

AVISO

Nº de registo: 1729 **Data:**13/05/2024 **Processo:** 2024/250.10.101/7

Assunto: Abertura de procedimento concursal comum, restrito aos trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para recrutamento de 1 Técnico Superior com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com licenciatura considerada relevante para o Departamento de Administração e Serviços Partilhados na área da contratação pública, gestão de imóveis e património

PUBLICITAÇÃO INTEGRAL DO PROCEDIMENTO CONCURSAL NA BOLSA DO EMPREGO PÚBLICO (BEP)

1- Nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, na sua redação atual, conjugada com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, torna-se público que, tendo em conta o Plano Anual de Recrutamento para 2024 e por Despacho do Primeiro-Secretário da AMAL de 16/04/2024, se encontra aberto, nos termos do artigo 12.º da Portaria, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, conforme aviso (extrato) n.º ~~12127~~2024, publicado na II série, n.º ~~110~~ do DRE de ~~07/06~~/2024, procedimento concursal comum, restrito aos trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal do Algarve (AMAL), na carreira e categoria de 1 técnico superior com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com licenciatura considerada relevante para o exercício de funções no Departamento de Administração e Serviços Partilhados na área da contratação pública, gestão de imóveis e património.

2- Consultas prévias

2.1- Reserva de recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na AMAL, na carreira e categoria de técnico superior na área de Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a função;

2.2- Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, não se encontra constituída a EGRA e a AMAL não tem trabalhadores em situação de valorização profissional;

2.3 A AMAL encontra-se dispensada de efetuar consulta prévia à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Sr. Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014.

3- O local de trabalho situa-se nas instalações da Comunidade Intermunicipal do Algarve, com sede na Rua General Humberto Delgado, 20, 8000-355 em Faro.

4- Caracterização dos postos de trabalho: as funções correspondentes a este posto de trabalho são as descritas no Mapa de Pessoal da AMAL e ainda, nomeadamente, as seguintes: assegurar as funções na área da contratação pública, nomeadamente: Elaboração de peças do procedimento; Participação no júri dos procedimentos; Elaboração de contratos; Atualização da plataforma BaseGov; Acompanhamento da execução dos contratos; Outras tarefas necessárias à boa execução dos contratos; gestão do património e organização da inventariação e cadastro dos bens de investimento; Acrescem as funções genericamente previstas no mapa anexo à LTFP (artigo 88.º n.º 2), sem prejuízo de outras que lhe possam ser atribuídas e que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas nos termos do artigo 81.º n.º 1 da LTFP.

4.1- As funções referidas não prejudicam a atribuição ao trabalhador recrutado de funções não expressamente mencionadas, desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas e para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional, conforme o n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

5- Posicionamento remuneratório: até à 3.ª posição, nível 26 - 1.915,46 € da Tabela Remuneratória Única (TRU), da carreira/categoria de Técnico Superior, da carreira/categoria de Técnico Superior sem negociação da posição remuneratória.

5.1- Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, informa prévia e o candidato detentor de obrigatoriamente o posto de trabalho que ocupa e a posição remuneratória correspondente à remuneração que auferir.

6.- Requisitos de admissão: conforme estipula o n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, os candidatos devem reunir os requisitos, gerais e outros, até ao último dia do prazo de candidatura.

6.1- Requisitos gerais: Os previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição ou convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou interdição para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2- Requisitos especiais – Requisito habilitacional: Licenciatura considerada relevante para a função.

6.3- Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional.

7- Âmbito do Recrutamento: nos termos do Despacho do Primeiro-Secretário da AMAL de 16/04/2024, nos termos dos números 1 e 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, apenas podem candidatar-se interessados que sejam trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído.

8- 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 na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da AMAL idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9- Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas exclusivamente em suporte electrónico através do preenchimento de formulário disponível na plataforma de recrutamento em uso, em <https://recrutamentopessoal.amal.pt>, nos termos dos n.ºs 1 e 2, artigo 13.º da Portaria, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

9.1- A submissão do formulário de candidatura deverá ser acompanhada de PDF do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito e ainda os seguintes documentos:

- Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado pelo candidato, do qual deve constar designadamente, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com a indicação dos respetivos períodos de duração, a formação profissional que possui devidamente comprovada, com cópias legíveis dos documentos comprovativos das declarações prestadas no currículo, nomeadamente no que diz respeito à formação profissional, sob pena de não serem considerados no método de seleção de Avaliação Curricular, quando aplicável.

