poderão ser consultados na Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis, no horário de expediente e em www.cm-oaz.pt.

12 de setembro de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Hermínio José Sobral Loureiro Gonçalves*.

209859324

MUNICÍPIO DE PALMELA

Aviso n.º 11441/2016

Consolidação de mobilidade na categoria

Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da parte preambular da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por despacho datado de 11 de agosto de 2016 da Senhora Vereadora Adília Candeias, no exercício de competência delegada na área de recursos humanos, por Despacho n.º 16/2016 de 06 de abril, nos termos dos n.os 3 a 5 do artigo 99.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, e após acordo prévio entre as partes interessadas, foi consolidada definitivamente a mobilidade na categoria da Técnica Superior Teresa da Conceição Bravo Merendeira, ficando vinculada com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Palmela, com efeitos a partir de 01 de setembro de 2016.

A trabalhadora mantém o posicionamento remuneratório anteriormente detido (posição remuneratória 2 e nível remuneratório 15 da carreira e categoria de Técnico Superior).

1 de setembro de 2016. — O Diretor de Departamento de Administração e Desenvolvimento Organizacional, *Paulo Pacheco*.

309841496

MUNICÍPIO DE SOUSEL

Aviso n.º 11442/2016

Para os devidos efeitos e nos termos da alínea *b*) n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que na sequência de procedimento concursal, para preenchimento de posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, foi celebrado contrato de trabalho com o seguinte trabalhador, tendo o mesmo concluído com sucesso o período experimental:

Maria Joana Albardeiro Onofre Casqueiro — carreira/categoria de Assistente Operacional — Cozinheira — posição remuneratória 1.ª, nível remuneratório 1.º, reportando-se o seu inicio a 4 de abril de 2016.

31 de agosto de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Armando Varela*.

309838223

Aviso n.º 11443/2016

Procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de diversos postos de trabalho, conforme caraterização no mapa de pessoal

Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no artigo 19.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por despacho proferido, no passado dia 30 de agosto de 2016 pelo Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal, Dr. Armando Varela, no âmbito da competência própria, se encontra aberto, procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado — Contrato de Trabalho em Funções Públicas, tendo em vista o preenchimento de posto de trabalho, assim designado no Mapa de Pessoal desta Câmara.

Este procedimento, rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

1 — Identificação do ato: Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo Indeterminado — contrato de trabalho em funções públicas para ocupação de 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior — Ciências Sociais — Psicologia inserido na Divisão Administrativa, Financeira e de Recursos.

2 — Prazo de Validade: O procedimento concursal é valido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna e é utilizada sempre que no prazo de 18 meses, contados da data de homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

3 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Sousel.

4 — Descrição sumária das funções: Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, com devida caraterização no Mapa de Pessoal, que se encontra publicado na página da Câmara Municipal em www.cm-sousel.pt.

4.1 — A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

5 — Posicionamento Remuneratório: Tendo em conta o preceituado na alínea *b*) do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, a referência à posição remuneratória não pode ser superior à segunda da respetiva categoria, uma vez que se mantém em vigor a norma nos termos do artigo 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março (LOE 2016).

6 — Requisitos de Admissão:

6.1 — Requisitos Gerais: os previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são os seguintes:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

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

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7 — Requisitos de Vínculo: O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. De acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Nos termos das alíneas *a*) a *c*) do n.º 1 do artigo 35.º da mesma Lei, podem candidatar-se:

a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;

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

c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;

8 — Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do n.º 4 a 6 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, excecionalmente procede-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

9 — Dando cumprimento ao disposto na alínea *l*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, 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.

10 — Habilitações Literárias exigidas: Licenciatura em Ciências Sociais — Psicologia, conforme alínea *c*) n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ainda que acrescida de formação profissional adequada, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

11 — Forma e prazo para apresentação de candidaturas: A apresentação das candidaturas é efetuada em suporte de papel do preenchimento do formulário tipo disponível no site oficial do Município (www.cm-sousel.pt). As candidaturas devem ser entregues no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no Serviço de Gestão de Recursos Humanos, durante as horas normais de expediente das 9h00 m às 17h, ou remetidos pelo correio, sob registo e com aviso

de receção, para Praça da República, 7470-220 Sousel, até ao termo do prazo fixado, nele devendo constar os seguintes elementos:

a) Identificação completa — nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, estado civil, filiação, número e data de emissão do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, número de identificação fiscal, residência completa, telefone/telemóvel e endereço eletrónico, este último caso exista;
b) Designação do procedimento concursal a que se candidata, com indicação da carreira, categoria, número e data do *Diário da República* em que encontra publicado o presente aviso;
c) Identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida (caso exista), bem como da carreira, categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;
d) Habilitações literárias;
e) Menção por escrito, caso opte pelos métodos de seleção descritos no ponto 16 deste aviso, para os candidatos que preencham os requisitos aí descritos.

