

inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

17 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04.

18 — 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 os sistemas de avaliação final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, conforme alínea *r*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2009, de 6/04.

19 — De acordo com o n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, 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, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

20 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria acima referida.

21 — A publicitação 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 Vila Viçosa e publicitada na página eletrónica (www.cm-vilavicosaportugal.pt).

22 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Edifício dos Paços do Concelho e publicitada na sua página eletrónica. Os candidatos serão notificados através da forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04.

23 — Candidatos portadores de deficiência:

Ref. A) e B) — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/02, o candidato com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 % tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

23.1 — Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 % 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 supramencionado.

24 — Direito de participação — no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, nos termos consagrados no Código do Procedimento Administrativo, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário que será disponibilizado no Balcão Único desta Câmara Municipal, podendo também ser obtido na página eletrónica do Município de Vila Viçosa em www.cm-vilavicosaportugal.pt

25 — Composição e identificação dos Júris dos Procedimentos Concurrais:

Ref. A)

Presidente: Valter André Correia Tomás Pires, chefe da unidade municipal de obras

1.º Vogal: Domingos Augusto Galhardas Pratas, Assistente Técnico

2.º Vogal: José Joaquim Espanhol Andrade, Assistente Operacional

Suplentes:

1.º Vogal: Hélder Jorge Marques Soeiro, técnico superior;

2.º Vogal: Manuel Carlos Moreira Faustino, técnico superior

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo vogal nomeado imediatamente a seguir.

Ref. B)

Presidente: Valter André Correia Tomás Pires, chefe da unidade municipal de obras;

1.º Vogal: Domingos Augusto Galhardas Pratas, Assistente Técnico

2.º Vogal: José Adelino Sande Cotovio, Assistente Operacional

Suplentes:

1.º Vogal: Hélder Jorge Marques Soeiro, técnico superior;

2.º Vogal: Manuel Carlos Moreira Faustino, técnico superior

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo vogal nomeado imediatamente a seguir.

26 — 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, provi-

denciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

27 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, o presente aviso será publicitado:

Na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação;

Na página eletrónica da Câmara Municipal de Vila Viçosa (www.cm-vilavicosaportugal.pt), por extrato, a partir da data de publicação no *Diário da República*;

Num jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da data de publicação no *Diário da República*.

5 de março de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal, *Manuel João Fontainhas Condenado*, Prof.

311181153

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALCANTARILHA E PÊRA

Aviso n.º 3692/2018

1 — Para os devidos efeitos, se torna público, que por deliberação da União de Freguesias tomada em reunião de dezoito de janeiro de dois mil e dezoito, e pela Assembleia Freguesia em sessão extraordinária de nove de fevereiro de dois e dezoito se encontra aberto, pelo período de dez dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na 2.ª série (parte H) do *Diário da República*, procedimento concursal comum, para a contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, para o preenchimento de dois (2) assistente operacional, posto de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta União de Freguesias.

2 — De acordo com as soluções interpretativas uniformes da DGAL homologadas pelo Secretário de Estado da Administração Local do acordo celebrado entre o Governo e a ANMP, o governo entende que no âmbito e para efeitos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, relativa ao procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, as autarquias não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção-Geral de Qualificação dos trabalhadores (INA) prevista naquela Portaria.

3 — Legislação aplicável: ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro e Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

4 — Validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento do posto de trabalho mencionado e para os efeitos estatuidos nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 40.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.

5 — Local de Trabalho: as funções serão exercidas na área da União de Freguesias, Município de Silves.

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

Ref.ª A — Efetuar a limpeza geral das ruas e espaços verdes, limpeza de bertas e arbustos dos caminhos vicinais, manutenção dos caminhos vicinais da freguesia, limpeza dos sítios da freguesia, recolha de monos, recolha de detritos do mercado, manusear equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos necessários à execução dos trabalhos e proceder à sua arrumação, proceder à limpeza de parques e outros locais públicos, serviço de cemitério e manutenção do mesmo, condução dos veículos da freguesia e garantir a sua limpeza e manutenção, executar outras funções inerentes ao serviço que lhe sejam distribuídos.

