

AVISO
BOLSA EMPREGO PÚBLICO (BEP)

Procedimento concursal, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, área Engenharia Eletrotécnica, para o Serviço de Conservação, Gestão e Manutenção de Equipamentos e Edifícios Municipais

1 – Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria N.º12-A/2021, de 11/01/2021, conjugado com o 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 e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal tomada na reunião realizada no dia 17 de junho de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior na área de Engenharia Eletrotécnica, para o Serviço de Conservação, Gestão e Manutenção de Equipamentos e Edifícios Municipais .

2 – Caracterização dos postos de trabalho conforme Alteração ao Mapa de Pessoal de 2021, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, de 31/05/2021 e 24/06/2021, respetivamente:

Atribuição/atividade: Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional. As funções são consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, fundamentam e preparam a decisão, complementadas pelas seguintes funções: Elaboração de estudos de eletricidade; Conceber e estabelecer planos; Elaborar pareceres sobre instalações e equipamentos, bem como preparação e superintendência da sua construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação; execução de projetos de instalações elétricas e eletrotécnicas, telefónicas e gás; fiscalização de obras enquadradas na sua atividade; estabelecimento de estimativas de custo, planos de trabalhos e especificações de obras, indicando o tipo de materiais e outros equipamentos necessários; consulta de entidades certificadoras; elaboração de cadernos de encargos, memórias e especificações para concursos



públicos de projetos e ou empreitadas. Outras tarefas que se enquadrem no âmbito da formação em Engenharia Eletrotécnica.

3 - Em cumprimento do disposto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30/05, conjugado com o artigo 2.º da mesma lei, declara-se que não foram efetuadas as consultas prévias à EGRA (Entidade Gestora da Valorização Profissional das Autarquias Locais), nos termos dos artigos 16.º e 16.º A do Decreto – Lei 209/2009, de 3/09, uma vez que, no âmbito da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro (CIRA), a mesma não se encontra constituída e, que na área do Município de Ovar não existem candidatos em requalificação.

Não existe reserva de recrutamento interna, criada nos termos do n.º 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

4 – Local de Trabalho: Área do Município de Ovar.

5 – Posição Remuneratória de referência: O posicionamento remuneratório será efetuado nos termos do artigo 38.º do anexo à LTFP conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2019) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal comum, correspondendo ao montante pecuniário da 2.º posição remuneratória, nível 15 da tabela remuneratória única (TRU) – 1205,08€.

6 – Âmbito de recrutamento: O recrutamento (cfr. n.º 4 do artigo 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, não havendo prioridade no recrutamento para os trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, conforme Plano Anual de Recrutamento para 2021.

7 – Impedimentos de admissão: De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ovar idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 – Requisitos de admissão são os previstos no artigo 17.º do anexo à LTFP, nomeadamente:

- 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.

8.1 – Nível habilitacional: O nível de habilitação exigido é a Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica.

8.2 - Outros requisitos de admissão: Inscrição na Ordem dos Engenheiros ou na Ordem dos Engenheiros Técnicos.

9 – Formalização de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado, mediante preenchimento de requerimento ou formulário de candidatura, disponível na Divisão de Recursos Humanos e na página eletrónica da Câmara Municipal de Ovar, em www.cm-ovar.pt, e entregue pessoalmente ou remetido por correio em carta registada, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Ovar, Praça da República, 3880-141 Ovar, ou remetidas por correio eletrónico para o endereço divirecursoshumanos@cm-ovar.pt, devendo ser garantido que os anexos do e-mail não excedam os 5MB sob pena de não serem rececionados.

9.1 – A morada/email a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do requerimento /formulário.

10 – O requerimento/formulário de candidatura deverá ser acompanhado do curriculum vitae, datado e assinado, e ainda dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias, sob pena de exclusão em caso de não apresentação. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão entregar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;



- b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;
- c) Documentos comprovativos da experiência profissional, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento;
- d) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as últimas duas menções de avaliação de desempenho e a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

10.1 – A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, alterada e republicada pela Portaria N.º12-A/2021, de 11/01/2021.

11 – Nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 20.º da referida Portaria, os candidatos que exercem funções na Câmara Municipal de Ovar ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

12 – Métodos de Seleção:

- a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;
Ou
- b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

12.1 – Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos 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 aquela atribuição, competência ou atividade.

12.2 – Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica- para os restantes candidatos.

12.3 – Os métodos referidos no ponto 12.1 podem ser afastados pelos candidatos através da menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

12.4 - Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos:

Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; e terá uma duração não superior a 120 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, para as seguintes temáticas:

Legislação de carácter geral: Constituição da República Portuguesa; Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Legislação de carácter específico: Decreto-Lei n.º 96/2017, de 10 de agosto, alterado pela Declaração de Retificação n.º 29/2017 de 3 de outubro de 2017 e pela Declaração de Retificação n.º 33/2017 de 9 de outubro de 2017, com a alteração promovida pela a Lei n.º 61/2018, de 21 de agosto; Decreto Regulamentar n.º 90/84 de 26 de Dezembro; Retificação ao Decreto Regulamentar n.º 90/84 de 26 de Dezembro; Decreto Regulamentar n.º 14/77 de 18 de Fevereiro; Portaria n.º 949-A de 2006, na sua redação atual; Decreto-Lei 123/2009 de 21 de Maio, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; Lei n.º 96/2015 de 17 de agosto.

12.4.1 – Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.



12.4.2 – Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

12.4.3 - A valoração deste método de seleção é de 45%.

