

MUNICIPIO DE VILA VIÇOSA

AVISO N.º 8/2024

Procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, com vista ao recrutamento de um posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, na área de actividade de jardineiro

1. Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, artigo 4º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/09 e do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, 09/09, torna-se público que, por deliberação do Órgão Executivo desta Câmara Municipal tomada em sua reunião ocorrida no dia 13/12/2023, se encontra aberto, pelo prazo de 15 dias úteis a contar da publicação deste aviso na BEP - Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento do seguinte posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal, para a Divisão de Urbanismo e Ambiente:

Carreira e categoria: Assistente Operacional/ Assistente Operacional

Área Funcional: Jardineiro

N.º Postos de Trabalho: Um (1)

2. Caracterização do posto de trabalho:

2.1. Grau de complexidade, carreira e categoria: grau de complexidade 1, carreira geral de assistente operacional, categoria de assistente operacional, nos termos do disposto nos artigos 86º e 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06.

2.2. Conteúdo Funcional: As funções a desempenhar são de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

2.3. Atribuição / actividade: Assegura a manutenção, limpeza e conservação dos jardins e espaços verdes e respectivas infra-estruturas; realiza o corte de sebe e relvado, utilizando o equipamento apropriado; procede à rega manual ou mecânica; efectua o plantio de sementes e mudas; prepara a terra, escavando, adubando e irrigando; prepara canteiros, colocando anteparos de madeira e de outros materiais; substitui a terra fraca por terra arável; assegura a manutenção preventiva dos espaços verdes, impedindo a disseminação de espécies parasitas; providencia pelo desenvolvimento e manutenção das espécies vegetais existentes nos espaços públicos; efectua tratamento e descarte dos resíduos provenientes da realização da tarefa; Cultiva flores, árvores ou outras plantas e semeia relvados em parques e jardins públicos sendo o responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e conservação, tais como preparação prévia do terreno, limpeza, rega, aplicação de tratamentos fitossanitários mais adequados e protecção contra eventuais condições atmosféricas adversas; procede à limpeza e arrumação de arruamentos e canteiros; compacta e apara a relva; sacha, monda, aduba, rega e quando necessário poda e aplica pesticidas ou herbicidas; é responsável pela limpeza, afinação e lubrificação dos equipamentos mecânicos, procede a pequenas reparações, providenciando em caso de avarias maiores o arranjo do material.

2.4. Local de Trabalho: Área do Município de Vila Viçosa

2.5. Posição remuneratória de referência: 1ª posição remuneratória, nível 5 da tabela remuneratória única, da carreira de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional, a que corresponde o montante de (euro) 821,83 €.

3. Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Vila Viçosa para o posto de trabalho a preencher. Em cumprimento do disposto no artigo 34º da Lei n.º 25/2017, de 30/05, conjugado com o artigo 2º da mesma lei, declara-se que não foram efetuadas as consultas prévias à EGRA (Entidade Gestora da Valorização Profissional nas Autarquias), nos termos dos artigos 16º e 16º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/09, uma vez que, no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central (CIMAC), que integra o Município de Vila Viçosa, a mesma não se encontra constituída e, que o Município de Vila Viçosa não assume a posição da EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

4. Prazo de Validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho em referência e para ocupação de idênticos postos de trabalho, a ocorrer no prazo de 18 meses, conforme estabelecido no n.º 6 do art.º 25º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

5. Legislação Aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20/06 e seu Anexo (LTFP), Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/09, Portaria n.º 233/2022, de 09/09, Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/02 e Código do Procedimento Administrativo.

6. Requisitos de admissão: os candidatos devem reunir até à data limite para apresentação da candidatura, os seguintes requisitos gerais e especiais:

6.1. Requisitos gerais: os previstos no artigo 17º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- 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 de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2. Nível habilitacional exigido: Os candidatos deverão ser titulares da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou equivalente, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional.

7. Âmbito do Recrutamento: O recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, de acordo com o n.º 3 do artigo 30º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06.

Contudo, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, de acordo com o n.º 5 do artigo 30.º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, e a deliberação da Câmara Municipal de 13/12/2023, ao abrigo do princípio da boa administração, consagrado no artigo 6.º do Código do Procedimento Administrativo, designadamente em obediência a critérios de eficiência, economicidade e celeridade.