7 — Nível habilitacional exigido:

Ref.ª A — Escolaridade obrigatória, exigida de acordo com a idade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional de acordo com a alínea *a*) do n.º 1, do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

8 — Determinação do posicionamento remuneratório — De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria, é objeto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionamentos impostos pelo n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, mantido em vigor pelo artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro.

8.1 — Em cumprimento do artigo 42.º referido no ponto anterior, os candidatos que possuam vínculo de emprego público, informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

8.2 — 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, e nos termos do Decreto-Lei n.º 156/2017 de 28 de dezembro, a posição remuneratória de referência para o presente procedimento concursal é a 1.ª posição remuneratória, nível 1 da Tabela Remuneratória Única referente à categoria de Assistente Operacional — 580€ (quinhentos e oitenta euros).

9 — Requisitos de admissão:

9.1 — Os candidatos deverão preencher os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por 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 que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

9.1.1 — Requisitos Específicos:

9.1.2 — Na falta de apresentação dos documentos, devem os candidatos declarar no requerimento de admissão que reúnem tais requisitos.

9.2 — Para cumprimento no estabelecido do n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

9.3 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação de posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, se proceda ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

9.4 — 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 — Formalização de candidaturas:

10.1 — Forma: os candidatos deverão formalizar a sua candidatura em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória que se encontra disponível para download no site da União de Freguesias (www.freguesiaalcantarilha.pt e www.freguesiaspera.pt) e em formato de papel na Secretarias da União de Freguesias de Alcantarilha e Pêra, dirigido ao Presidente da União de Freguesias de Alcantarilha e Pêra, o qual poderá ser entregue pessoalmente nesta União de Freguesias, ou remetido pelo correio, mediante carta registada com aviso de receção, expedida até ao termo do prazo fixado para o seguinte endereço: União de Freguesias de Alcantarilha e Pêra, Rua dos Bombeiros Voluntários, 8365-049 Alcantarilha.

10.2 — Não é possível entregar a candidatura ou documentos por via eletrónica.

10.3 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) *Curriculum Vitae* detalhado, acompanhado de documentos comprovativos dos factos nele alegados, para os candidatos que se encontrem na situação descrita no ponto 12;

b) Fotocópia do Certificado de Habilitações;

c) O candidato vinculado à função pública aquando da apresentação da candidatura deverá anexar declaração de serviço onde se encontra a exercer funções públicas com a identificação da relação jurídica de emprego pública previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerça funções, e avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos.

10.4 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da lei.

10.5 — 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.

11 — Métodos de seleção obrigatórios: Os métodos de seleção a aplicar são os seguintes, nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e n.º 2 do artigo 6.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.

a) Prova de Conhecimentos (PC) — destinada a avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais que os candidatos dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício das funções; e

b) Avaliação Psicológica (AP) — destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

12 — Relativamente aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora 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 (AC) — visa avaliar 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; e

b) 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 das funções.

13 — Os candidatos referidos no número anterior podem afastar, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, a utilização destes métodos de seleção, optando pelo método obrigatório constante do n.º 11 do presente aviso.

14 — Método de Seleção Facultativo:

a) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

15 — Valoração dos Métodos de Seleção:

15.1 — Prova de Conhecimentos (PC) — será de natureza prática de forma de simulação e terá a duração aproximadamente de 30 minutos, é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas sendo a sua ponderação para a avaliação final de 45 %, e consistirá: limpeza e manutenção, assegurar a concretização dos serviços cemiteriais e outras tarefas correntes do posto de trabalho a concurso.

15.2 — Avaliação Psicológica (AP) — É valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 25 %.

15.3 — Avaliação Curricular (AC) — é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, tendo a ponderação de 45 % para a valoração final.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente: Habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho:

Ref.ª A:

$$AC = \frac{HAB+FP+EP+AD}{4}$$

sendo:

AC — Avaliação Curricular;
HA — Habilitação Académica;
FP — Formações Profissionais;
EP — Experiência Profissional;
AD — Avaliações de Desempenho.

Cada um destes parâmetros é valorizado de acordo com a seguinte tabela:

15.4 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — É avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 25 %.

No decorrer da entrevista serão avaliadas as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 25 %.

