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos estabelecidos no artigo 113.º do RCTFP.

4 — Local de trabalho: Área subjacente ao Concelho de Cuba.

5 — Horário de trabalho: O horário semanal do trabalhador é de 35 horas semanais, de segunda a sexta-feira.

6 — Remuneração: Será objecto de negociação entre o trabalhador e a Câmara Municipal, de acordo com o disposto no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, tendo em consideração os condicionalismos previstos no artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

7 — Reserva de recrutamento: o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os que venham a ocorrer, conforme previsto no artigo 40.º da Portaria que regulamenta a tramitação do procedimento concursal.

8 — Requisitos de admissão a concurso:

8.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo casos exceptuados pela constituição, lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos completos;

c) Não se encontrar inibido do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2 — Nível habilitacional — O constante na al. *a*), do n.º 1, artigo 44.º da mesma lei, ou seja a titularidade da escolaridade obrigatória a que corresponde o grau de complexidade I, ainda que acrescida de formação profissional adequada.

8.3 — Não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta Prévia à ECCRC, prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual.

8.4 — Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento iniciar-se-á de entre trabalhadores com relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida.

8.5 — Conforme Deliberação da Câmara, de 13 de Abril de 2011, tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal que, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no ponto anterior, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

8.6 — Não podem ser admitidos 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 deste município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

9 — Forma e prazo de apresentação de candidatura:

9.1 — Formalização das candidaturas: Deverão ser formalizadas até ao termo do prazo fixado no ponto 1, mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na Secção de Recursos Humanos e na página electrónica da Câmara Municipal — www.cm-cuba.pt, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Cuba, entregue pessoalmente ou remetido pelo correio registado com aviso de recepção, para o endereço postal da Câmara Municipal de Cuba, Rua Serpa Pinto, 84, 7940-172 Cuba, até à data limite fixada na publicitação;

9.2 — Documentação a apresentar: O requerimento (formulário tipo) deverá ser acompanhado da seguinte documentação:

Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias/profissionais;

Fotocópia do Bilhete de Identidade, do cartão de identificação fiscal ou do Cartão de Cidadão;

Curriculum Vitae, actualizado, datado e assinado.

Dos factos declarados no C.V. que considere relevantes para avaliação do seu mérito, deverá anexar os devidos comprovativos, sob pena de não serem considerados pelo Júri.

Declaração emitida pelo órgão ou Serviço a que o candidato pertence, devidamente actualizada, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público que o mesmo detém, com indicação da carreira e categoria de que seja titular, com tempo de serviço respectivo para ambas e a actividade que executa, e remuneração base auferida, se aplicável;

Documento comprovativo da avaliação do desempenho relativo ao último período, não superior a 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica à publicitada, se aplicável.

9.3 — A não apresentação dos documentos acima identificados é motivo de exclusão, nos termos da alínea *a*) n.º 9, artigo 28 da Portaria que regulamenta o Procedimento Concursal.

9.4 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

10 — Métodos de selecção: Os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual.

10.1 — Métodos Obrigatórios:

10.1.1 — Prova de conhecimentos (PC) que visa avaliar os candidatos nos conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas, necessários ao exercício da função. Será adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores, serão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. Este factor terá uma ponderação de 35 % na Avaliação Final.

10.1.1.1 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos — Assumirá a forma escrita e será de realização individual com questões de escolha múltipla e ou de desenvolvimento, com consulta da legislação não comentada/anotada, que terá a duração de 2 horas.

10.1.1.2 — Programa da prova:

Temas gerais: incidirão sobre as seguintes matérias: Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas, Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro, nomeadamente Capítulo II e V; Regime de férias, faltas e licenças, inserto no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro; Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, na sua redacção actual.

10.1.2 — Avaliação psicológica — visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões e características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências predefinido. Este factor será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 35 % na Avaliação Final.

10.1.2.1 — A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

Na Última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10.2 — Método complementar, nos termos do artigo 7.º, da Portaria que regulamenta o Procedimento concursal:

10.2.1 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Prova de carácter teórico de duração de 30 minutos, que visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. A Avaliação da Entrevista Profissional de Selecção é expressa de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e consistirá numa ponderação de 30 % na Avaliação Final.

10.3 — Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, que resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC \times 35\% + AP \times 35\% + EPS \times 30\%$$

em que:

CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Selecção;

11 — Aos candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou, se encontrarem em mobilidade especial, tenham sido detentores da categoria bem como, das funções acima descritas, podem afastar por escrito no requerimento de admissão ao procedimento a aplicação dos métodos enunciados nos pontos 11.1.1. e 11.1.2., aplicando-se-lhes os métodos previstos no n.º 1 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual, nomeadamente:

11.1 — Métodos obrigatórios:

11.1.1 — Avaliação Curricular (AC) em que serão ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP) e Avaliação do desempenho (AD). A ponderação dos factores invocados, de interesse para a Avaliação Curricular, será feita com base na prova documental que cada candidato anexar ao *Curriculum Vitae.* Este factor será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 35 % na Avaliação Final.