11.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.
11.2 — Com os requerimentos de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Currículo profissional do candidato;
b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias, bem como fotocópias do bilhete de identidade ou cartão de cidadão e do cartão com o número fiscal de contribuinte;
c) Declaração comprovativa do exercício de funções inerentes à área de atividade para a qual o presente procedimento concursal é aberto, emitida pelo serviço respetivo (experiência profissional);
d) Aos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Sousel não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, nomeadamente fotocopia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação, da experiência profissional, das habilitações literárias e avaliação do desempenho, desde que expressamente refiram no requerimento de candidatura que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

11.3 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento
12 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.
13 — Métodos de seleção: Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Profissional de Seleção.

$$CF = PEC\ (40\ \%) + AP\ (30\ \%) + EPS\ (30\ \%)$$

sendo:

CF = Classificação Final
PEC = Prova Escrita de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Os candidatos que obtenham pontuações inferiores a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.
13.1 — Prova Escrita de Conhecimentos (PEC): A prova individual de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Terá a forma escrita, e será constituída por questões de escolha múltipla. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Prova Escrita de Conhecimentos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.
13.2 — Avaliação Psicológica (AP) — A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções Apto e Não Apto;
b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; reduzido: 8 valores; insuficiente: 4 valores

13.3 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiencia profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.
13.3.1 — Aspetos a avaliar: Qualidade de experiência profissional; Capacidade de Comunicação; Capacidade de Relacionamento interpessoal; motivações e interesses.
13.3.2 — Níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.
14 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da fórmula constante no ponto 13.
15 — Métodos de Seleção e Critérios Específicos — Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 13).

$$CF = AC\ (45\ \%) + EAC\ (55\ \%)$$

sendo que:

CF = Classificação Final
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

15.1 — Avaliação Curricular (45 %) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitações académicas ou cursos equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.
Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = HA + FP + 2*EP + AD/5$$

sendo que:

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitações Académicas
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular, consideram -se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.
15.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (55 %) — Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
A citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método, a qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação, para que este assegure a tramitação do procedimento concursal (cfª n.º 3 do artigo 12.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril).
Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.
16 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.
17 — Dada a natureza urgente do concurso a entidade empregadora e, quando o numero de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de seleção acima referidos, poderá limitar-se utilizar como único método de seleção obrigatório, a Prova Escrita de Conhecimentos, no caso do ponto 14 e Avaliação Curricular no caso do ponto 16, ou a aplicar os métodos seguintes parcialmente, conforme previsto no artigo 8.º , n.º 1 da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

18 — O presente procedimento pode ser parcialmente realizado por entidade pública ou privada, designadamente no que se refere a aplicação de métodos de seleção, competindo ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de classificação final.

19 — Tipo, forma e duração das provas: Prova Escrita de Conhecimentos — Prova escrita com questões de escolha múltipla e com duração de 90 minutos tendo caráter eliminatório, e considerando-se excluídos os candidatos que nela obtenham classificação inferior a 9,5 valores, versando sobre os seguintes temas, a que se associa a correspondente bibliografia:

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — Regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo.

20 — Composição do Júri:

Presidente — Maria José Camilo Almada Lagarto — Chefe de Divisão.
Vogais efetivos:

Jaime Miguel Candeias Barreiros — Técnico Superior.
Sandra Isabel Canha Mendes Pires — Técnica Superior.

Vogais suplentes:

Cidália Maria Sardinha Rodrigues Correia — Técnica Superior.
Teresa Margarida Capela Martins Almeida — Técnica Superior.

O primeiro vogal efetivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos.

21 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final do método, desde que o solicitem.

22 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

23 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos do previsto no artigo 32.º e por umas das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Sousel e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos admitidos em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação por umas das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

24 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Sousel e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com a informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 6, artigo 36.º , da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

25 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

26 — Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal.

26.1 — Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob o 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 do diploma supramencionada.

27 — Período Experimental: Nos termos da alínea *c*), n.º 1 do artigo 49.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), o período experimental terá a duração de 240 dias.

27.1 — Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri, que terá a mesma composição do júri definido para o presente procedimento concursal, ao qual compete a sua avaliação final.

27.2 — A avaliação definitiva será efetuada nos termos do disposto nos artigos 45.º e 46.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP).

28 — 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 formação profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

29 — Nos termos do disposto n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à publicação, a partir da data da publicação (*Diário da República*), na página eletrónica da Câmara Municipal de Sousel e por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal da expansão nacional.

30 — De acordo com o previsto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, 3 de setembro alterado pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, foi solicitado emissão de parecer prévio à Entidade Gestora do Sistema de Requalificação (EGSR), e que nos termos da informação prestada pela Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo através do email datado de 22 de agosto de 2016 ainda não se encontra constituída a EGRA por falta de regulamentação própria, e nos termos da lei, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiarias enquanto a EGRA não estiver em funcionamento.

De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, em 15 de julho de 2014, "as autarquias locais não tem 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".

31 de agosto de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Armando Varela*.

309838207

MUNICÍPIO DE VILA DO BISPO

Aviso n.º 11444/2016

"Procedimento Concursal Comum para Contratação de 7 Assistentes Operacionais na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado"

Para os devidos efeitos, se torna público, que em cumprimento das deliberações da Câmara Municipal tomada em reunião de 15 de abril de 2016 e da Assembleia Municipal tomada em sessão de 30 de junho de 2016, e por meu despacho de 28 de julho de 2016, se encontram abertos, pelo período de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso no *Diário da República,* os procedimentos concursais comuns, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para preenchimento dos postos de trabalho abaixo mencionados:

Ref. A): 2 Assistentes Operacionais (Cantoneiro de Limpeza);
Ref. B): 1 Assistente Operacional (Pedreiro);
Ref. C): 1 Assistente Operacional (Cantoneiro);
Ref. D): 1 Assistente Operacional (Calceteiro);
Ref. E): 1 Assistente Operacional (Pintor);
Ref. F): 1 Assistente Operacional (Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais).

1 — 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 atual redação, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento interna, bem como a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), uma vez que não foram ainda publicitados quaisquer procedimentos concursais, pelo que conforme orientação da DGAEP, fica temporariamente dispensada a consulta a essa entidade.

2 — De harmonia com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais de 15.05.2014, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15.07.2014, relativamente à obrigação de consulta à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, prevista na Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, não foi a mesma efetuada uma vez que nos termos do artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento.