

## Artigo 21.º

**Entrada em vigor**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

## ANEXO I

Escalões	Valor da Bolsa Mensal	Capitação
Escalão A . . . . .	250 €	Até 40 % do IAS
Escalão B . . . . .	150 €	Entre 41 % e 60 % do IAS
Escalão C . . . . .	100 €	Entre 61 % e 85 % do IAS

12 de julho de 2018. — O Presidente da Câmara, *Augusto Manuel dos Reis Marinho*.

311504157

**Despacho n.º 7511/2018**

A Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, no seu Anexo I, e o Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 7/2015, de 7 de janeiro, todos os diplomas na sua atual redação, preveem a figura da delegação e subdelegação de competências como instrumentos privilegiados de gestão que propiciam a redução de circuitos e uma gestão mais célere e desburocratizada.

Torna-se, por isso, necessário por razões de economia, eficiência e eficácia que se lance mão dos mecanismos legais desconcentradores de competências, tornando mais céleres os plúrimos procedimentos administrativos, que correm no seio das Unidades Orgânicas do Município de Ponte da Barca, competências essas que promanam da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, do Regulamento Orgânico dos Serviços Municipais em vigor, dos demais Regulamentos Municipais, bem como da mais variada legislação avulsa.

Considerando que os aludidos preceitos legais têm como objetivo facilitar a desconcentração administrativa, permitindo aos órgãos da Administração Autárquica libertar-se das tarefas de gestão corrente, a fim de poderem prosseguir de forma mais eficaz as atribuições que estão a cargo das pessoas coletivas públicas em que se integram;

No uso da prerrogativa plasmada n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, delego e subdelego no Senhor Vereador, José Alfredo Pereira Bastos Oliveira, para além das competências legais decorrentes da sua função, as competências inerentes à atividade gestonária no âmbito dos Regulamentos Municipais, que integram os seus pelouros, nomeadamente a Modernização Administrativa, Gestão da Qualidade, Assuntos Jurídicos, Contencioso Administrativo, Cemitério Municipal e Feira, Fiscalização de Obras Particulares e Informática, as seguintes competências:

I — Ao abrigo da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação:

Por delegação:

a) Embargar e ordenar a demolição de quaisquer obras, construções ou edificações, efetuadas por particulares ou pessoas coletivas, nos seguintes casos:

i) Sem licença ou na falta de qualquer outro procedimento de controlo prévio legalmente previsto ou com inobservância das condições neles constantes;

ii) Com violação dos regulamentos, das posturas municipais, de medidas preventivas, de normas provisórias, de áreas de construção prioritária, de áreas de desenvolvimento urbano prioritário ou de planos municipais de ordenamento do território plenamente eficazes (alínea K, n.º 2, artigo 35.º);

Tendo em atenção o conteúdo doutrinário do conceito de delegação de competências, designadamente o disposto no artigo 44.º e ss, do Código do Procedimento Administrativo, o delegante, conserva entre outros, os seguintes poderes:

a) Chamamento a si, a qualquer momento e sem formalidades da tarefa da resolução de assuntos que entenda convenientes sem que isso implique derrogação, ainda que em parte, deste despacho;

b) Direção, controlo, modificação ou revogação dos atos praticados pelo delegado;

c) Em todos os atos praticados por delegação ou subdelegação de competências o delegado fará menção expressa da qualidade em que atua, utilizando as expressões “Por delegação do Presidente da Câmara” ou qualquer outra equivalente.

A delegação de competências, ora efetuada, inclui a faculdade de subdelegação, dentro dos condicionalismos legais.

Em todas as situações de concorrência de competências ou de contradição de decisões ou de instruções de serviço, serão as mesmas resolvidas por decisão da Presidência, mediante solicitação de qualquer vereador ou dirigente dos serviços.

Fica revogado o anterior ato praticado neste domínio, com salvaguarda de todos os atos administrativos praticados e os seus efeitos, no âmbito dos poderes ora delegados.

O presente despacho produz efeitos desde o dia 3 de julho, inclusive.

Atento o regime fixado pelo n.º 1, do artigo 56.º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, conjugado com o disposto no n.º 2 do artigo 47.º do Código de Procedimento Administrativo, publique-se o presente despacho através de Edital afixado nos lugares de estilo durante 10 dias úteis, na página institucional do Município e divulgue-se pelos diversos serviços, através dos dirigentes.

3 de julho de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal, *Augusto Manuel dos Reis Marinho*, Dr.

311509714

**MUNICÍPIO DE SANTIAGO DO CACÉM****Aviso n.º 10732/2018**

**Procedimento concursal comum para reserva de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para Assistente Técnico (Administrativo) da carreira geral de Assistente Técnico.**

1 — Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e para os devidos efeitos torna-se público que por deliberação do órgão executivo de 28 de dezembro de 2017 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para reserva de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para Assistente Técnico (Administrativo), na área funcional Administrativa.