8. Impedimentos de admissão: Sem prejuízo do disposto no artigo 35º da LTFP, 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 Município de Vila Viçosa idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita

o procedimento, nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

9. Forma e prazo para apresentação de candidaturas:

9.1. Formalização das candidaturas: Nos termos do artigo 13º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, a apresentação da candidatura é efetuada em suporte eletrónico, até ao termo do prazo fixado, mediante preenchimento de formulário obrigatório, disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Vila Viçosa, em www.cm-vilavicoso.pt

O candidato é responsável por assegurar que os contatos indicados (email, morada, etc.) no formulário de candidatura se encontram integralmente corretos, considerando que estes serão utilizados neste procedimento para comunicações, e, em caso de posterior alteração de algum deles, tem de garantir a respetiva atualização junto do presente procedimento.

Na apresentação da candidatura, a validação é feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, devendo o candidato guardar o comprovativo.

9.1.1. Do formulário eletrónico de candidatura devem obrigatoriamente constar os seguintes elementos:

i) Identificação do procedimento concursal a que se candidata, com a indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, bem como referência ao código da publicitação do procedimento (mencionar o código de oferta da BEP – Bolsa de Emprego Público);

ii) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;

iii) Identificação completa do candidato (nome completo, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, endereço postal e número de telefone);

iv) Habilitações Literárias;

v) A identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, se for caso disso, com menção expressa da carreira, categoria de que é titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

vi) Situação em que se encontra relativamente aos requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, referidos no ponto 6.1. deste aviso.

vii) Opção pelos métodos de seleção nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do anexo à LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, quando aplicável.

viii) Os candidatos devem declarar no requerimento serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

9.1.2. Ao formulário eletrónico de candidatura deverão ser anexados, sob pena de exclusão, os seguintes documentos:

a) Fotocópia legível do documento comprovativo da habilitação literária exigido no ponto 6.2. deste aviso;

b) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão ao concurso referidos no artigo 17º da LTFP, sendo dispensada a sua apresentação desde que os candidatos declarem, no ponto 7. do Formulário Electrónico de Candidatura que reúnem os referidos requisitos;

c) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, sob pena de exclusão em caso de não apresentação, uma vez que invalida a aplicação do método de selecção avaliação curricular, quando aplicável, acompanhado de fotocópia dos documentos comprovativos das formações e da experiência profissional declarados no curriculum;

d) Os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público, devem, ainda, apresentar declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da

carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato e do órgão ou serviço onde exerce funções, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último ciclo avaliativo, sob pena de exclusão;

9.2. Os candidatos que se encontrem vinculados com contrato de trabalho em funções públicas no Município de Vila Viçosa, ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos constantes do currículo, desde que refiram no formulário de candidatura que os mesmos se encontram no respetivo processo individual.

9.3. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados.

9.4. 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 respetivas declarações.

9.5. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

9.6. Prazo: 15 (quinze) dias úteis contados a partir da data de publicação na BEP do aviso de abertura, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

10. Métodos de Seleção, Critérios Gerais e Ponderações: Nos termos do disposto no artigo 36º do anexo à LTFP serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos:

10.1. Para a generalidade dos candidatos:

10.1.1. 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 função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Comporta uma única fase, é de realização individual, é classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica directamente relacionados com as exigências da função, reveste natureza teórica, assume a forma escrita, é efectuada em suporte de papel e constituída por questões de escolha múltipla e/ou de resposta livre.

A prova de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas e legislação, a qual pode ser consultada durante a sua realização desde que não anotada nem comentada e terá a duração de 90 minutos:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação actual;
- Manual de Sistemas de Rega para Zonas Verdes;
- Manual de Técnicas de Jardinagem - Relvados Ornamentais,
- Manual de Fitossanidade das Plantas de Jardim;
- A poda de árvores;
- Manutenção de arbustos.

Os manuais serão disponibilizados na página electrónica da Câmara Municipal em www.cm-vilavicoso.pt ou no Balcão Único.

10.1.2. 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. É valorada através das menções classificativas de APTO e NÃO APTO.

Para a realização deste método e de acordo com o n.º 3 do artigo 9.º e n.º 2 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público para aplicação do mesmo, preferencialmente.

10.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será composta por um conjunto de questões directamente relacionadas com o Perfil de Competências previamente definido, e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

Para a realização deste método e de acordo com o n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração de Entidade Externa para aplicação do mesmo.

10.1.4. Classificação final (CF) - será expressa de 0 a 20 valores, e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,70 PC + APTO + 0,30 EAC$$

10.2. Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade, serão aplicados os métodos de selecção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (quando não afastados pelos candidatos).

10.2.1. Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, com base na análise do respectivo curriculum vitae. Assim, serão ponderados os seguintes elementos que se entendem de maior relevância, tendo em conta o posto de trabalho a ocupar, e resultará da seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

a) Habilitação Académica (HA), será ponderada até ao limite de 20 valores:

- Habilitação exigida para o posto de trabalho - Escolaridade obrigatória de acordo com a idade - 20 valores.

Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas.

b) Formação Profissional (FP), são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

Partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

i) Formação profissional directamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

Até 10 horas - 2 valores
Mais de 10 horas até 30 horas - 4 valores
Mais de 30 até 50 horas - 6 valores
Mais de 50 horas - 10 valores

ii) Formação profissional indirectamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

Até 10 horas - 2 valores
Mais de 10 horas até 30 horas - 3 valores
Mais de 30 até 50 horas - 4 valores
Mais de 50 horas - 6 valores

Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas. O júri procederá ao somatório da totalidade das horas de formação frequentadas atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponda.

No caso de a duração das ações ser apresentada em dias é atribuído o total de 7 horas por cada dia de formação.

c) Experiência Profissional (EP) - em que será considerado o desempenho efetivo das funções com incidência sobre a execução da atividade inerente ao posto de trabalho e o respectivo grau de complexidade, desde que respeitante a área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- Até 1 ano completo de experiência profissional - 8 valores
- Superior a 1 ano e até 3 anos completos de experiência profissional - 12 valores
- Por cada ano completo a mais de experiência profissional acresce um valor, com o limite de 20 valores.

Apenas será considerado a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

d) Avaliação de Desempenho (AD) - será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Apenas será considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que o Júri deliberou, por unanimidade, atribuir 2,5 valores, atendendo ao fixado no SIADAP para um desempenho ADEQUADO.

10.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será composta

por um conjunto de questões directamente relacionadas com o Perfil de Competências previamente definido, e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

Para a realização deste método e de acordo com o n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração de Entidade Externa para aplicação do mesmo.

10.2.3. Classificação final (CF) - será expressa de 0 a 20 valores, e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

11. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou, um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

12. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela Lei como preferencial, é efetuada, de forma crescente, tendo por preferência o seguinte critério:

i) O(a) candidato(a) que tiver menor idade.

13. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da internet da entidade, em www.cm-vilavicoso.pt, conforme n.º 5 do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

14. As exclusões e notificações dos candidatos serão efetuadas por uma das formas previstas no Código do Procedimento Administrativo.

15. Os candidatos admitidos são convocados, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis e por uma das formas previstas no Código do Procedimento Administrativo, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

16. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, 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-vilavicoso.pt).

17. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, afixada no Edifício dos Paços do Concelho e publicitada na sua página eletrónica.

18. Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valoração profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

19. **Candidatos portadores de deficiência:** Nos termos do n.º 3 do artigo 3º 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.

19.1 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.

20. Direito de participação (audiência dos interessados) - 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 tipo 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-vilavicosa.pt.

21. Composição e identificação do Júri:

Presidente: Manuel Carlos Moreira Faustino, Técnico Superior (gestão de espaços verdes)

1.º Vogal: Antónia de Fátima Rocha Garcia Caeiro Casaca, Técnica Superior (ciências sociais - ramo de ciência política e administrativa)

2.º Vogal: Palmira da Iria Galhadas Barroso, Técnica Superior (gestão de recursos humanos)

Suplentes:

1.º Vogal: Nuno Jose Santos Martins Gonçalves, Técnico Superior (geografia)

2.º Vogal: Helder Jorge Marques Soeiro, Técnico Superior (arquitecto)

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

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

23. Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, o presente aviso será publicitado:

- Na 2.ª série do Diário da República, por extrato;

- Na BEP - Bolsa de Emprego Público, em (www.bep.gov.pt), de forma integral, no 1.º dia útil seguinte à publicação, por extrato, no Diário da República;

- Na página eletrónica da Câmara Municipal de Vila Viçosa (www.cm-vilavicosa.pt), a partir da data de publicação na BEP.

Vila Viçosa, 30 de janeiro de 2024

O Presidente da Câmara Municipal



Inácio José Ludovico Esperança