

e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10.4 — Avaliação Curricular (AC): este método decorrerá nos termos do artigo 11.º do anexo da Portaria, sendo que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente quanto à habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

10.4.1 — Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP. A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD$.

10.4.2 — Nas Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

10.4.3 — Na Formação Profissional (FP) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas.

10.4.4 — Na Experiência Profissional (EP) considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações.

10.4.5 — A classificação final da Avaliação de Desempenho (AD) diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar.

10.5 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): este método será aplicado nos termos do artigo 12.º do anexo da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito. Neste sentido, no devido momento será solicitado ao dirigente máximo do serviço a colaboração de entidades especializadas, considerando a alínea *h*) do n.º 2, do artigo 22.º do anexo da Portaria. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas 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.

11 — A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases que o comportem ou na classificação final, conforme o n.º 13 do artigo 18.º do anexo da Portaria.

12 — São excluídos do procedimento os candidatos que não realizem o método para o qual forem notificados.

13 — Notificação e exclusão dos candidatos:

13.1 — Os candidatos admitidos serão notificados para a realização dos métodos de seleção por uma das formas previstas do n.º 3 do artigo 30.º do anexo da Portaria.

13.2 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º do anexo da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas do n.º 3 do artigo 30.º do mesmo, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

14 — Atenta a urgência dos presentes procedimentos, os mesmos decorrerão através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do disposto no artigo 8.º da Portaria, nos seguintes termos:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação do segundo método a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por *tranches* sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se considerem excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alienas anteriores satisficam as necessidades que deram origem à publicação do procedimento concursal.

14.1 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório.

15 — O júri do presente procedimento concursal será o seguinte:

Presidente: Miguel Pacheco, Chefe da Divisão de Projetos Desportivos da Câmara Municipal de Lisboa;

1.º Vogal Efetivo: Sara Magalhães, Chefe da Divisão da Administrativa, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: Joana Vilela, Técnica Superior;

1.º Vogal Suplente: João Santos, Chefe da Divisão de Equipamentos e Espaço Públicos;

2.º Vogal Suplente: Ana Matias, Técnica Superior.

16 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final serão facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito, nos termos da alínea *j*) do n.º 2 do artigo 22.º da Portaria.

17 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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, no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18 — Para efeitos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 35.º da referida Portaria e nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, neste procedimento concursal o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sob qualquer outra preferência legal.

19 — Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º do anexo da Portaria. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:

a) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;

b) Candidato com habilitação académica mais elevada.

20 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Freguesia, e haverá lugar a publicação de aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, bem como publicação da lista na respetiva página eletrónica (<http://www.jf-alvalade.pt>).

21 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º do anexo da Portaria, o presente aviso é publicado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil subsequente à publicação no *Diário da República*, e em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis, contados a partir da data da publicação no *Diário da República* e na respetiva página eletrónica (<http://www.jf-alvalade.pt>).

22 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso e para efeitos de reserva de recrutamento do serviço nos termos do artigo 40.º do anexo da Portaria.

20 de março de 2019. — O Vogal do Executivo, *Mário Branco*,
312160557

FREGUESIA DE AVIS

Aviso n.º 5772/2019

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado Um Assistente Operacional/Coveiro

1 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na última redação e na sequência da deliberação da Junta de Freguesia de Avis de 2 de janeiro de 2019, torna-se público que se encontra aberto o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Autarquia, na categoria de Assistente Operacional — Coveiro, da carreira geral de Assistente Operacional.

2 — Para ocupação do referido posto de trabalho, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, presumindo-se igualmente a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela ECCRC, porquanto não foram ainda publicitados quaisquer procedimentos nos termos dos artigos 41.º e seguintes da Portaria supra.

3 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na última redação, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento de trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

5 — Local de Trabalho: área da Freguesia de Avis.