9.2 No caso de ser detentor de relação jurídica de emprego público, deverá apresentar 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 avaliação de desempenho dos últimos 3 biénios com a respetiva menção qualitativa e quantitativa;

9.3- 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 5 do artigo 15.º da Portaria.

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

10.1- 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.

10.2 – Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado o endereço electrónico constante do formulário de candidatura.

11.- Métodos de seleção e critérios: tendo em conta o Despacho datado de 16/04/2024 do Sr. Primeiro-Secretário da AMAL, os métodos de selecção obrigatórios a aplicar, consoante a situação dos candidatos, são os seguintes:

11.1 À generalidade dos candidatos, o método de selecção obrigatório, de carácter eliminatório, a aplicar é o previsto na alínea a) do n.º1 do artigo 36.º por força do n.º 5 do mesmo artigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria – a Prova de Conhecimentos (PC) na forma escrita.

Aplica-se ainda a estes candidatos o método de selecção facultativo previsto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria – a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A 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.

A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com possibilidade de consulta de legislação em suporte de papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação anotada ou comentada ou outro tipo de documentação em formato papel ou digital, nem o uso de qualquer equipamento electrónico para consulta (tais como telemóveis, computadores portáteis) durante a realização da prova. A prova terá a duração máxima de 90 minutos. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria. A prova será constituída por:

- ✓ 30 Perguntas de resposta múltipla, em que cada resposta certa será valorada em 0,50 valores (15 valores no total)
- ✓ 2 Perguntas de desenvolvimento valoradas com 2,5 valores cada (5 valores no total), de acordo com os seguintes critérios:
 - a. Adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa (al. a, n.º 1 do art.º 17º da Portaria) - 0,50 valores
 - b. Conteúdo da resposta (incluindo fundamentação legal) – 2 valores

A classificação das 2 perguntas de desenvolvimento só será efetuada se a classificação das perguntas de resposta múltipla for avaliada com o mínimo de 10 valores.

A prova escrita versará sobre os regimes constantes dos seguintes diplomas legais, devendo os candidatos considerar a legislação na sua redação atualizada até ao dia da publicação do Aviso de Abertura do procedimento concursal na BEP:

Conhecimentos gerais:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, que aprova o novo Código do Procedimento Administrativo (CPA) – artigos 3º a 19º, 53º a 64º, 82º a 95º, 102º a 129º;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – artigos 6º a 24º, 45º a 52º, 70º a 73º, 126º a 135º;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, que aprova o regime jurídico das autarquias locais – Artigos 79.º a 107.º;
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua redação atual, que aprova o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais – artigos 1.º a 13.º, 40.º a 47.º, 68.º a 92.º;

Conhecimentos específicos:

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual, que aprova o Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo;
- Portaria n.º 318-A/2023 - Procede à aprovação dos modelos de anúncios de acordo com formulários-tipo para a publicação de anúncios constantes do Regulamento de Execução (UE) 2019/1780, de 23 de setembro de 2019;
- Portaria n.º 318-B/2023 - Procede à regulação do funcionamento e gestão do portal dos contratos públicos, denominado «portal BASE», previsto no Código dos Contratos Públicos (CCP) e à aprovação dos modelos de dados a transmitir ao portal BASE, para efeitos do disposto no CCP, revogando a Portaria n.º 57/2018, de 26 de fevereiro;

Na realização da prova de conhecimentos na forma escrita deverá ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção, conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

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.

Este método de seleção será classificado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21º da Portaria.

Uma vez que a AMAL não tem qualquer trabalhador com habilitações e competências para realizar os métodos de selecção AP e EAC, a sua aplicação será realizada por uma entidade especializada para o efeito, baseando-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências genericamente previsto para os técnicos superiores na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A **Classificação Final (CF)** dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará das classificações obtidas em cada um dos métodos aplicados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CF} = 70\% \text{ PC} + 30\% \text{ EAC}$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

11.2 Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, o método de seleção obrigatório, de carácter eliminatório, a aplicar é o previsto na al. a) do n.º 2 do artigo 36.º por força do disposto no n.º 5 do mesmo artigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria: a Avaliação Curricular (AC);

Aplica-se ainda a estes candidatos **o método de selecção facultativo** previsto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria – a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

A **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 expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até à centésima, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{AC} = \text{HA} \times 10\% + \text{FP} \times 30\% + \text{EP} \times 45\% + \text{AD} \times 15\%$$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação do Desempenho.