2 — Tendo em conta que as entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais (EGRAS) ainda não estão constituídas e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, as Autarquias Locais estão dispensadas de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação previsto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

3 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

4 — Prazo de validade — Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro os procedimentos concursais são válidos para a ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final dos procedimentos.

5 — Local de Trabalho — área do Município de Santiago Cacém.

6 — Caracterização do posto de trabalho:

Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade na área administrativa, nomeadamente atendimento telefónico e presencial, registo de documentos, expediente e arquivo.

Competências: Orientação para o Serviço Público; Organização e Método de Trabalho; Realização e Orientação para Resultados; Trabalho de Equipa e Cooperação; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

7 — Posicionamento remuneratório — Será determinado com base no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07 e na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, conforme o preceituado no artigo 38 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014,

de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, cuja vigência foi mantida para o ano de 2017 pelo n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28/12, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição, nível 5, a que corresponde 683,13€, de acordo com Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro.

8 — Requisitos gerais de admissão, de acordo com o artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

9 — Nível habilitacional exigido: 12.º ano de escolaridade sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 — 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 no mapa de pessoal deste Município, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicitam os procedimentos.

11 — Em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

12 — Em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior e tendo em conta os princípios de racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, alarga-se a área de recrutamento aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme proposta aprovada pela Câmara Municipal em reunião de 28 de dezembro de 2017.

13 — Formalização da candidatura:

13.1 — A candidatura deve ser formalizada através de Formulário, de utilização obrigatória, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 8 de maio, disponível na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, e no site desta Autarquia ([www.cm-santiagocacem.pt](http://www.cm-santiagocacem.pt)).

13.2 — A apresentação da candidatura em suporte de papel deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações;
- b) Currículo profissional detalhado, devidamente comprovado, datado e assinado;
- c) Os candidatos com deficiência devem juntar declaração comprovativa do grau de incapacidade e o tipo de deficiência de que são portadores;
- d) Declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o/a candidato/a exerce funções públicas, devidamente atualizada, da qual conste a informação seguinte: indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida; carreira e categoria em que o/a candidato/a se integra; atividade e funções que o/a candidato/a desempenha e o grau de complexidade das mesmas; posição remuneratória em que o/a candidato/a se encontra; avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou indicação de que o/a candidato/a não foi avaliado/a naquele período por motivos que não lhe são imputáveis;

13.3 — É dispensável a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão indicados nas alíneas c), d) e e) do n.º 8 desde que os candidatos declarem no requerimento, sob compromisso de honra, da situação em que se encontram relativamente a cada um deles.

13.4 — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente ou enviadas por correio registado com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Santiago do Cacém, Divisão de Gestão de Recursos Humanos, Praça do Município, 7540-136 Santiago do Cacém.

13.5 — Os candidatos que exerçam funções neste Município ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

14 — Métodos de seleção e critérios gerais:

14.1 — Exceto quando afastados por escrito pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-

-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

14.2 — Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos (PC);
- b) Avaliação psicológica (AP);
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS).

14.3 — Avaliação curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, 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.

14.4 — Entrevista de avaliação de competências: visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.5 — Prova de conhecimentos: visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, será valorada numa escala de 0 a 20 valores.

14.5.1 — A Prova de conhecimentos será teórica escrita com a duração de 90 minutos, com consulta, não sendo permitida a utilização de meio eletrónico, e assentará sobre os seguintes temas:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, alterada pela Lei 82-B/2014, de 31/12, pela Lei n.º 84/2015, de 07/08, e pela Lei n.º 18/2016, de 20/06;

Organização de Serviços do Município de Santiago do Cacém, aprovada pelo Despacho 9545/2016, publicado no *Diário da República* n.º 141, 2.ª série, do dia 25 de julho de 2016, e pela declaração de retificação 881/2016, de 01/09;

Regime Jurídico das Autarquias Locais aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12/09, alterado pela Lei n.º 25/2015, de 30/03, pela Lei n.º 69/2015, de 16/07, pela Lei 7-A/2016, de 30/03, e pela Lei n.º 42/2016, de 28/12;

Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo DL 4/2015, de 07/01.

14.6 — Avaliação psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar. Poderá comportar mais do que uma fase, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.7 — Entrevista profissional de seleção: visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.8 — Caso sejam admitidos candidatos em número elevado ( $\geq 100$ ), a utilização dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação dos 2.º e 3.º métodos a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo ou terceiro métodos aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal e garantam reserva de recrutamento.

15 — Ponderação e valoração final:

15.1 — As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

- a) Avaliação curricular (AC) — Ponderação 40 %;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação 30 %;
- c) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação 40 %;
- d) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação 30 %;
- e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação 30 %.

