



5

AVISO

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional - Área de Coveiro

1 - Para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 1 e n.º 4, do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, e do artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, tomada na reunião ordinária realizada no dia 05 de março de 2024, ao abrigo dos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação integral do aviso, na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional - Área de Coveiro, o qual se encontra previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Santa Marta de Penaguião, para o ano de 2024, nos seguintes termos:

2 - Número de postos de trabalho – 1 (um) posto de trabalho na Carreira/Categoria de Assistente Operacional - Área de Coveiro, afeto ao Serviço de Mercados, Feiras e Cemitérios da Divisão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos – Grau de complexidade 1.

3 - Entidade que realiza o procedimento: Município de Santa Marta de Penaguião.

4 - Local de Trabalho: As funções serão exercidas na circunscrição do Município de Santa Marta de Penaguião.

5 - Caracterização do posto de trabalho: O conteúdo funcional é o constante no anexo à LTFP, referido no n.º 2, do artigo 88.º da mesma Lei, da carreira de Assistente Operacional: competindo-lhe abrir e fazer aterros de sepulturas; depositar e fazer levantamento de restos mortais; zelar pelo setor do cemitério Municipal; bem como outras funções não especificadas e que lhe forem determinadas superiormente.

6 - Determinação do posicionamento remuneratório: De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, em conjugação com o estipulado na alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, a posição remuneratória de referência para a Carreira/Categoria de Assistente Operacional, é a 1.ª posição remuneratória da carreira, nível remuneratório 5, da Tabela Remuneratória Única (TRU), a que corresponde remuneração base de 821,83 € (oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos).

7 - Legislação Aplicável: O presente procedimento rege-se pelas disposições constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na



sua atual redação; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro, que procede à alteração ao Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

8 - Âmbito do Recrutamento: Nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 30.º da LTFP, na sua atual redação, serão admitidos ao procedimento concursal trabalhadores com e sem vínculo de emprego público ou que se encontrem no regime de valorização profissional, conforme deliberações da Câmara Municipal e Assembleia Municipal, respetivamente, em 20 e 29 de fevereiro do corrente ano.

9 - Consultada a Comunidade Intermunicipal do Douro (CIMDOURO), enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua atual redação foi prestada a seguinte informação: “ (...) nesta data não está constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias da Comunidade Internacional do Douro, não havendo, assim, nenhuma lista nominativa de trabalhadores colocados em situação de requalificação, na área de coveiro”.

10 - Não existem recursos humanos no Município de Santa Marta de Penaguião, com a habilitação adequada que possibilite a promoção de ocupação de postos de trabalho recorrendo ao regime da mobilidade, nem foi requerida até à presente data qualquer pedido de mobilidade para o município de Santa Marta de Penaguião na área de atividade a concurso.

11 - Atualmente, não existe reserva de recrutamento interna constituída, a que se possa (e deva) recorrer, em conformidade com o exigido no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

12 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3, do artigo 11.º, da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados nas carreiras, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

13 - Requisitos de Admissão:

13.1 – Requisitos gerais: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, 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 psicológico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.



W

13.2 - Nível habilitacional exigido: A escolaridade obrigatória, é aferida segundo a data de nascimento, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4ª Classe; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6ª Classe ou o 6º Ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9º Ano de escolaridade e nascidos após 31/12/1994: 12º Ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

13.3 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão;

14 - Prazo para apresentação da candidatura: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP).

15 - Forma de apresentação das candidaturas: Por o município, neste momento, não dispor, ainda, de suporte eletrónico, conforme dispõe o artigo 13.º, da Portaria, as candidaturas devem, preferencialmente, ser enviadas por correio eletrónico para o endereço concursos@cm-smpenaguiao.pt, através do preenchimento do formulário de utilização obrigatória, e sob pena de exclusão, para o efeito disponível na página eletrónica da autarquia em <https://www.cm-smpenaguiao.pt/concurso/recursos-humanos/>, acompanhado de toda a documentação que deve instruir o processo.

Excepcionalmente, podem as candidaturas ser entregues pessoalmente no serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal, das 9:00 horas às 16:00 horas, ou remetidas por correio registado, com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado no ponto anterior, para o seguinte endereço postal: Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, Rua dos Combatentes, 5030-477 Santa Marta de Penaguião.

