

**MUNICÍPIO DE LOUSADA****Aviso n.º 2819/2019****Cessação da relação jurídica de emprego público**

Em cumprimento do disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que o trabalhador desta Câmara Municipal, António Porfírio Bessa Bernardo Machado, Técnico Superior (Engenheiro Agrónomo), denunciou o seu contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a partir de 19 janeiro de 2019, inclusive.

23 de janeiro de 2019. — O Presidente da Câmara, *Pedro Daniel Machado Gomes*, Dr.

312015161

**MUNICÍPIO DE MATOSINHOS****Aviso n.º 2820/2019****Operação de Reabilitação Urbana (ORU) para a Área de Reabilitação Urbana de Matosinhos Sul**

Luísa Maria Neves Salgueiro, Presidente da Câmara Municipal de Matosinhos torna público que, no uso das competências que lhe são atribuídas pela alínea *t*) do n.º 1 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, a Assembleia Municipal em sessão realizada em 28 de janeiro de 2019 deliberou aprovar a Operação de Reabilitação Urbana de Matosinhos Sul, constante do Programa Estratégico de Reabilitação Urbana, nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Lei n.º 32/2012 de 14 de agosto, depois de serem cumpridas as formalidades previstas no n.º 4 do artigo 17.º do referido diploma conjugado com o Decreto-Lei n.º 80/2015 de 14 de maio, designadamente, a discussão pública prevista no n.º 2 do artigo 89.º do diploma atrás mencionado e a ponderação, divulgação dos resultados nos termos do n.º 6 do mesmo artigo do citado diploma.

Torna ainda público que os elementos que integram o Programa Estratégico de Reabilitação Urbana de Matosinhos poderão ser consultados no *site* da Câmara Municipal de Matosinhos ([www.cm-matosinhos.pt/Urbanismo/Reabilitação Urbana/Áreas de Reabilitação Urbana/ARU de Matosinhos Sul](http://www.cm-matosinhos.pt/Urbanismo/Reabilitação%20Urbana/Áreas%20de%20Reabilitação%20Urbana/ARU%20de%20Matosinhos%20Sul)) e da *Matosinhohabit* ([www.matosinhohabit.eu](http://www.matosinhohabit.eu)).

1 de fevereiro de 2019. — A Presidente da Câmara, *Dr.ª Luísa Maria Neves Salgueiro*.

312035582

**Aviso n.º 2821/2019**

Dr.ª Luísa Maria Neves Salgueiro, Presidente da Câmara Municipal de Matosinhos, faz público que:

1 — Por deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 15 de janeiro de 2019 conforme previsto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, que aqui se transcreve, por extrato, deliberou, por unanimidade: «aprovar a abertura do procedimento concursal para 20 (vinte) Assistentes Operacionais em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para as Escolas do concelho de Matosinhos», ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e os artigos 3.º, 4.º e 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações decorrentes da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

2 — Consultada a entidade centralizada para constituição das reservas de recrutamento (INA) foi-nos transmitido a 10 de janeiro de 2019, que: «Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado.»

3 — Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Matosinhos, em cumprimento do disposto nos artigos 16.º e artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a 17 de janeiro de 2019 a seguinte informação: «AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e

homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014.»

4 — Pelo exposto, encontra-se aberto procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 20 trabalhadores na carreira e categoria de assistentes operacionais, para a divisão de Educação, Escolas do concelho de Matosinhos.

5 — Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e respetivo Despacho n.º 4/2019, conforme aviso n.º 2177/2019 publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 27, de 7 de fevereiro de 2019 o recrutamento é aberto a candidatas com ou sem vínculo de emprego público.

6 — Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, para 20 assistentes operacionais, para a divisão de Educação — Escolas do Concelho: garantir o funcionamento dos estabelecimentos de ensino em termos de organização, higiene e limpeza, garantir a guarda dos espaços, vigilância e acompanhamento dos alunos. Apoio às refeições escolares.

6.1 — Local de trabalho: as funções serão exercidas nos Agrupamentos de Escolas/Secundárias do município de Matosinhos.

7 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- 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 do exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7.1 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade obrigatória — Grau de Complexidade 1.

7.2 — Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

7.3 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

8 — Prazo e forma de apresentação da candidatura: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*, em suporte de papel, designadamente através do preenchimento integral de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, (vide Despacho n.º 11321/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 8 de maio de 2009), conforme artigo 27 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação e disponível na página da Internet da entidade que promove o concurso.

8.1 — A candidatura deverá ser apresentada em suporte de papel, através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal da Câmara Municipal de Matosinhos e acompanhada com o respetivo formulário e seguintes documentos, sob pena de exclusão: fotocópias, de certificado de habilitações literárias; identificação dos dados do bilhete de identidade/Cartão de Cidadão (atualizados), ou cópia do documento (se preferir); número de identificação fiscal e currículo vitae, que não exceda três folhas A4 datilografadas e, se for o caso, declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os trabalhadores do Município de Matosinhos não precisam de apresentar a declaração emitida pelo serviço público.

8.2 — No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %.

8.3 — Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura:

As candidaturas deverão ser enviadas pelo correio, sob registo, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Matosinhos, Departamento de Recursos Humanos, Avenida D. Afonso Henriques, 4454-510 Matosinhos.

9 — Métodos de Seleção — Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliarem se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, sem consulta e efetuada em suporte de papel, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase), e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; A Norma Portuguesa 4510, de 2015 — Atividades de enriquecimento curricular e de apoio à família; Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho de 2018; O Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, homologado pelo Despacho n.º 6478/2017, 26 de julho; Documento da Estratégia Nacional para a Cidadania (ENEC), criado pelo Grupo de Trabalho de Educação para a cidadania, em setembro de 2017; Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro — Rácios do PND.

