

2 — Em caso de reincidência os limites da coima aplicável serão elevados para o dobro, não podendo ultrapassar os limites máximos fixados no presente Regulamento.

3 — A fiscalização do cumprimento do disposto no presente Regulamento compete à Guarda Nacional Republicana, à Polícia de Segurança Pública, à Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e ao Município.

4 — A competência para a instrução dos processos de contraordenação, para a aplicação de coimas e eventuais sanções acessórias pertence ao Presidente da Câmara Municipal, podendo a mesma ser delegada nos Vereadores.

5 — A tramitação processual obedecerá ao disposto no Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro.

Artigo 24.º

Sanções acessórias

Em caso de reincidência e quando a culpa do agente e a gravidade da infração o justifique, além das coimas previstas nas alíneas do n.º 1 do artigo anterior, pode ainda ser aplicada a sanção acessória de encerramento do estabelecimento durante um período não inferior a três meses e não superior a dois anos.

CAPÍTULO VII

Disposições Finais e Transitórias

Artigo 25.º

Delegação de competências

As competências neste Regulamento cometidas ao Presidente da Câmara Municipal podem ser delegadas nos Vereadores.

Artigo 26.º

Regime transitório

Os titulares dos estabelecimentos comerciais cujos horários de funcionamento foram aprovados pela Câmara Municipal em data anterior à entrada em vigor da presente alteração ao Regulamento que não respeitem o disposto no artigo 5.º-A, dispõem de 60 dias para conformarem os respetivos horários de funcionamento com os limites previstos naquela norma ou para requererem à Câmara Municipal o seu alargamento ou restrição, observando, nestes casos, os procedimentos previstos neste regulamento.

Artigo 27.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente Regulamento é revogado o Regulamento Municipal dos Horários de Funcionamento dos Estabelecimentos Comerciais, aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, em 28 de janeiro e 22 de fevereiro de 1997, respetivamente.

Artigo 27.º-A

Normas supletivas

Em tudo o que não estiver previsto neste Regulamento aplicar-se-á o disposto no Decreto-Lei n.º 48/96, de 15 de maio, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 126/96 de 10 de agosto, 216/96 de 20 de novembro, 111/2010, de 15 de outubro e 48/2011, de 1 de abril e 10/2015, de 16 de janeiro, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e demais legislação aplicável, com as devidas adaptações.

Artigo 28.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no primeiro dia útil após o início de produção de efeitos do Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril e alterações subsequentes.

209201343

MUNICÍPIO DE BEJA

Aviso n.º 15011/2015

Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 30.º e 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e de acordo com os n.ºs 1 e 3 do

artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para preenchimento de 5 postos de trabalho do mapa de pessoal do Município de Beja, na Divisão de Educação e Bibliotecas — Serviço de Ação Social Escolar, da carreira e categoria de assistente operacional (área de apoio educativo — auxiliar de ação educativa), com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — O presente procedimento concursal, com vista ao recrutamento de trabalhadores(as) com ou sem vínculo de emprego público, foi aprovado pela Assembleia Municipal na sessão de 25/11/2015, sob proposta da Câmara Municipal de Beja, aprovada em 04/11/2015, com fundamento nos princípios de racionalização e de eficiência que devem presidir à atividade municipal, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP e n.º 2 do artigo 64.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

Para efeitos do estipulado nos n.ºs 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Beja para ocupação de idênticos postos de trabalho e não ter sido efetuada consulta prévia à ECCRC — Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento, por ter sido temporariamente dispensada, dado que ainda não foi publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15/05/2014, 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», previsto na Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

2 — Legislação aplicável: ao presente procedimento concursal é aplicável a tramitação prevista no artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, regulamentada pela Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

3 — 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.

4 — Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos(as) com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60 %, é de 1 posto de trabalho. Os(As) candidatos(as) devem declarar no requerimento de admissão o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e mencionar os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

5 — Local de trabalho: estabelecimentos públicos de educação/ensino do concelho de Beja.