15.2 — Valoração final (VF): resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados a cada candidato:

$$a) VF = (40 \% AC) + (30 \% EAC) + (30 \% EPS)$$

ou:

$$b) VF = (40 \% PC) + (30 \% AP) + (30 \% EPS).$$

15.3 — 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 dos métodos, constam das atas do Júri do procedimento de seleção que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

15.4 — Cada método de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

15.4.1 — Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

15.5 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

15.6 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

16 — 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 Sede do Município e disponibilizada na página eletrónica.

17 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Sede do Município e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

18 — Composição do Júri do procedimento concursal e do período experimental:

Presidente: Anabela da Conceição Candeias Duarte Cardoso, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos;

Vogais Efetivos:

1.º Maria Helena Gonçalves Gamito Silvestre Lourenço, Técnica Superior;

2.º Marina da Conceição do Carmo de Oliveira, Técnico Superior;

Vogais Suplentes:

1.º Octávio José Palminha Gonçalves, Técnico Superior;

2.º Maria João Feio Remédios, Coordenadora Técnica.

O 1.º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

19 — Notificação dos candidatos: A notificação dos candidatos é efetuada por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

20 — Quota de emprego: de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

21 — 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.

A Chefe da Divisão, no uso de competência subdelegada, conforme Despacho n.º 2/DAF/2015, de 23 de setembro.

12 de julho de 2018. — A Chefe da Divisão, *Anabela Duarte Cardoso*.

311511836

## MUNICÍPIO DE SILVES

### Aviso n.º 10733/2018

Para os devidos efeitos se torna público que, nos termos do n.º 4 e n.º 5 do artigo 46.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, homologuei em doze de julho de dois mil e dezoito, a conclusão com sucesso, do período experimental da trabalhadora, contratada na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (utilização da reserva de recrutamento) Teresa Marta Cabrita Gonçalves, com a categoria de Assistente Técnico (área de atividade — Assistente Administrativo).

13 de julho de 2018. — A Presidente da Câmara, *Rosa Cristina Gonçalves da Palma*.

311511382

## MUNICÍPIO DE SOURE

### Aviso n.º 10734/2018

Para os devidos efeitos torna-se público que, por meu Despacho de 27 de junho de 2018, e nos termos do disposto no artigo 27.º da atual redação da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi nomeada, em regime de substituição, no cargo de Direção Intermédia de 4.º Grau do Setor de Educação e Juventude, com efeitos a partir de 01 de julho de 2018, a Técnica Superior, Ana Sofia Gonçalves Valente.

13 de julho de 2018. — O Presidente, *Mário Jorge Nunes*.

311513942

### Aviso n.º 10735/2018

Para os devidos efeitos torna-se público que, por meu Despacho de 27 de junho de 2018, e nos termos do disposto no artigo 27.º da atual redação da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi prorrogada a nomeação em regime de substituição, por 90 dias, no cargo Dirigente Intermédio de 3.º Grau do Setor de Cultura, Desporto e Promoção Turística, do Técnico Superior, Mário João Lourenço Gomes.

13 de julho de 2018. — O Presidente, *Mário Jorge Nunes*.

311514266

### Aviso n.º 10736/2018

Para os devidos efeitos torna-se público que, por meu Despacho de 27 de junho de 2018, e nos termos do disposto no artigo 27.º da atual redação da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi prorrogada a nomeação em regime de substituição, por 90 dias, no cargo de Dirigente Intermédio de 3.º Grau do Setor Administrativo e Recursos Humanos, da Técnica Superior, Dulce Helena Rocha Vieira.

13 de julho de 2018. — O Presidente, *Mário Jorge Nunes*.

311514169

### Aviso n.º 10737/2018

Para os devidos efeitos torna-se público que, por meu Despacho de 27 de junho de 2018, e nos termos do disposto no artigo 27.º da atual redação da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi nomeado, em regime de substituição, no cargo de Direção Intermédia de 5.º Grau do Setor de Obras por Administração Direta, Apoio às Freguesias, com efeitos a partir de 01 de julho de 2018, o Técnico Superior, Mauro António Pereira Alegre.

16 de julho de 2018. — O Presidente, *Mário Jorge Nunes*.

311514144

### Aviso n.º 10738/2018

Para os devidos efeitos torna-se público que, por meu Despacho de 27 de junho de 2018, e nos termos do disposto no artigo 27.º da atual redação da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi nomeado, em regime de substituição, no cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau do Setor de Instalações e Equipamentos, com efeitos a partir de 01 de julho de 2018, o Técnico Superior, Vítor Manuel Carvalho Miranda.

16 de julho de 2018. — O Presidente, *Mário Jorge Nunes*.

311514039