

AVISO

Procedimento concursal comum para recrutamento de um posto de trabalho da Carreira/Categoria de Técnico Superior – da área de atividade - Direito, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

1 - Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e do n.º1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público, que por deliberação da Câmara Municipal de Vimioso de 24 de junho de 2022, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na BEP - Bolsa de Emprego Público, o procedimento concursal comum tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho da Carreira e Categoria de Técnico Superior, da área de atividade - Direito, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, mediante a celebração de contrato de trabalho em funções públicas.

2 - Para efeitos do disposto no n.º 4, do artigo 30.º, da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, declaro não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Vimioso, para Técnico Superior, na área de atividade - Direito.

3 - De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologadas pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "As autarquias locais não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (I.N.A.), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento, de trabalhadores em situação de requalificação".

4 - Consultada a Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, enquanto Entidade Gestora da Requalificação das Autarquias Locais (EGRA), a mesma informou não possuir qualquer reserva de recrutamento centralizada uma vez que não se encontra constituída a EGRA – Entidade da Requalificação das Autarquias Locais.

5 - Podem candidatar-se ao procedimento concursal nos termos do artigo 30.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público ou trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1, do artigo 35.º, da mesma Lei.

5.1 - Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário tipo disponível na secção de pessoal e recursos humanos e no sítio da Internet do Município www.cm-vimioso.pt, (formulários de uso obrigatório), podendo ser entregues pessoalmente na secção de pessoal e recursos humanos, ou remetidas pelo correio, com aviso



de receção, para a Câmara Municipal de Vimioso, Praça Eduardo Coelho, 5230-314 Vimioso, expedidas até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas. Não se aceitam candidaturas entregues via e-mail.

5.2 - O formulário devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado, dos documentos previstos no artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro nomeadamente:

a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

b) Declaração atualizada (com data reportada até ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, a posição remuneratória que detém nessa data, descrição da atividade que executa, bem como a última avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa;

c) Curriculum Vitae, detalhado, assinado e datado e do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais e experiências em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, da experiência profissional apresentada e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação;

d) Os candidatos que exerçam funções no Município de Vimioso ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo;

A não apresentação dos documentos exigidos nos pontos anteriores determina a exclusão dos candidatos do procedimento, quando a falta destes documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação, conforme previsto na alínea a), do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria.

5.3 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos requerimentos serão punidas nos termos da Lei.

5.4 - 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 adicionais das suas declarações.

6 - O procedimento concursal deve seguir as regras definidas no disposto na LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Código de Procedimento Administrativo.

7 - Local de Trabalho: Área do Município de Vimioso.

8 - Caracterização do posto de trabalho nos termos do mapa de pessoal: Atribuições e competências: Técnico Superior - área de atividade – Direito, para Exercer funções na Divisão Administrativa, desta Câmara Municipal. As atividades serão desenvolvidas no âmbito das competências definidas para a Carreira/Categoria de Técnico Superior do regime geral e de acordo com o Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

9 - Posicionamento remuneratório: é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sendo que a posição remuneratória de referência para o presente procedimento é a 2.ª posição da carreira/categoria de Técnico Superior, nível 16, da Tabela Remuneratória Única, correspondente a 1268,04€ (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro cêntimos).

10 - Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos previstos no artigo 17.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- 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.**

11 - Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Direito. Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Métodos de Seleção:

12 - Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: os previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, do artigo 36.º, da LTFP, e o método de seleção complementar previsto na alínea a) do n.º 1, do artigo 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro:

PCE - Prova de Conhecimentos Escrita;

AP – Avaliação Psicológica;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

13 - Conforme o n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras 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 atividade, os métodos de seleção obrigatórios, desde que não afastados pelos candidatos através de

declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, são os seguintes:

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

Nos termos do n.º 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, assim como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fases seguintes.

13.1 - A Avaliação Curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação profissional, onde se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes a cada posto de trabalho em concurso, realizadas desde 2017, inclusive, desde que devidamente comprovadas por apresentação de cópia dos respetivo certificado, sendo apenas considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas, dias ou semanas de duração da ação e formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. Não se consideram para o efeito a formação respeitante às Habilitações Académicas (HA) consideradas e valoradas na alínea anterior;

c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área para que o procedimento a que concorre é aberto, avaliando-se a relevância das funções ou atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras de cada posto de trabalho em concurso;

d) Avaliação do desempenho, realizada nos termos da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho (biénio 2019-2020), com funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores antes identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 10\% HA + 40\% FP + 40\% EP + 10\% AD$$

Em que:

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

13.1.1 - Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HA), pondera-se a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes da seguinte forma:

- Nota final de licenciatura exigida, acrescida de 1 valor com Pós-Graduação na área do posto de trabalho a ocupar, 2 valores com Mestrado/Licenciatura pré Bolonha na área do posto de trabalho a ocupar, 4 valores com Doutoramento na área do posto de trabalho a ocupar, até ao máximo de 20 valores.