6 — Caracterização do posto de trabalho: Manusear equipamentos, ferramentas, e utensílios manuais ou elétricos necessários à execução dos trabalhos; execução de trabalhos de manutenção e reparação nos edifícios e equipamentos propriedade da Freguesia e/ou sobre sua gestão; vigilância das instalações propriedade e/ou sob gestão da Freguesia, nomeadamente a abertura e encerramento das instalações sempre que se mostre necessário e observando os procedimentos de segurança; realização e trabalhos de limpeza, conservação e manutenção do Cemitério e zonas envolventes; realização de todos os serviços de Cemitério; organização e atualização do livro de inumações no edifício sede da Freguesia; proceder à abertura de covais; execução e exumações e outros serviços próprios do Cemitério; executar outras tarefas desde que lhe sejam solicitadas superiormente, no âmbito da sua atividade e de acordo com as necessidades da entidade empregadora.

7 — Competências específicas do posto de trabalho: responsabilidade e compromisso com o serviço, organização e método de trabalho.

8 — O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado, será feito numa das posições remuneratórias da categoria correspondente ao posto de trabalho a concurso, e objeto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de Dezembro, sendo que a posição remuneratória de referência é a 1.ª do nível 1, da Carreira e Categoria de Assistente Operacional.

9 — Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos a concurso os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.
- f) Ser titular de carta de condução de ligeiros de passageiros.

10 — Nível Habilitacional: Escolaridade obrigatória, conforme a idade:

- Até 31 de dezembro de 1966 — 4.º ano de escolaridade;
- Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 — 6.º ano de escolaridade;
- A partir de 1 de janeiro de 1981 — 9.º ano de escolaridade

11 — O recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

12 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LGTFP.

13 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados em 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 o presente procedimento é publicitado.

14 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

14.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data de 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.

14.2 — Forma — As candidaturas devem ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário próprio de candidatura, devidamente datado e assinado, disponível nos Serviços Administrativos da Junta de Freguesia de Avis, podendo ser entregue pessoalmente nestes Serviços até ao último dia do prazo fixado ou remetido pelo correio, registado e com aviso de receção, para Junta de Freguesia de Avis, Rua Plano de Urbanização, s/n, 7480-150 Avis, expedido até ao termo do prazo fixado.

14.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

14.4 — O formulário de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia legível do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;
- b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

c) Currículo profissional detalhado, atualizado, devidamente datado e assinado, 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.

d) Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na categoria e carreira e no exercício de funções públicas, bem como as avaliações do desempenho relativas aos últimos três anos;

e) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo Serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer.

14.5 — Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

14.6 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis determina a exclusão do procedimento concursal.

15 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

16 — Os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, no requerimento de admissão, 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 Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

17 — Métodos de seleção: São aplicados dois métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP) e um método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

17.1 — Prova de conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Será prática e constará da abertura de uma sepultura, guarda de ossadas e trabalho dos espaços envolventes das sepulturas, com a duração máxima de uma hora e terá a ponderação de 50 % na valorização final. Serão avaliados os seguintes parâmetros: perceção e compreensão das tarefas (0 a 5); celeridade e qualidade de realização das tarefas (0 a 5), segurança na execução (0 a 5) e grau dos conhecimentos demonstrados (0 a 5).

17.2 — 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, e será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 18, 16, 12, 8 e 4 valores.

17.3 — 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, relacionamento interpessoal e a sensibilidade para lidar com as funções a concurso.

17.4 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte. A valoração e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento serão efetuadas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da ponderação da seguinte fórmula:

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

sendo:

- OF = Ordenação Final
- PC = Prova de Conhecimentos
- AP = Avaliação Psicológica
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção

18 — Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, realizam os seguintes métodos de seleção, Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção.

18.1 — Avaliação Curricular (AC) — 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. A valoração deste método de seleção é de 45 %.

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

profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será 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. A valoração deste método de seleção é de 25 %.

18.3 — Como método de seleção facultativo será utilizada, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) definida no ponto 17.3. A valoração deste método de seleção é de 30 %.

18.4 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte. A valoração e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento serão efetuadas numa escala de 0 a 20 valores e resulta da ponderação da seguinte fórmula:

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

sendo:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

19 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos quando solicitadas, nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

20 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

21 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente disponibilizada na página eletrónica da Junta. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

22 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público do edifício da Junta de Freguesia de Avis e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, com a informação sobre a sua publicitação.

23 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, 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 Freguesia, por extrato, a partir da data da publicação no *Diário da República*, e em jornal de expansão nacional, também por extrato, no prazo máximo de três dias contados da mesma data.