15.1 - Na formalização da candidatura, o formulário deve ainda ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a)** Curriculum Vitae, atualizado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número de identificação fiscal, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração;
- b)** Fotocópia legível do certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias, sob pena de exclusão;
- c)** Fotocópia legível dos comprovativos da formação profissional, mencionados no curriculum vitae, relacionados com o conteúdo funcional do posto de trabalho, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração;



h

d) Fotocópia legível dos comprovativos da experiência profissional, mencionados no curriculum vitae, emitidos pelas respetivas entidades, com indicação das funções/atividades já exercidas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e respetivo período de duração;

e) Para candidatos com prévia relação jurídica de emprego público, devem apresentar, declaração do serviço onde exercem funções públicas, reportada ao prazo para apresentação de candidaturas, onde conste a natureza do vínculo jurídico de emprego público, a carreira e a categoria onde se encontre inserido, a descrição das funções que exercem, bem como a indicação da avaliação de desempenho qualitativa/quantitativa obtida no último período avaliativo, e a remuneração que auferem, caso se verifique;

f) Para candidatos a quem se aplique o método de seleção Avaliação Curricular (AC) é obrigatório a entrega de currículo vitae;

g) Para efeitos de avaliação curricular só serão considerados pelo Júri as declarações descritas pelos candidatos no currículo que sejam comprovadas com documentação.

15.2 - Nos termos do disposto do n.º 2, do artigo 14.º, da Portaria, os candidatos devem reunir os requisitos até ao termo do prazo para a apresentação das suas candidaturas, pelo que a não submissão dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos e atrás referidos, determina a exclusão dos candidatos dos procedimentos.

15.3 - Os candidatos são inteiramente responsáveis pelas declarações e/ou situações que descrevam no formulário de candidatura, que deve ser datado e assinado, bem como pela demais documentação que venham a anexar ao processo.

15.4 - Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %), abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, deverão declarar, no ponto 8 do formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação de imediata de documento comprovativo. Devem mencionar, ainda no ponto 8.1, todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão (artigo 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro).

15.5 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

16 - Métodos de Seleção: De acordo com o artigo 17.º da Portaria, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, de acordo com a origem dos candidatos:

a) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) - para candidatos sem vínculo e candidatos que nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.



61

b) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - para candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as atribuição, competência ou atividade para as quais é aberto o procedimento concursal.

16.1 - Prova de Conhecimentos (PC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

16.1.1 - A Prova de Conhecimentos incidirá sobre conteúdos específicos à função, de natureza teórica, prática e de simulação, assumindo esta a forma oral. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Será de realização individual, indo ao encontro de aspetos inerentes ao conteúdo funcional do posto de trabalho a concurso, considerando-se como parâmetros de avaliação: conhecimentos e preparação para a execução da tarefa a desempenhar; manipulação de equipamentos e ferramentas; segurança no trabalho; celeridade na execução e qualidade do trabalho efetuado.

16.1.2 - A prova terá a duração aproximada de 45 minutos, e consistirá em: abertura de sepulturas, atendendo às regras e dimensões exigidas, tratamento das áreas verdes do cemitério e sua limpeza, procedimentos de exumações, inumações, transladações e outros serviços próprios de cemitério, identificação e uso dos equipamentos a serem utilizados, bem como identificação e uso dos equipamentos de proteção individual (EPI'S), e conhecimento das regras de segurança no trabalho, de acordo com o disposto nos seguintes regulamentos municipais:

- Regulamento do Cemitério Municipal de Santa Marta de Penaguião, publicado em Diário da República, 2.ª série n.º 86 de 4 de maio de 2016 (https://www.cm-smpenaguiao.pt/wp-content/uploads/2017/03/Regulamento_Cemiterio.pdf);
- Regulamento Municipal de Fardamentos e Equipamentos de Proteção Individual, publicado em Diário da República, 2.ª série n.º 235 de 6 de dezembro de 2023 (<https://www.cm-smpenaguiao.pt/wp-content/uploads/2017/03/Regulamento-do-Fardamento.pdf>);
- Regulamento Municipal de Segurança e Saúde no Trabalho, publicado na página eletrónica do Município de Santa Marta de Penaguião (https://www.cm-smpenaguiao.pt/wp-content/uploads/2017/03/REGULAMENTO-MUNICIPAL-DE-SEGURANCA-HIGIENE-E-SAUDE-NO-TRABALHO_2023.pdf).

16.1.3 - Os candidatos devem apresentar-se no local estipulado 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova. Para a realização da prova deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.



16.2 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, e será avaliado com a menção *Apto* ou *Não Apto*, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham a menção de *Não Apto*.

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

16.3 - Avaliação Curricular (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos parâmetros infra identificados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

- AC = Avaliação Curricular;
- HA = Habilitações Académicas;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação Desempenho.

16.3.1 - As Habilitações Académicas (HA), ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes, com a seguinte valoração:

- Escolaridade mínima obrigatória: (exigida de acordo com a idade, e com formação adequada), nos termos da alínea a), do nº 1, do artigo 86º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho – 20 valores.

16.3.2 - A Formação Profissional (FP), neste parâmetro são avaliados cursos e ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho. Apenas são considerados os comprovados por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que, do respetivo certificado, não conste o número de horas de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Este parâmetro será avaliado até ao limite de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem ações de formação ou não relacionadas com a área – 10 valores;
- Participação em Ações de formação, com a duração total até 25 horas - 12 valores;
- Participação em Ações de formação, com a duração total entre 26 e 50 horas - 14 valores;
- Participação em Ações de formação, com a duração total entre 51 e 75 horas - 16 valores;
- Participação em Ações de formação, com a duração total entre 76 e 100 horas - 18 valores;



- Participação em Ações de formação, com a duração total superior a 100 horas - 20 valores.

