

Assim, onde se lê:

«Artigo 5.º

Conceitos e Definições

[...]

q) (Revogado.)

r) (Revogado.)

s) (Revogado.)

t) (Revogado.)

[...]

bb) Impacte relevante no equilíbrio urbano e ambiental — entendido, designadamente, como resultado de atividades económicas e sociais que colidem com a utilização racional dos recursos naturais, provoquem desequilíbrios e impactos negativos no meio ambiente e na biodiversidade e potenciam a desarmonia e a incoerência urbana, impedindo um desenvolvimento sustentável. Os critérios a observar na avaliação de inexistência de impacte relevante no equilíbrio urbano e ambiental, para efeitos de emissão de declaração de compatibilidade, no âmbito do Sistema de Indústria Responsável, serão os estabelecidos em sede do Regulamento de Urbanização e Edificação do Município de Paredes;

cc) Frente urbana — entendido como o plano definido pelo conjunto das fachadas dos edifícios confinantes com uma dada via pública.»

deve ler-se:

«Artigo 5.º

Conceitos e Definições

[...]

q) [...]

r) (Revogado.)

s) (Revogado.)

t) (Revogado.)

u) (Revogado.)

v) [...]

w) [...]

x) [...]

y) [...]

z) [...]

aa) [...]

bb) [...]

cc) Impacte relevante no equilíbrio urbano e ambiental — entendido, designadamente, como resultado de atividades económicas e sociais que colidem com a utilização racional dos recursos naturais, provoquem desequilíbrios e impactos negativos no meio ambiente e na biodiversidade e potenciam a desarmonia e a incoerência urbana, impedindo um desenvolvimento sustentável. Os critérios a observar na avaliação de inexistência de impacte relevante no equilíbrio urbano e ambiental, para efeitos de emissão de declaração de compatibilidade, no âmbito do Sistema de Indústria Responsável, serão os estabelecidos em sede do Regulamento de Urbanização e Edificação do Município de Paredes;

dd) Frente urbana — entendido como o plano definido pelo conjunto das fachadas dos edifícios confinantes com uma dada via pública.»

16 de janeiro de 2019. — O Presidente da Câmara, *José Alexandre da Silva Almeida* (Dr.).

312014432

MUNICÍPIO DA PÓVOA DE LANHOSO

Aviso n.º 1698/2019

Renovação da comissão de serviço de dirigente intermédio de 3.º grau

Avelino Adriano Gaspar da Silva, Presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, torna público que por seu despacho datado de 10 de janeiro de 2019, no uso de competência própria conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, foi renovada a comissão de serviço do Arq. Rui Miguel Meira e Braga, no cargo de dirigente intermédio de 3.º grau, área de gestão urbanística, pelo período de três anos, com efeitos a partir do dia 1 de maio de 2019, nos termos dos artigos 23.º e 24.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicada à administração local, por força do artigo 17.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

16 de janeiro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, *Avelino Adriano Gaspar da Silva*.

311984042

MUNICÍPIO DE TOMAR

Aviso (extrato) n.º 1699/2019

Lista de Ordenação Final Homologada

Nos termos do n.º 3 do artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, conjugado com os n.ºs 4, 5 e 6 ambos do artigo 36.º e alínea d) 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, notificam-se os candidatos ao procedimento concursal interno de acesso limitado para preenchimento de um lugar na categoria de Especialista de Informática do Grau 2, Nível 1, da Carreira de Especialista de Informática, aberto pelo aviso n.º 17987/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 233 de 4 de dezembro, que a lista unitária de ordenação final, dos candidatos, foi homologada por meu despacho de 14 de janeiro de 2019.

Informa-se que a lista unitária de ordenação final se encontra afixada em local visível e público, nos serviços de Recursos Humanos e disponibilizada na página eletrónica da Câmara Municipal de Tomar, em www.cm-tomar.pt.

Assim, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 240/98, de 11 de julho, conjugado com os n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º da Portaria, consideram-se, desta forma, notificados os candidatos do ato de homologação da lista unitária de ordenação final.

15 de janeiro de 2019. — O Vereador da Câmara Municipal, *Hugo Renato Ferreira Cristóvão*.

311984829

MUNICÍPIO DE TORRES VEDRAS

Aviso n.º 1700/2019

Para os devidos efeitos torna-se público que, por despacho do Presidente da Câmara Municipal, Carlos Manuel Antunes Bernardes, de 28 de dezembro de 2018, foi deferida a licença sem remuneração, ao abrigo dos artigos 280.º e 281.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, da trabalhadora Sofia Inês dos Santos Gonçalves, com a categoria de Assistente Operacional, com início a 1 de janeiro de 2019 e término a 31 de dezembro de 2019.