24 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade e de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

25 — Composição do Júri:

Presidente: Joaquim Neto, Técnico Superior do Município de Mora
1.º vogal efetivo: Fernanda Maria Clemente Godinho, Assistente Técnica da Freguesia de Avis

2.º vogal efetivo: Mariana de Jesus Coelho Abel, Assistente Operacional da Freguesia de Avis;

1.º vogal suplente: Liberata Maria Tracanas Beguilhas, Assistente Técnica da Freguesia de Avis

2.º vogal suplente: Telma Margarete C. Bento da Silva, Técnica Superior do Município de Avis e Presidente da Assembleia da Freguesia de Avis

Nas suas faltas e impedimentos o Presidente do júri será substituído pelo primeiro Vogal Suplente.

15 de março de 2019. — A Presidente da Junta de Freguesia de Avis,
Dr.ª Anabela Calhau Pires.

312166251

FREGUESIA DE CÂMARA DE LOBOS

Aviso n.º 5773/2019

Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários, Lista de Ordenação Final, Contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Nos termos e para os efeitos do artigo 10.º do n.º 1 da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro e do artigo 36.º do n.º 6 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, torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia, em reunião ordinária de 6 de março de 2019, foi homologada a lista de ordenação final dos candidatos, referente aos procedimentos concursais, com as referências OE201812/0263, OE201812/0264 e OE201812/0265, publicados na Bolsa de Emprego Público (BEP) a 7 de dezembro de 2018, para 1 posto de trabalho, na carreira de técnico superior (psicologia) e 2 postos de trabalho, na carreira de assistente operacional (1 pedreiro e 1 serralheiro civil).

A lista de ordenação final foi afixada em local público e visível, na Junta de Freguesia de Câmara de Lobos e foram notificados os candidatos do ato de homologação da lista de ordenação final.

Nos termos e para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, torna-se público que na sequência do procedimento concursal para regularização extraordinária de vínculos precários ao abrigo da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com Cátia Rubina dos Reis de Castro, na carreira/categoria de técnico superior, 2.ª posição, nível 15, da tabela remuneratória única, com efeitos desde 15 de março de 2019; José Avelino da Graça Henriques Brito, na carreira/categoria de assistente operacional, 4.ª posição, nível 1 da tabela remuneratória única, com efeitos desde 15 de março de 2019 e Sérgio André Rocha Ferreira na carreira/categoria de assistente operacional, 4.ª posição, nível 1, da tabela remuneratória única, com efeitos desde 15 de março de 2019.

Os presentes contratos não ficam sujeitos ao período experimental por força do disposto no artigo 11.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

13 de março de 2019. — O Presidente da Junta de Freguesia de Câmara de Lobos, *Celso Bettencourt Freitas Bettencourt.*

312151128

FREGUESIA DE MAIORGA

Regulamento n.º 301/2019

Para os devidos efeitos se torna público o Regulamento do Cemitério da Freguesia de Maiorga, Concelho de Alcobça, aprovado pela Assembleia de Freguesia de Maiorga em sua sessão extraordinária realizada no dia 26 de fevereiro de 2019, na sequência de proposta aprovada pela Junta de Freguesia de Maiorga em sua reunião extraordinária realizada no dia 07 de fevereiro de 2019:

Regulamento do Cemitério da Freguesia de Maiorga

CAPÍTULO I

Da organização e funcionamento dos serviços

Artigo 1.º

Inumações

1 — O Cemitério da Freguesia de Maiorga destinam-se à inumação dos cadáveres de indivíduos naturais, falecidos ou residentes na área da Freguesia;

2 — Poderão ainda ser inumados no Cemitério da Freguesia, observadas as disposições legais e regulamentares:

a) Os cadáveres de indivíduos falecidos noutras freguesias do Concelho quando, por motivo de insuficiência do terreno, não seja possível a inumação nos respetivos cemitérios;

b) Os cadáveres de indivíduos falecidos fora da área da freguesia que se destinam a jazigos particulares ou sepulturas perpétuas;

c) Os cadáveres dos indivíduos não abrangidos nas alíneas anteriores, mediante a autorização do Presidente da Junta de Freguesia, concedida em face de circunstâncias que se reputem ponderosas.