No decorrer da entrevista serão avaliadas as seguintes competências:

Orientação para o serviço público;
Organização e Métodos de trabalho;
Adaptação e Melhoria contínua;
Otimização de Recursos;
Orientação para a Segurança;
Trabalho de Equipa e Cooperação.

Estes aspetos serão avaliados segundo os níveis classificativos:

6 Competências — Elevado (20 valores);
5 Competências — Bom (16 valores);
3 ou 4 Competências — Suficiente (12 valores);
2 Competências — Reduzido (8 valores);
0 ou 1 Competências — Insuficiente (4 valores).

16 — Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente nos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{a+b+c+d}{4}$$

em que:

a = Atitude Profissional — interesse, motivação e dinamismo;
b = Sentido de responsabilidade;
c = Espírito de equipa e participação;
d = Segurança demonstrada na procura de soluções a problemas hipoteticamente colocados.

Estes aspetos serão avaliados 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, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 30 %.

17 — Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório.

18 — São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

18.1 — Os candidatos que não compareçam a qualquer uma das provas consideram-se automaticamente excluídos do procedimento concursal.

19 — Os resultados obtidos em cada método de seleção serão afixados através de uma lista ordenada alfabeticamente, no placard da Secretaria da União de Freguesias e disponibilizados na sua página eletrónica, (www.freguesiadealcantariilha.pt e www.freguesiadepera.pt).

19.1 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

20 — A valorização final dos métodos de seleção será a obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 45 \%) + (AP \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

em que:

VF = Valorização final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

ou

$$VF = (AC \times 45 \%) + (EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

em que:

VF = Valorização final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

21 — Exclusão e notificação dos candidatos: os candidatos excluídos serão notificados através de ofício registado, de acordo com a alínea b) do n.º 3, do artigo 30.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, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

22 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de ofício registado, do dia, hora e local, para a realização dos métodos de seleção,

nos termos do artigo 32.º e alínea b) do n.º 3, do artigo 30.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.

23 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção é notificada aos candidatos para a realização da audiência prévia dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

24 — Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, sendo igualmente publicada na 2.ª série (parte H) do *Diário da República*, afixada no placard da Secretaria da União de Freguesias, e disponibilizado na página eletrónica da União de Freguesias.

25 — A lista de ordenação final dos candidatos obedece aos critérios de ordenação preferencial, em caso de igualdade de valorização, estatuídos pelo o artigo 35.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.

26 — As atas do júri onde consta os parâmetros da avaliação e respetiva ponderação por cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valorização final do método é facultada aos candidatos sempre que solicitada.

27 — Nos termos do disposto no n.º 1 do 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, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página eletrónica da União de Freguesias (www.freguesiadealcantariilha.pt e www.freguesiadepera.pt) e por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis, contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

28 — Quota de Emprego para pessoas com deficiência — Poderão concorrer pessoas com deficiência, cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60 %, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

28.1 — Ref.ª A — nos presentes procedimento concursais, os candidatos portadores de deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro de 2001.

29 — 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, providenciado escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação, conforme despacho publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 77, de 31 de março de 2000.

30 — Composição do júri:

Presidente: Rogério Belchior Guerreiro, Encarregado de Higiene e Limpeza, no Município de Silves;
Vogais Efetivos:

José Constantino Silvério Rodrigues, Assistente Operacional, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
Francisco José Galamba Afonso, Assistente Operacional;

Vogais Suplentes:

Ana Maria Martins Silva Mourinho, Assistente Técnica;
Maria Margarida Estêvão Sequeira Quaresma, Coordenadora Técnica.

27 de fevereiro de 2018. — O Presidente, *João José Palma dos Santos*.
311202934

FREGUESIA DE AVENIDAS NOVAS

Aviso n.º 3693/2018

Consolidação Mobilidade Intercarreiras

Por se encontrarem reunidas todas as condições previstas no artigo 99.º-A, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com o aditamento do n.º 1 do artigo 270.º, da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro de 2016 (LOE2017) e em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 1, do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, torna-se público que a Junta de Freguesia, por deliberação tomada em reunião pública realizada no dia 22 de dezembro de 2017, aprovou, com efeitos a partir de 23 de dezembro de 2017, a consolidação definitiva, na carreira/categoria de Assistente Técnica, a funcionária Anabela da Conceição Garcia Fernandes, com