16 de janeiro de 2019. — A Vereadora, *Cláudia Horta Ferreira*.

311984707

MUNICÍPIO DE VINHAIS

Aviso (extrato) n.º 1701/2019

Para os devidos efeitos, torna-se público que, por meu despacho de 28 de novembro de 2018, e no uso das competências que me são conferidas pela alínea a), do n.º 1, do artigo 42.º, do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, nomeei para exercer funções de Chefe de Gabinete de apoio à presidência, Dr. Artur Jorge Pereira dos Santos Marques, com efeitos a partir de 28 de novembro de 2018.

7 de janeiro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, *Luís dos Santos Fernandes*.

311973367

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALCÁCER DO SAL (SANTA MARIA DO CASTELO E SANTIAGO) E SANTA SUSANA

Aviso n.º 1702/2019

Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho previsto no mapa de pessoal, na carreira e categoria de Assistente Técnico, (na função de Animador Sociocultural), para os serviços da União das Freguesias.

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, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que por deliberação da junta de freguesia, em reunião de 07 de janeiro 2019, encontra-se aberto

procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico (Animador Socio-cultural), previsto no Mapa do Pessoal e no orçamento desta Autarquia Freguesia para o ano de 2019.

2 — Neste procedimento é cumprido o disposto no artigo 30.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

3 — Caracterização do posto de trabalho: As constantes no anexo à LTFP, referido no artigo 88.º, competindo-lhe, de acordo com o definido no mapa de pessoal da Freguesia: Assegurar o funcionamento/animação do ATL; organizar, coordenar e desenvolver atividades de animação; desenvolver atividades na área da expressão dramática e musical; transmitir conhecimentos educativos e culturais; contribuir para o desenvolvimento da capacidade de autonomia, criatividade e iniciativa de grupos ou comunidades; conhecer, valorizar e sensibilizar a comunidade para o património natural e cultural; elaborar relatórios das atividades desenvolvidas.

4 — Habilitações literárias exigidas: 12.º ano de escolaridade, não sendo possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

5 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada em anexo à Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

6 — Requisitos da admissão:

6.1 — Requisitos gerais: Os previstos no artigo 17.º, do anexo à LTFP, nomeadamente:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela constituição, por convenção internacional ou por 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.

6.2 — Outros requisitos: Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares de categoria e não se encontram em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal ou serviços idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento.

7 — Forma e prazo de apresentação de candidaturas:

7.1 — Prazo: 10 dias úteis, a contar do dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.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.

7.2 — Formalização das candidaturas: As candidaturas devem ser formalizadas através de preenchimento de formulário tipo, disponível na página eletrónica desta Autarquia em www.uf-alcacerdosal.pt, ou nos serviços administrativos da junta e entregues na sede ou delegações da freguesia durante o horário normal de funcionamento, ou enviadas pelo correio, em carta registada com aviso de receção, contando neste caso a data do registo, para: Exmo. Sr. Presidente da Junta de Freguesia da União das Freguesias de Alcácer do Sal (Santa Maria do Castelo e Santiago) e Santa Susana, Rua do Forno das Escadinhas, n.º 15, 7580-159 Alcácer do Sal. Devem constar obrigatoriamente os seguintes elementos: Nome do candidato, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, profissão, número e data de validade do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão, residência, endereço postal e eletrónico, caso exista.

7.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

7.4 — Documentação exigida: Os requerimentos de candidatura deverão ser acompanhados de fotocópia do certificado de habilitação literária, do B.I/C.C., do Cartão de Identificação Fiscal e do Currículo Vitae atualizado, detalhado, datado e assinado pelo requerente, do qual, conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional.

Deverá ser apresentado ainda, pelos candidatos com vínculo: Declaração emitida pelos serviços a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual, conste a modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a posição remuneratória correspondente à posição que auferir nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas; declaração de conteúdo

funcional emitida pelos serviços a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada, da qual, conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; A avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos.

7.5 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei, constituindo crime de natureza pública.

8 — Métodos de seleção: Conforme o disposto no artigo 36.º, do anexo da LTFP, serão utilizados neste procedimento concursal os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção. Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º, do anexo da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do artigo 36.º, supracitado. Por razões de celeridade, poderá ser necessária a utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 8.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.