11.1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Decorre de acordo com um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise. O resultado desta entrevista permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas. A Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências é expressa de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e consistirá numa ponderação de 35 % na Avaliação Final.

11.2 — Método Complementar, nos termos do artigo 7.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal:

11.2.1 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS): Prova de carácter teórico de duração de 30 minutos, que visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais

evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. A Avaliação da Entrevista Profissional de Selecção é expressa de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este factor será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 30 % na Avaliação Final.

11.3 — Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 35\% + EAC \times 35\% + EPS \times 30\%$$

em que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC= Entrevista de Avaliação de Competência;
EPS = Entrevista profissional de Selecção;

12 — Cada um dos métodos ou fases de selecção é eliminatório, pela ordem acima enunciada e é excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9.5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. Os candidatos que forem excluídos não constarão da lista de ordenação final, sendo apenas notificados da homologação desta.

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método intercalar será efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página electrónica.

14 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final, após homologação será publicada na 2.ª série do *Diário da República,* em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página electrónica.

15 — As actas do Júri do Procedimento Concursal onde constam os parâmetros de avaliação e a respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, serão disponibilizadas aos candidatos sempre que solicitadas.

16 — Constituição do júri: Ao abrigo do disposto no artigo 20.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual, o júri terá a seguinte composição:

Presidente: Vítor Manuel Parreira Fialho, Chefe de Divisão de Administração Geral;

Vogais efectivos: Ana Paula Nascimento Vilela Duarte, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Jacinto Manuel Palma José, Encarregado Operacional;

Vogais suplentes: António José Ferreira Chaveiro, Coordenador Técnico e Mário José Parreira Moreira, Assistente Técnico, todos da Câmara Municipal.

17 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o presente procedimento.

18 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

19 — Exclusão, admissão e notificação de candidatos:

19.1 — Os candidatos excluídos do procedimento são notificados para efeitos de realização de audiência dos interessados, de acordo com o disposto no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro na sua redacção actual, por uma das formas previstas no n.º 3 do referido artigo.

19.2 — Os candidatos admitidos são convocados por uma das formas previstas no disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual, do dia, hora e local para a realização dos métodos ou fases de selecção nos termos previstos do artigo 32.º das mesma Portaria.

20 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República, a Administração Pública enquanto entidade empregadora promove activamente uma politica de igualdades de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar todo e qualquer forma de discriminação.

21 — Dar-se-á cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, em que o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra qualquer preferência legal, devendo declarar no requerimento de admissão sob compromisso de honra o grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de selecção.

22 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro, e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, e demais legislação aplicável.

23 — Nos termos do artigo 19.º, n.º 1 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redacção actual, o presente aviso será ainda publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página electrónica do Município de Cuba e, em jornal de expansão nacional, por extracto.

6 de Maio de 2011. — O Presidente da Câmara, *Francisco António Orelha*.

304668244

MUNICÍPIO DE ESPINHO

Aviso n.º 11481/2011

Procedimentos Concursais para a celebração de contratos por tempo indeterminado

1 — Dr. Joaquim José Pinto Moreira, Presidente da Câmara Municipal de Espinho, faz público que:

Por deliberação da Câmara Municipal, de 25/03/2011 (artigo 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 30/09), que aqui se transcreve, por extracto: "Aprovado por maioria" e ao abrigo do disposto no n.º 1, do artigo 50.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o artigo 4.º e 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril e ainda continuando a verificar-se a não existência de reservas de recrutamento que permita satisfazer as características do posto de trabalho a ocupar, uma vez que a mesma se encontra dispensada até à publicitação da primeira acção destinada a constituição de reservas de recrutamento, encontram-se abertos procedimentos concursais comuns para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos seguintes postos de trabalho:

Concurso A: 8 Técnicos Superiores;
Concurso B: 1 Técnico Superior;
Concurso C: 4 Assistentes Técnicos;
Concurso D: 25 Assistentes Operacionais;

1.1 — Tendo em conta os princípios da racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no parágrafo anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

1.2 — Local de trabalho: As funções serão exercidas na área do município de Espinho.

2 — Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado:

2.1 — Concurso A — Divisão de Desporto — Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objectivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas; Capacidade para programar, organizar e controlar a sua actividade e projectos variados, definindo objectivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções; Capacidade de actuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los; Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de optimização e redução de custos de funcionamento; Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua actividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente; Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação activa; Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projectos e à concretização dos objectivos; Dar aulas de natação;

2.2 — Concurso B — Divisão de Educação e Juventude — Acompanhar o processo de construção e implementação dos projectos em que o município estabeleceu parcerias, monitorização da Carta Educativa, colaborar na gestão dos estabelecimentos de ensino da competência da Câmara Municipal, colaboração na elaboração de projectos (incluindo o Projecto Educativo Concelhio) e acompanhamento do reordenamento da rede escolar nos seus vários níveis de ensino. Planeamento, implementação, acompanhamento e avaliação de acções de formação, animação ou informação; Apresentação de propostas, de forma a dar resposta às solicitações e necessidades dos jovens, incluindo a dinamização de algumas acções; Assegurar contacto permanente c/entidades envolvidas nas