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com ações de formação, duração e valoração de acordo com os seguintes critérios:

- Sem formação profissional – 0 valores;
- Frequência e participação em ações de formação profissional respeitantes à área do posto de trabalho a ocupar – 0,25 valores por cada dia (7horas) de formação frequentada, até ao máximo de 20 valores.

c) A experiência profissional (EP), será avaliada pela ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, valorada até ao limite máximo de 20 valores de acordo com os seguintes critérios:

- **Sem experiência profissional – 4 valores;**
- **Inferior a 3 anos de experiência profissional – 8 valores;**
- **Superior ou igual a 3 anos e inferior a 6 anos de experiência - 12 valores;**
- **Superior ou igual a 6 anos e inferior a 12 anos de experiência - 16 valores;**
- **Superior ou igual a 12 anos e inferior a 18 anos de experiência – 18 valores;**
- **Superior ou igual a 18 anos de experiência - 20 valores;**

d) A Avaliação do desempenho (AD), a valoração a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à avaliação obtida no último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Inferior a 2 pontos – 0 valores;
Superior ou igual a 2 pontos e inferior a 3 pontos – 8 valores;
Superior ou igual a 3 pontos e inferior a 4 pontos – 12 valores;
Superior ou igual a 4 pontos e inferior a 4,5 pontos – 16 valores;
Superior ou igual a 4,5 pontos – 20 valores.

- Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho na área do posto de trabalho a recrutar, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho a atribuir ao candidato será de 10 valores.

13.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente são as seguintes:

- **Competências Conceptuais ou Conhecimentos Específicos (4): Conhecimento dos saberes, legislação específica, informação técnica e experiência pessoal adequada ao desempenho da função.**

- **Competências Técnicas (2): Orientação para Resultados; Orientação para o Serviço Público; Iniciativa e Autonomia.**

- **Competências Pessoais (1): Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Relacionamento Interpessoal; Otimização de Recursos.**

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

a) Para esse efeito haverá um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;

b) O método é avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos seguintes moldes:

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 7 competências
16 - Bom	Em 6 competências
12 - Suficiente	Em 4/5 competências
8 - Reduzido	Em 2/3 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

13.3- Prova de conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Esta será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Consistirá numa prova escrita, de natureza teórica. A prova terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. No âmbito das atribuições das funções, os candidatos serão avaliados sobre as seguintes matérias:

Matérias Gerais:

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas posteriormente;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais, Regime Jurídico da Transferência de Competências do Estado para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais e Regime Jurídico do Associativismo Autárquico - aprovados pela Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, com as alterações vigentes;
- Lei Orgânica nº1/2001, de 14 de agosto, com as alterações introduzidas posteriormente (Lei Eleitoral das Autarquias Locais);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas posteriormente;
- Código do Trabalho: Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas posteriormente;
- Sistema de Avaliação e Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas posteriormente e adaptações à Administração Local);
- Código dos Contratos Públicos - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, com as alterações vigentes;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro na atual redação);
- Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação de Vimioso e Respetivas Taxas (Aviso n.º 1006/2017 publicado no Diário da República, 2.ª série — n.º 17 — 24 de janeiro de 2017);
- Plano Diretor Municipal de Vimioso (Aviso n.º 10083/2015 publicado no Diário da República, 2.ª série — n.º 172 — 3 de setembro de 2015);
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14/05 na atual redação);
- Código das Expropriações (Lei n.º 168/99, de 18/09 na atual redação);
- Lei Geral Tributária (Decreto-Lei n.º 398/98, de 17/12 na atual redação);
- Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais - aprovado pela Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, com as alterações vigentes;
- Regime Geral das Contraordenações - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, com as alterações vigentes;
- Lei-quadro das contraordenações ambientais (Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua versão atualizada);
- Regulamento Geral do Ruído (Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua versão atualizada);
- Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas - aprovadas pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, com as alterações vigentes;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais - aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro com as alterações vigentes;
- Lei da Proteção de Dados Pessoais - Regulamento Geral de Proteção de Dados – aprovado pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto.

A atualização da legislação referida, que ocorra após a publicitação do presente aviso será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

13.4 - 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 as exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Sendo que:

- a) A avaliação psicológica deve ser realizada através de uma abordagem multi-método, podendo comportar uma ou mais fases.
- b) Por cada candidato submetido será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido;
- c) A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

13.5 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, terá a duração máxima de 30 minutos e será avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção:

EPS – Entrevista profissional de seleção:

- ***F1 - Motivação, interesse profissional, sentido de responsabilidade e compromisso para com o serviço;***
- ***F2 – Relacionamento interpessoal;***
- ***F3 – Capacidade de comunicação;***
- ***F4 – Experiência Profissional na área a recrutar.***

A valoração da Entrevista Profissional obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1+F2+F3+F4) / 4$$

14 – Utilização faseada dos métodos de seleção: no caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliado no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

15 – Ordenação final, cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluídos do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

16 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

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

Em que:

CF= Classificação Final;

AC= Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS= Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

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

Em que:

CF= Classificação final;

PC= Prova de conhecimentos;

AP= Avaliação Psicológica;

EPS= Entrevista profissional de Seleção.

17 – A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, são os previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria.

18 – Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

19 – A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos serão os indicados no formulário de candidatura.

20 – A lista de ordenação final, após homologação, é afixada no placard junto ao serviço de recursos humanos, na Praça Eduardo Coelho n.º 1, 5230-314 Vimioso e disponibilizada na página eletrónica do Município de Vimioso em www.cm-vimioso.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série de Diário da República.

21 – Composição do Júri:

Presidente: Maria José Miguel Lopes, Chefe de Divisão de Contratualização, Informática e Administração – Jurista, do Município de Mogadouro;

Vogais Efetivos: Luísa Maria Parreira Barata, Técnica Superior Jurista do Município de Bragança, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Leonel Santos Gonçalves, Advogado;

Vogais Suplentes: António Luís Moreira Técnico Superior Jurista do Município de Mogadouro e Paulo Ramiro da Conceição Braz, Chefe de Divisão da Divisão Económico-social e Cultural do Município de Vimioso.

22 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, o Município da Vimioso, 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.

Câmara Municipal de Vimioso, 23 de setembro 2022.

O Presidente da Câmara,



António Jorge Fidalgo Martins