8.1 — Será utilizado o método de seleção facultativo, entrevista profissional de seleção, com a duração máxima de 30 minutos e ponderação de 30 % no valor final, sendo avaliada 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.

8.2 — A classificação e ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo, nomeadamente, com as seguintes fórmulas:

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

ou

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

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

8.3 — A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos será de realização individual e de caráter escrito, com possibilidade de consulta da legislação. Terá a duração de 90 minutos e estará subordinada aos temas previstos na seguinte legislação: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e Portaria n.º 1280/2006, de 21 de novembro.

8.4 — A 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. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, esta valoração será feita através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8.5 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular será 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.

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HL = Habilitações Literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.

Habilitação Literária (HL) — tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da habilitação legalmente exigida para o desempenho das funções.

Formação Profissional (FP) — serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

1 valor por cada ação de formação com duração \leq a 35 horas, até ao limite de 10 valores;

2 valores por cada ação de formação com duração $>$ a 35 horas, até ao limite de 10 valores;

0 valores para candidatos sem ações de formação.

Experiência Profissional (EP) — será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Experiência inferior a 1 ano — 14 valores;

Entre 1 a 5 anos — 16 valores;

Entre 5 a 10 anos — 18 valores;

Superior a 10 anos — 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD) — Relativa ao período, não superior a 3 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Será traduzida em menção quantitativa, de acordo com a fórmula seguinte:

$AD = (A+B+C)/3$, em que A, B e C correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos 3 últimos ciclos avaliativos.

Em conformidade com o disposto no n.º 3, do artigo 11.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, serão atribuídos 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, serão atribuídos 10 valores a todos os candidatos acrescidos de:

0 valores a avaliações inferiores a 2;

5 valores a avaliações iguais ou superiores a 2 e inferiores a 4;

8 valores a avaliações iguais ou superiores a 4;

10 valores a avaliações de Excelente.

8.6 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A entrevista é realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método.

A aplicação deste método decorre de acordo com um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação é expressa de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8.7 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de 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.

A entrevista profissional é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

A avaliação é expressa de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos, a qualquer um dos métodos de seleção, levará à sua exclusão do procedimento.

10 — Em caso de igualdade na classificação final dos candidatos os critérios de preferência a adotar são os previstos no 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 06 de abril. Caso persista a situação de igualdade

de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios:

a) Valoração da experiência profissional (EP);

b) Valoração da habilitação académica (HA);

c) Valoração da formação profissional (FP);

d) Preferência pelo candidato de menor idade.

11 — Local de trabalho: Área da União das Freguesias de Alcácer do Sal (Santa Maria do Castelo e Santiago) e Santa Susana.

12 — Composição do Júri:

Presidente — Maria João Gadelha Adriano, Coordenadora Técnica;

1.º Vogal efetivo — José Augusto Brigues, Assistente Técnico;

2.º Vogal efetivo — Aurora Purificação Florêncio, Assistente Técnico;

1.º Vogal suplente — Maria Miguel Rodrigues Tavares, Assistente Técnica;

2.º Vogal suplente — Susana Cristina Vitorino Bernardo, Assistente Técnica

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri este será substituído pelo 1.º Vogal.

13 — 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 União das Freguesias e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de uma das formas previstas no 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.

14 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

15 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público do edifício sede da Junta de freguesia e respetivas delegações e disponibilizada na página eletrónica da Autarquia, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre sua publicação.

16 — Posicionamento remuneratório: — Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º, do anexo da LTFP, o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado será feito numa das posições remuneratórias da categoria e 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 n.º 1, do artigo 42.º, da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, de acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 21, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE para 2019). A posição remuneratória de referência será a do 1.º nível remuneratório da tabela única da função pública das carreiras a concurso.

17 — Quotas de emprego: O número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido na Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, devendo o candidato declarar, no requerimento sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do citado diploma.

18 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 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 publicado, na íntegra, na 2.ª série do *Diário da República* e no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página da Internet da União das Freguesias de Alcácer do Sal (Santa Maria do Castelo e Santiago) e Santa Susana, na bolsa de emprego público (www.bep.pt) e, por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis, num jornal de expansão nacional.

19 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Junta de Freguesia da União das Freguesias de Alcácer do Sal (Santa Maria do Castelo e Santiago) e Santa Susana, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

20 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações entretanto introduzidas; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145/2011, de 6 de abril; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro e demais legislação.

14 de janeiro de 2019. — O Presidente da União das Freguesias, *Arlindo José Paulino de Passos*.