6 — Caracterização dos postos de trabalho a ocupar:

Conteúdo funcional da categoria de assistente operacional (grau de complexidade funcional 1): funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos — especificamente: desenvolvimento de funções de auxiliar de ação educativa, participando, em colaboração com os docentes, no acompanhamento das crianças durante o período de funcionamento escolar; cooperar nas atividades que visam a segurança das crianças; acompanhar o fornecimento das refeições e prestar o apoio necessário; assegurar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo.

6.1 — Perfil de competências: são consideradas essenciais, para o exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar, as seguintes competências: conhecimentos e experiência; relacionamento interpessoal; responsabilidade e compromisso com o serviço; trabalho de equipa e cooperação; tolerância à pressão e contrariedades.

7 — Posição remuneratória de referência: 1.ª posição da categoria, correspondente ao nível 1 da Tabela Remuneratória Única — retribuição mínima mensal garantida (RMMG) — atualmente 505€, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

8 — Requisitos de admissão: os(as) candidatos(as) devem reunir os seguintes requisitos até ao último dia do prazo fixado de candidatura:

8.1 — Requisitos gerais: os definidos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por 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.

8.2 — Requisitos especiais (nível habilitacional): escolaridade obrigatória, em função da idade.

8.2.1 — Não é admitida a substituição da habilitação exigida por formação e/ou experiência profissionais.

8.3 — Possuir vínculo de emprego público por tempo indeterminado, de acordo com o n.º 3 do artigo 30.º da LTFP.

8.4 — Poderão ainda candidatar-se trabalhadores(as) com vínculo de emprego público por tempo determinado e sem vínculo de emprego público, sendo que o recrutamento destes apenas poderá ter lugar no caso de impossibilidade de ocupação de postos de trabalho por candidatos(as) nos termos do número anterior, de acordo com o n.º 4 do artigo 30.º da LTFP e conforme previsto na autorização a que se refere o n.º 1 do presente aviso.

8.5 — Não podem ser admitidos(as) candidatos(as) que, cumulativamente, se encontrem integrados(as) 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.

9 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para os postos de trabalho colocados a concurso e para efeitos do n.º 2 do artigo 40.º da Portaria referida no ponto 2 do presente aviso.

10 — Formalização de candidaturas: a apresentação de candidatura, até ao termo do prazo fixado no presente aviso, deve ser efetuada, sob pena de exclusão, em suporte de papel, mediante preenchimento do formulário tipo disponível no Gabinete de Recursos Humanos ou na página eletrónica deste Município (www.cm-beja.pt), em Município/Concursos Públicos, devidamente datado e assinado e acompanhado da documentação seguidamente indicada.

A candidatura poderá ser entregue pessoalmente no referido Gabinete, durante o horário de atendimento, das 9H00 às 12H30 e das 14H00 às 16H00, ou remetida pelo correio, em carta registada, com aviso de receção e endereçada à Câmara Municipal de Beja, Gabinete de Recursos Humanos, Rua de Angola n.º 5, 7800-468 Beja. Não serão aceites candidaturas apresentadas via eletrónica.

10.1 — Documentos exigidos: juntamente com o formulário de candidatura deverão ser entregues, em suporte de papel, para efeitos de admissão e avaliação, os documentos seguidamente indicados:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) Currículo profissional detalhado, datado e assinado, dele devendo constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração, assim como, a formação profissional detida (com indicação das entidades promotoras, duração e datas) e quaisquer outros elementos que considere passíveis de influírem na apreciação do respetivo mérito ou de constituírem motivo de preferência legal, juntando fotocópia dos respetivos comprovativos.