16.3.3 - A Experiência Profissional (EP), neste parâmetro pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura.

Este parâmetro será avaliado até ao limite de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem Experiência Profissional – 8 valores;
- Experiência Profissional até 1 ano – 12 valores;
- Experiência Profissional > 1 ano e ≤ 2 anos – 14 valores;
- Experiência Profissional > 2 anos e ≤ 3 anos – 16 valores;
- Experiência Profissional > 3 anos e ≤ 5 anos – 18 valores;
- Experiência Profissional > 5 anos – 20 valores.

16.3.4 - A Avaliação de Desempenho (AD), neste parâmetro será considerado a menção de avaliação de desempenho referente ao último período avaliativo, devidamente comprovada, em que o candidato cumpriu ou executou funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar e que resulta seguinte forma:

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Sem avaliação de desempenho (por razões que não lhe sejam imputáveis) – 10 valores;
- Desempenho Adequado – 14 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores.

16.4 – Entrevista Avaliação Competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será valorada numa escala de 0 a 20 valores, através da média aritmética simples, expressa até às centésimas. A EAC incidirá sobre as listas de competências previstas, para a respetiva carreira, na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e nos respetivos anexos, a seguir mencionadas:

- Orientação para o serviço público;
- Realização e orientação para resultados;
- Conhecimentos e experiência;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a segurança.

17 – Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria, os métodos de seleção, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50



valores em qualquer dos métodos ou que tenham obtido juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica, bem como os que não compareçam aos métodos de seleção.

18 - A Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultado da média aritmética da ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Assim, a ordenação final será efetuada da seguinte forma:

18.1 - Para candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as atribuição, competência ou atividade para as quais é aberto o procedimento concursal, a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação de Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

18.2 - Para os restantes candidatos, nomeadamente candidatos sem vínculo e aos referidos no ponto anterior que, nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências a ordenação final resulta da classificação obtida na Prova de Conhecimentos e da menção classificativa de Apto na Avaliação Psicológica, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (100\%) + AP (Apto)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

19 - Na ordenação final, os candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e esgotadas as preferências configuradas na lei, persistindo a igualdade, os critérios de desempate adotados pelo júri serão os seguintes e pela ordem que são descritos:

1.º - Candidatos com mais tempo de experiência profissional na área para que é aberto o procedimento concursal;

2.º - Candidatos com maior número de formações na área para que é aberto o procedimento concursal.

3.º - Candidato com menor idade.



W

20 - As notificações, no âmbito do presente procedimento concursal, serão efetuadas preferencialmente, através de correio eletrónico, pelo que os candidatos devem mencionar no formulário de candidatura o respetivo email. No caso de não ser mencionado email no formulário de candidatura, excecionalmente, as notificações serão efetuadas através das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

21 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público, no átrio do edifício da Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião e na sua página eletrónica, www.cm-smpenaguiao.pt/concurso/recursos-humanos/.

22 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada no átrio do edifício da Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, e disponibilizada na respetiva página eletrónica em www.cm-smpenaguiao.pt/concurso/recursos-humanos, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.

23 - Composição do Júri:

Presidente: Ricardo José Sapage Madeira, Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos;

1.º Vogal efetivo: Inês Nogueira Rebelo, Técnica Superior;

2.º Vogal efetivo: Sérgio Alberto Borges Teixeira, Técnico Superior;

1.º Vogal suplente: Emanuel Rodrigues da Costa, Chefe da Unidade de Contratação Pública;

2.º Vogal suplente: Cátia Cristina Pinto Guedes, Chefe de Unidade de Educação, Cultura, Desporto e Turismo.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo.

24 - Quota de emprego para pessoas com deficiência - Em cumprimento do disposto no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento do lugar posto a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

25 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, 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.

26 – No âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados, os candidatos ao apresentarem a sua candidatura, estão a dar o seu real consentimento no tratamento dos seus dados pessoais e na utilização dos meios de contacto indicados no processo, para fins exclusivamente do processo



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO
Câmara Municipal

de recrutamento e o Município de Santa Marta de Penaguião compromete-se a salvaguardar o seu uso e acesso para os fins a que estritamente se destinam.

27 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, na redação atual, o presente aviso será publicado, por extrato, no Diário da Republica, na íntegra na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e no sítio da Internet do Município de Santa Marta de Penaguião (<https://www.cm-smpenaguiao.pt/concurso/recursos-humanos/>).

28 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor.

Município de Santa Marta de Penaguião, 06 de março de 2024.

O Presidente da Câmara Municipal,

Luís Reguengo Machado