12.5 – Avaliação Curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: **Habilitações Académicas (HA)**, **Formação Profissional (FP)**, **Experiência Profissional (EP)** e **Avaliação de Desempenho relativa ao último biénio**, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$

As **Habilitações Académicas (HA)** são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

Doutoramento na área de Engenharia Eletrotécnica	20 Valores
Mestrado na área de Engenharia Eletrotécnica	18 valores
Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica	16 Valores

A **Formação Profissional (FP)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Sem formação relevante	0 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 40 horas	12 valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 e 60 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 e 80 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 e 100 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas	20 Valores

A participação em ações de formação será classificada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas;
- Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover;
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valoradas.

A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para o qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Sem experiência	0 Valores
Até 3 anos	10 valores
3 anos a < 5 anos	15 Valores
5 anos a < 10 anos	17 valores
>10 anos	20 Valores

A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999	5 Valores
---	-----------



Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999	12 Valores
Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho relativo ao último biénio, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 12-A/2019, de 30 de abril.

12.5.1 - A valoração deste método de seleção é de 45%.

12.6- Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) 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.

12.6.1 - A valoração deste método de seleção é de 25%.

12.7 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes nove competências:

- Competências técnicas: Orientação para resultados; Planeamento e organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade;
- Competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; Negociação e Persuasão;
- Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

12.7.1 - Este método será avaliado de acordo com o seguinte:

- 20 valores - Comportamento associado presente nas 9 competências definidas;
- 16 valores - Comportamento associado presente em 7/8 competências definidas;
- 12 valores - Comportamento associado presente em 5/6 competências definidas;
- 8 valores – Comportamento associado presente em 3/ 4 competências definidas;
- 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 2 competências definidas;

12.7.2 - 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.

12.7.3 - A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas.

12.7.4 - A valoração deste método de seleção é de 25%.

12.8 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentos, nomeadamente os relacionamentos com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. É 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.

12.8.1 - Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

Motivação:

	Classificação	Valores
Ausência de motivação	Insuficiente	4
Pouca motivação	Reduzido	8
Motivação adequada	Suficiente	12



Motivação muito adequada	Bom	16
Motivação excelente	Elevado	20

Sentido de organização:

	Classificação	Valores
Ausência de sentido de organização	Insuficiente	4
Pouco sentido de organização	Reduzido	8
Sentido organização suficiente	Suficiente	12
Sentido organização relevante	Bom	16
Sentido organização excelente	Elevado	20

Experiência profissional:

	Classificação	Valores
Ausência de experiência	Insuficiente	4
Pouca experiência	Reduzido	8
Experiência suficiente	Suficiente	12
Experiência relevante	Bom	16
Muita experiência	Elevado	20

Conhecimento das funções:

	Classificação	Valores
Ausência de conhecimentos	Insuficiente	4
Poucos conhecimentos	Reduzido	8
Conhecimentos suficientes	Suficiente	12
Conhecimentos relevantes	Bom	16
Muitos conhecimentos	Elevado	20

Comunicação:

	Classificação	Valores
Dificuldade de comunicação	Insuficiente	4
Pouca capacidade de comunicação	Reduzido	8
Capacidade de comunicação suficiente	Suficiente	12
Capacidade de comunicação relevante	Bom	16
Capacidade de comunicação excelentes	Elevado	20

Relacionamento Interpessoal

	Classificação	Valores
Dificuldade de relacionamento interpessoal	Insuficiente	4
Pouca capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido	8
Capacidade de relacionamento interpessoal suficiente	Suficiente	12
Capacidade de relacionamento interpessoal relevante	Bom	16
Capacidade de relacionamento interpessoal excelente	Elevado	20

12.8.2 - Os parâmetros serão avaliados 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.

12.8.3 - A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas.

12.8.4 - A valoração deste método de seleção é de 30%.

13 – Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF= Ordenação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica



AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista Avaliação de Competências

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

14 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, todos os métodos, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

15 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da referida Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º - Candidato (a) com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção – “Experiência Profissional”;

2.º - Candidato (a) com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção – “Conhecimento das funções”.

16 – 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 que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

17 – Nos termos do n.º 2 da alínea a) do artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

18 – O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos.

19 – A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página eletrónica da câmara municipal de ovar em www-cm-ovar.pt no item (Viver – Recursos Humanos – Procedimentos Concursais - Procedimentos a Decorrer).

20 – Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

21- Composição do Júri:

Presidente: Marta Susana Sousa Martins, Chefe da Divisão de Conservação e Serviços Urbanos;

1.º Vogal Efetivo: Tiago Emanuel Polido Esteves, Técnico Superior na área de Engenharia Eletrotécnica;

2.º Vogal Efetivo: Ascendino João Dias da Silva, Técnico Superior na área de Recursos Humanos;

1.º Vogal Suplente: David Manuel Reis Dias Cabral, Técnico Superior na área de Engenharia Civil;

2.º Vogal Suplente: Mário António Pinho de Oliveira, Técnico Superior na área de Engenharia Civil;

Nota: O primeiro vogal efetivo substitui o Presidente do Júri nas suas faltas ou impedimentos.

22 – 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 suas declarações.

23 – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 10.º e artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

23.1 – No âmbito do exercício de audiência prévia, e de acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 23.º da portaria n.º 125-A/2019, os (as) candidatos (as) devem utilizar o formulário eletrónico, disponível em www-cm-ovar.pt no item (Viver – Recursos Humanos – Procedimentos Concursais – Formulários).



24 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, é divulgada na Divisão de Recursos Humanos e disponibilizada em www-cm-ovar.pt no item (Viver – Recursos Humanos – Procedimentos Concurais – Procedimentos a Decorrer).

25 – Nos termos do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

26 – 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 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.

Ovar, 03 de agosto de 2021.

O Vice-Presidente da Câmara Municipal de Ovar



Domingos Manuel Marques Silva