



## MUNICÍPIO DE GONDOMAR

### Aviso n.º 10008/2023

*Sumário:* Abertura de concurso externo de ingresso para o preenchimento de 16 postos de trabalho na carreira de Polícia Municipal.

**Concurso externo de ingresso para ocupação de dezasseis (16) postos de trabalho da carreira não revista de Polícia Municipal, categoria de agente municipal de 2.ª classe, prevista no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.**

De acordo com artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º, na alínea b) do artigo 7.º e do n.º 1.º do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, adaptado à administração local por força do Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, torna-se público que na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Gondomar de 21 de abril de 2023 encontra-se aberto, concurso Externo de Ingresso para admissão de estagiários, tendo em vista o preenchimento de 16 (dezasseis) postos de trabalho na categoria de Agente Municipal de 2.ª Classe da carreira de Polícia Municipal, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previstos no mapa de pessoal desta Autarquia nos termos do n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, ambos na sua atual redação.

1 — Local de trabalho e validade do procedimento:

1.1 — Local de trabalho: Área do Município de Gondomar, podendo, no entanto, ser executado trabalho fora do Município, sempre que ocorra alguma situação que assim o exija.

1.2 — Validade do procedimento: O concurso é válido pelo prazo de um ano a contar da data da publicação da lista de classificação final, nos termos da alínea b) do artigo 7.º e artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, na sua atual redação.

2 — Conteúdo funcional: as constantes no Anexo IV, Mapa III do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, conjugado com as previstas na caracterização da categoria de agente Municipal de 2.ª classe do mapa de pessoal da Câmara Municipal.

3 — Posição remuneratória: A remuneração base mensal, durante o período de estágio, bem como no após o provimento na categoria de agente municipal de 2.ª classe, corresponderá ao montante de 769,20€, resultante do regime previsto no mapa I, anexo II do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, na sua atual redação, correspondendo, atualmente, à retribuição mínima mensal garantida.

4 — Requisitos de admissão ao concurso — Podem candidatar-se todos os indivíduos, independentemente de estarem ou não vinculados a serviços da administração central, regional ou local, desde que reúnam, cumulativamente, os requisitos gerais e especiais a seguir enumerados:

4.1 — Requisitos gerais: os constantes no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, designadamente:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados por lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos completos;

c) Possuir as habilitações literárias ou profissionais legalmente exigidas para o desempenho do cargo, referenciados no ponto 4.2, alínea a);

d) Ter cumprido os deveres militares ou serviço cívico, quando obrigatório;

e) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

f) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função, e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

4.2 — Requisitos especiais: os decorrentes das disposições conjugadas no Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, e na Portaria n.º 247-B/2000, de 8 maio, designadamente:

- a) Possuir o 12.º Ano de escolaridade ou equivalente;
- b) Ter idade inferior a 28 anos, à data do encerramento do prazo da candidatura;
- c) Ter altura, não inferior a: sexo masculino — 1,65 m e sexo feminino — 1,60 m.

4.3 — Outros requisitos:

- a) Ser detentor da carta de condução de ligeiros de passageiros;
- b) De acordo com o disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, que aprovou o atual Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos diferentes regimes de Contrato e no regime de Voluntariado, dado que o presente procedimento concursal prevê limite de idade, o tempo de serviço efetivo prestado em regime de contrato (RC), contrato especial (RCE) ou regime de voluntariado (RV) é abatido à idade cronológica dos cidadãos, até ao limite de quatro anos, sem prejuízo da verificação das demais condições legalmente exigidas para aplicação de cada incentivo.

4.4 — Não será admitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

5 — Métodos de seleção a aplicar — A seleção dos candidatos obedece ao disposto no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, ou seja, os métodos de seleção a utilizar são: uma prova escrita de conhecimentos, o exame psicológico de seleção, o exame médico e a entrevista profissional de seleção, tendo os três primeiros caráter eliminatório.

5.1 — Na valoração dos métodos de seleção referidos e na classificação final será utilizada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que nos métodos de seleção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores, os que não compareçam a um dos métodos de seleção e, ainda, os que sejam considerados não aptos no exame médico de seleção.

5.2 — Prova de conhecimentos: visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções de agente de polícia municipal.

5.2.1 — A Prova de conhecimentos será teórica e revestirá a forma escrita, com consulta, e incidirá sobre questões de escolha múltipla, de natureza genérica e específica, diretamente relacionadas com a exigência da função.

5.2.2 — A Prova de conhecimentos terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h30m), assumindo a forma escrita, sendo de realização individual, sob anonimato, valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, ficando eliminados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores.

5.2.3 — A ponderação para a valoração final será de 30 %.

A prova de conhecimentos versará sobre as seguintes matérias e legislação:

a) Constituição da República Portuguesa atualizada:

- Princípios fundamentais (artigos 1.º a 11.º);
- Princípios gerais (artigos 12.º a 23.º);
- Direitos, liberdades e garantias pessoais (artigos 24.º a 47.º);
- Poder Local (artigos 235.º a 243.º e 249.º a 254.º);
- Administração Pública (artigos 266.º a 272.º).

b) Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;

c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

- d) Lei-Quadro que define o regime e forma de criação das polícias — Lei n.º 19/2004, de 20 de maio, na sua atual redação;
- e) Transferência de competências para os órgãos municipais no domínio do estacionamento público — Decreto-Lei n.º 107/2018, de 29 de novembro, e Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;
- f) Portaria n.º 304-A/2015, de 22 de setembro, na sua atual redação — Define os modelos e as regras a que devem obedecer os artigos de uniforme, insígnias e equipamentos das polícias municipais;
- g) Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação — Estabelece os direitos e os deveres dos agentes de polícia municipal, assim como as condições e o modo de exercício das respetivas funções;
- h) Regime Jurídico das Contraordenações — Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação;
- i) Lei n.º 5/2006, de 23 de fevereiro, que aprova o regime jurídico das armas e suas munições, na sua redação atual;
- j) Código da Estrada — Lei n.º 114/94, de 3 de maio, na sua atual redação;
- k) Código do Procedimento Administrativo — Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual:

Princípios gerais da atividade administrativa (artigos 3.º ao 19.º);  
Do procedimento administrativo (artigos 53.º ao 76.º);  
Das notificações (artigos 110.º ao 114.º);

5.2.4 — Os candidatos devem apresentar-se no dia, hora e local de realização da prova 30 minutos antes da hora marcada para início da prova, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início da prova, findo o qual será vedada a entrada para realização da mesma. Caso o candidato pretenda desistir deverá fazê-lo durante os primeiros 30 minutos, findos os quais não poderá abandonar a sala.

5.2.5 — A prova será efetuada com consulta de matérias e legislação supra referenciada, na sua versão atualizada, sem anotações, e em suporte papel, que cada candidato se deverá fazer acompanhar. A atualização da legislação após a publicação de aviso será da inteira responsabilidade do candidato, considerando que a prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada.

6 — Exame psicológico de seleção — visa avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos, através da utilização de técnicas psicológicas, a fim de determinar a sua adequação à função de Agente de Polícia Municipal.

6.1 — É garantida a privacidade do exame psicológico de seleção, sendo o resultado final transmitido ao júri do concurso, sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer, de acordo com as menções qualitativas de «Favorável preferencialmente», «Bastante favorável», «Favorável», «Com reservas» e «Não favorável», correspondendo-lhes as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, respetivamente, conforme previsto no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, sendo eliminados os candidatos que não obtenham, pelo menos, a menção «Favorável».

6.2 — A ponderação para a valoração final será de 30 %.

7 — Exame médico de seleção: visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função, obedecendo ao disposto na Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio. Não excluindo outras doenças ou requisitos considerados necessários à determinação das condições clínicas para o exercício da função e para além dos exames que o médico examinador entenda ser conveniente realizar, deverá, obrigatoriamente, ser respeitada a tabela de inaptidões constante do Anexo I à citada Portaria.

7.1 — É garantida a privacidade do exame médico de seleção, sendo o resultado final transmitido ao júri do concurso, de acordo com as menções qualitativas de “Apto” e “Não Apto”, considerando-se eliminados os candidatos que obtenham a menção “Não Apto”.