10.2 — Candidatos(as) com vínculo de emprego público:

a) Declaração autenticada, emitida à data atual pelo órgão ou serviço a que o(a) candidato(a) pertence, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a carreira e categoria, a posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado(a), com indicação do valor da remuneração, bem como as atividades que se encontra a exercer, com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e respetiva antiguidade (na função pública, carreira e categoria), para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria referida no ponto 2 do presente aviso;

b) Declaração autenticada, emitida à data atual pelo órgão ou serviço a que pertence, da qual conste a indicação das avaliações do desempenho obtidas, com referência aos valores quantitativos e qualitativos, nos últimos três anos (2012 a 2014) em que cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º da citada Portaria.

10.3 — A apresentação ou entrega de documento falso ou a prestação de falsas declarações, implica, para além dos efeitos de exclusão, a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, consoante o caso.

11 — Métodos de seleção:

11.1 — Regra geral:

Nos termos dos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP, aos(às) candidatos(as) são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

11.2 — Candidatos(as) nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

A estes(as) candidatos(as), caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b) do ponto 11.1, nos termos do n.º 3 do citado artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

11.3 — Valoração dos métodos de seleção e classificação final:

Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e ou opção do(a) candidato(a):

Candidatos(as) previstos(as) no ponto 11.1:

$$\text{Classificação Final (CF)} = 0,45 \text{ PC} + 0,25 \text{ AP} + 0,30 \text{ EPS}$$

Candidatos(as) referidos(as) no ponto 11.2:

$$\text{Classificação Final (CF)} = 0,30 \text{ AC} + 0,40 \text{ EAC} + 0,30 \text{ EPS}$$

11.4 — Prova de conhecimentos (PC):

A prova de conhecimentos, de natureza teórica, na forma escrita e de realização individual, visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos(as) candidatos(as), necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização dos postos de trabalho a ocupar. A prova terá a duração máxima de 90 minutos e incide sobre os temas a que se refere a seguinte legislação, sendo admitida a respetiva consulta (legislação simples e não anotada):

Conteúdo funcional dos postos de trabalho a ocupar;

Regime jurídico do desenvolvimento e expansão da educação pré-escolar, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 147/97, de 11 de junho;

Estrutura organizacional do Município de Beja, constante na respetiva página eletrónica (www.cm-beja.pt), em Município/Estrutura Orgânica e publicada no DR, 2.ª série, n.º 158 de 19/08/2014;

Regime jurídico das autarquias locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013 de 1 de novembro e 50-A/2013 de 11 de novembro, e alterações pelas Leis n.ºs 25/2015 de 30 de março e 69/2015 de 16 de julho;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

11.5 — Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, 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 (n.º 6.1 do presente aviso).

A Avaliação Psicológica é efetuada por entidade especializada, a contratualizar pelo Município de Beja, nos termos da Portaria referida no ponto 2 do presente aviso.

11.6 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

11.7 — Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do 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: Habilitação académica (ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes); Formação profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função); Experiência profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, tal como caracterizado no presente aviso, e o grau de complexidade das mesmas); e Avaliação do desempenho (relativa ao último período de três anos, de 2012 a 2014), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

11.8 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos

profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para o efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ponto 6.1 do presente Aviso, associado a uma grelha de avaliação individual que traz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

12 — Critérios de desempate na ordenação final: em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria referida no ponto 2 do presente aviso. Caso subsista o empate, aplicam-se, sucessivamente, os seguintes:

- a) Maior valoração no fator experiência profissional da entrevista profissional de seleção;
- b) Menor idade.

13 — As 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 o sistema de valoração final do método, serão disponibilizadas aos candidatos sempre que solicitadas.

14 — Resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção:

Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, sendo afixada no átrio das instalações do Gabinete de Recursos Humanos e disponibilizada na página eletrónica do Município (www.cm-beja.pt), em Município/Concursos Públicos. Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria referida no ponto 2 do presente aviso.

15 — Candidatos excluídos:

Constituem motivos de exclusão o incumprimento dos requisitos gerais e especiais mencionados no presente aviso, sem prejuízo dos demais requisitos, legal ou regulamentarmente previstos.