Habilitação Académica (HA) – Licenciatura considerada relevante para a função, conforme certificado de habilitações, a qual será valorada da seguinte forma:

- Licenciatura pós-Bolonha ou bacharelato pré-Bolonha – 14 valores;
- Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha – 16 valores;
- Mestrado (nos casos de licenciatura pré-Bolonha) – 18 valores;
- Doutoramento – 20 valores.

Experiência Profissional (EP) – Será contabilizado o tempo de experiência profissional com incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

Experiência profissional na carreira:

- Até 10 anos – 10 valores;
- Mais de 10 anos – 12 valores.

Experiência profissional na área da contratação pública:

- Até 5 anos – 2 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Até 10 anos – 4 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Até 15 anos – 6 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Mais de 15 anos – 8 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos), o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira e categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Formação profissional (FP) – Será considerada a formação profissional, comprovada e devidamente certificada, dentro da área relacionada com as funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo, que tenham sido frequentadas nos últimos 5 anos, de acordo com a seguinte escala:

- Sem horas de formação – 0 valores;
- Até 50 horas de formação – 10 valores;
- Entre 51 e 100 horas de formação – 12 valores;
- Entre 101 e 150 horas de formação – 14 valores;
- Entre 151 e 200 horas de formação – 16 valores;
- Mais de 200 horas de formação – 20 valores.

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação.

Avaliação do Desempenho (AD) – Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O resultado final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho Excelente – 20 valores;
- Desempenho Relevante – 18 valores;
- Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 16 valores;
- Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 14 valores;
- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Sem Avaliação do Desempenho por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores.

A **Entrevista de avaliação das competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção será classificado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria.

Uma vez que a AMAL não tem qualquer trabalhador com habilitações e competências para realizar este método de selecção, a sua aplicação será realizada por uma entidade especializada para o efeito, baseando-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências genericamente previsto para os técnicos superiores na Portaria n.º 359/2013, de 13 de

dezembro, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A **Classificação final** dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

11.2.1 Os candidatos abrangidos por estes métodos de avaliação (Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências) podem, por declaração escrita, afasta-los, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para a generalidade dos candidatos (Prova de Conhecimentos e Entrevista de Avaliação de Competências), conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

11.3 Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, pelo que, é excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme disposto na al. a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria.

12. Serão ainda excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

13. Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte critério de desempate: candidato com a classificação final de licenciatura mais elevada, comprovada pelo certificado de habilitações.

14. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, via electrónica, com uma antecedência de 5 dias úteis, conforme n.º 2 do artigo 22.º da Portaria.

15. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da AMAL e disponibilizada na página eletrónica, bem como na plataforma de recrutamento em uso.

16. Composição do Júri:

Presidente: Noélia Ramos, Diretora de Departamento de Administração e Serviços Partilhados;

1.º Vogal efetivo, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos: Sílvia Mestre, Chefe de Divisão de Finanças;

2.º Vogal efetivo: Andreia Ventura, técnica superior pertencente ao Departamento de Administração e Serviços Partilhados.

Membros suplentes:

1.º Vogal suplente: Rui Carrusca, técnico superior pertencente ao Departamento de Administração e Serviços Partilhados

2.º Vogal suplente: Ingride Nogueira, técnica superior pertencente ao Departamento de Administração e Serviços Partilhados

17. 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 os sistemas de valoração final dos métodos são publicitadas no sítio da Internet da AMAL, bem como na plataforma de recrutamento em uso.

18. O Júri realizará, conforme artigos 16.º e 25.º da Portaria, 3 momentos de audiência prévia:

- Audiência prévia dos candidatos, eventualmente, a excluir (na fase de admissão ao procedimento e após análise das candidaturas);
- Audiência prévia após aplicação do método de seleção obrigatório - Prova de conhecimentos ou Avaliação curricular;
- Audiência prévia da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados.

19. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, conforme n.º 3 do artigo 25.º da Portaria.

19.1 A lista unitária de ordenação final homologada é afixada em local visível e público das instalações da AMAL e disponibilizada na respetiva página eletrónica, bem como na plataforma de recrutamento em uso, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação, conforme n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.

20. Para efeitos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

20.1- Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no formulário de admissão, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

21. Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar, sem prejuízo da constituição de reserva de recrutamento nos termos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.

22. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 223/2022, de 9 de setembro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e Código de Procedimento Administrativo, todos na sua redação atual.

23. 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 oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

O Primeiro Secretário

**JOAQUIM JOSÉ
BRANDÃO PIRES**

Digitally signed by JOAQUIM
JOSÉ BRANDÃO PIRES
Date: 2024.05.13 21:09:15
+01:00

Joaquim Brandão Pires