A referida legislação/bibliografia/temáticas, está disponível na página eletrónica da Autarquia de Matosinhos: <http://www.cm-matosinhos.pt/pages/119>

b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido;

c) Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

em que:

OF — Ordenação Final  
PC — Prova de Conhecimentos  
AP — Avaliação Psicológica  
EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

9.1 — Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos:

HAB — Habilitação académica/literária: onde se pondera a titularidade de grau académico/habilitação literária ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas/literárias de grau exigido à candidatura — 18 valores;

Habilitações académicas/literárias de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;  
De 1 a 4 unidades de crédito: 10 valores;  
De 5 a 10 unidades de crédito: 12 valores;  
De 11 a 15 unidades de crédito: 14 valores;  
De 16 a 20 unidades de crédito: 16 valores;  
Mais de 20 unidades de crédito: 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias . . . . .	1
3,4 dias . . . . .	2
5 dias . . . . .	3
> 5 dias . . . . .	4

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma:

Menos de seis meses — 10 valores;  
Entre seis meses e um ano — 12 valores;  
Entre um e dois anos — 14 valores;  
Entre três e cinco anos — 16 valores;  
Entre seis e oito anos — 18 valores;  
Mais de oito anos — 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores;  
4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 16 valores;  
3 a 3,9 Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores;  
1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HAB (15 \%) + FP (30 \%) + EP (30 \%) + AD (25 \%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular  
HAB = Habilitação Académica  
FP = Formação Profissional  
EP = Experiência Profissional  
AD = Avaliação de Desempenho

b) Entrevista de Avaliação de Competências — Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

c) Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (40 \%) + EAC (30 \%) + EPS (30 \%)$$

em que:

OF — Ordenação Final  
AC — Avaliação Curricular  
EAC — Entrevista de Avaliação de Competências  
EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

9.2 — Por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte

forma: aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências), e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades dos serviços.

10 — Composição do Júri:

Presidente — Dr.ª Lília Prendas, Diretora de Departamento de Intervenção Social;

Vogais efetivos — Prof. António Lopes, Chefe de Divisão de Educação e Dr.ª Rute Rijo, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos;

Vogais suplentes — Dr.ª Joana Aguiar, dirigente intermédio de 3.º grau — Gestão de Recursos Educativos e Dr.ª Cristina Andrade, Diretora de Departamento de Recursos Humanos.

10.1 — O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

10.2 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.3 — Atas do Júri — Das atas do Júri constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

11 — Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos — As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Matosinhos e disponibilizada na sua página eletrónica.

11.1 — A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.

11.2 — A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, artigo 33.º e artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

12 — Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitação literária superior.

13 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 1 da tabela remuneratória única, remuneração de 600(€).

14 — Aos candidatos com deficiência é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nos diferentes concursos, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

15 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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.

07/02/2019. — A Presidente da Câmara, *Luisa Salgueiro*, Dr.ª  
312050412

## MUNICÍPIO DE MIRANDA DO CORVO

### Aviso n.º 2822/2019

1 — Nos termos do disposto no artigo 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 artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que por meus despachos de 31 de janeiro de 2019, após deliberação favorável do órgão executivo de 18 de janeiro de 2019, se encontram abertos, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimentos

concursais comuns, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos seguintes postos de trabalho previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal:

Referência A — 1 Posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional — Apoio Administrativo ao Núcleo de Infraestruturas e Ambiente;

Referência B — 1 Posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional — Canalizador para o Núcleo de Infraestruturas e Ambiente;

Referência C — 1 Posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional — Eletricista para o Núcleo de Infraestruturas e Ambiente;

2 — Local de trabalho: Câmara Municipal de Miranda do Corvo

3 — Prazo da reserva de recrutamento: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os feitos a que se refere o n.º 2, do artigo 40.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril.

4 — Âmbito do recrutamento: Em cumprimento do n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido.

4.1 — No entanto, tendo em conta os princípios da racionalização e eficiência que devem presidir à atividade do município e conforme autorização dada por deliberação do executivo municipal de 17 de agosto de 2018, nos termos dos n.º (s) 4.º a 6.º do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação da situação acima descrita, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, abrindo-se desde já o procedimento concursal a todo o universo de candidatos, respeitando-se na ordenação final as imposições legais.

4.2 — Não são 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento concursal.

4.3 — De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, poderão ser opositores ao presente procedimento concursal pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, as quais em igualdade de classificação têm preferência, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma legal supramencionado.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio órgão e conforme orientação da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC). Sendo que, de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as autarquias locais não têm de consultar a Direção geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.

Ainda no âmbito do referido procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, o Município de Miranda do Corvo consultou a Comunidade Intermunicipal — CIM da Região de Coimbra, na qualidade de Entidade Gestora da Requalificação (EGRA), tendo a mesma informado que ainda não foi criada, no seu seio, a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias

6 — Caracterização do posto de trabalho (Ref. A; Ref. B e Ref. C): O conteúdo funcional consta no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e nas especificações relativas à caracterização de cada posto de trabalho que constam das Ata n.º 1 de cada procedimento concursal.

7 — O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. A posição remuneratória de referência é a 1.ª posição da carreira/categoria de assistente operacional, nível 1 da Tabela Remuneratória Única 600,00 € (seiscentos euros).