Constituem ainda motivos de exclusão a não comparação dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

No caso da Avaliação Psicológica, constitui motivo de exclusão, em cada fase intermédia do método, a atribuição da menção classificativa de *Não apto*, nos termos do artigo 18.º da Portaria referida no ponto 2 do presente aviso.

Os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência dos interessados, conforme previsto no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria referida no ponto 2 do presente aviso, por uma das formas previstas no n.º 3 do mesmo artigo.

16 — Homologação e publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: após homologação, a lista unitária de ordenação final é afixada no átrio das instalações do Gabinete de Recursos Humanos e disponibilizada na página eletrónica do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

17 — Júri do procedimento concursal (todos trabalhadores do Município de Beja):

Presidente: Maria João Oliveira Cruz Lança, Chefe da Divisão de Educação e Bibliotecas em regime de substituição;

Vogais efetivos: Gonçalo Nuno Batista Mota Borges Mendes e Maria de Fátima Grilo Martins Coveiro, técnicos superiores, sendo que, o primeiro, substituirá a presidente do júri nas faltas e impedimentos;

Vogais suplentes: Nuno Manuel Matos Oliveira e Juvenal Bastos Cunha, técnicos superiores.

7 de dezembro de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal, *João Rocha*.

309184642

MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

Aviso n.º 15012/2015

Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional — área de atividade — auxiliar dos serviços gerais.

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, e conforme o preceituado no artigo 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de Bragança de 14 de setembro de 2015, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para preenchimento de 1

posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional — área de atividade — auxiliar dos serviços gerais (m/f).

2 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de julho, Portaria n.º 83-A/2009, 22 de abril, na redação da Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, Portaria n.º 1553 — C/2008, de 31 de dezembro e Decreto-Lei n.º 04/2015, de 07 de janeiro.

3 — De acordo 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, “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”.

4 — Nos termos do disposto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, foi efetuada consulta à Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes sobre a existência de pessoal em requalificação naquela entidade, a qual remeteu Declaração de não constituição da Entidade Gestora da Requalificação das Autarquias (EGRA).

5 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para preenchimento do posto de trabalho colocado a concurso e para ocupação de idênticos postos de trabalho, a ocorrer no prazo de 18 meses, conforme estabelecido no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

6 — Local de trabalho — Divisão de Promoção Económica e Desenvolvimento Social, Serviço de Promoção Económica, (Matadouro Municipal) do Município de Bragança.

7 — Caracterização do posto de trabalho — participação no abate animais, procedendo a operações de insensibilização e sangria, efetua as operações de esfolo de animais e realiza as operações de limpeza e depilação, procede à abertura do animal, à sua evisceração e esquarteramento, utilizando utensílios e máquinas apropriados; colabora em operações da desmancha de carcaças e de desossa e limpeza de peças de carne, utilizando técnicas e instrumentos adequados; colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos, bem como no exercício das funções do preparador de produtos cárneos; procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados; procede à supervisão e acompanhamento do processo de abate e desmancha; assegura a correta execução do processo de produção, assim como as boas práticas hígido-sanitárias; participa na atividade administrativa e gestão documental dos procedimentos inerentes; participação na manutenção dos equipamentos; assegura a organização e controlo dos trabalhos a executar, sem prejuízo de desempenho de outras tarefas decididas no âmbito das atribuições e competências do Município.

8 — Posicionamento remuneratório:

8.1 — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos pelo artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2015), ou outros que se encontrem em vigor no momento do recrutamento.

8.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2015), os candidatos informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

8.3 — Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, a posição remuneratória de referência para o presente procedimento concursal é a 1.ª posição remuneratória da carreira e categoria de Assistente Operacional, nível remuneratório 1 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração atual de 505,00€.

9 — Âmbito de recrutamento:

9.1 — Em obediência ao disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento é restrito a trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

9.2 — Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, podem candidatar-se:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do Município de Bragança;
- 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.