8 — Entrevista profissional de seleção: visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspon-

dem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Os parâmetros de apreciação serão os definidos na Portaria n.º 247-B/2000, de 8 de maio:

Postura física e comportamental (PFC) — avalia a atitude física e comportamental em situação de comunicação;

Expressão verbal (EV) — avalia a sequência lógica do raciocínio, a facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar e responder a questões colocadas;

Sociabilidade (S) — avalia a capacidade de relacionamento em contexto laboral (colegas, chefias e público em geral);

Experiência (E) — avalia experiências anteriores, nomeadamente a sua relevância para o exercício de funções do posto de trabalho a prover;

Espírito crítico (EC) — avalia a capacidade de análise na abordagem de problemas, em situações hipotéticas;

Maturidade do candidato (MC) — avalia a capacidade de afirmação, assertividade, opções efetuadas, a toma de decisões, a forma de receber e aceitar as críticas.

8.1 — A ponderação para a valoração final será de 40 %.

8.2 — 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 saber:

$$EPS = (PFC + EV + S + E + EC + MC)/6$$

9 — Avaliação Final — a classificação final dos candidatos resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção — prova de conhecimentos, exame psicológico de seleção e entrevista profissional de seleção, a saber:

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

CF = classificação Final;

EPsiS = Exame Psicológico de Seleção;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

9.1 — A ordenação final dos candidatos será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala de 0 a 20 valores.

10 — Critérios de ordenação preferencial:

10.1 — Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, segundo o qual na admissão ao estágio dá-se preferência, em caso de igualdade de circunstâncias, àqueles que tiverem prestado serviço militar nas Forças Armadas em regime de voluntariado ou contrato pelo período mínimo de um ano, e ainda o disposto no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

10.2 — Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final, após a aplicação dos critérios supra referenciados, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

a) Os candidatos com mais elevada classificação no método de seleção de Prova de Conhecimentos;

b) Os candidatos com mais elevada classificação no método de seleção de Entrevista Profissional de Seleção.

11 — Prazo para a apresentação das candidaturas — Dez (10) dias úteis, contados da data da publicação do aviso de abertura no *Diário da República*;

11.1 — O presente aviso será, igualmente, publicitado na Bolsa de Emprego Público no primeiro dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, bem como na página eletrónica do Município de Gondomar e em jornal de expansão nacional, por extrato.

12 — Formalização da candidatura — As candidaturas são formalizadas utilizando a plataforma de serviços on-line disponível na página eletrónica do município ([www.cm-gondomar.pt](http://www.cm-gondomar.pt) — Balcão Virtual — serviços on-line), mediante o preenchimento do respetivo formulário e da submissão dos documentos de habilitação da candidatura.

12.1 — Todos os documentos devem ser entregues no formato PDF, com o nome identificativo do documento submetido, sem caracteres especiais (ç, ã, õ, #, etc.).

12.2 — As candidaturas podem ser submetidas sem registo prévio na plataforma dos serviços on-line do Município de Gondomar.

12.3 — Na impossibilidade de submeter a candidatura através dos serviços on-line do Município poderá submetê-la em formato digital, presencialmente, através do atendimento, nos serviços do Balcão Único de Atendimento, durante o horário de expediente, dentro do prazo de apresentação de candidaturas.

12.4 — Não são admitidas candidaturas enviadas pelo correio eletrónico, bem como em suporte papel.

13 — Documentos que devem anexar à candidatura para oficializar o requerimento on-line, sob pena de exclusão:

a) Preenchimento de formulário próprio, disponível no site da Câmara Municipal de Gondomar ([www.cm-gondomar.pt](http://www.cm-gondomar.pt)), devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato ou seja, nome completo, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil, bem como data de validade, número de identificação fiscal, residência completa incluindo o código postal e localidade, contacto telefónico e endereço eletrónico, caso exista; habilitações académicas; Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, devem declarar no formulário de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão; No caso do candidato possuir relação jurídica de emprego público previamente constituída deve fazer referência à categoria profissional que detém, natureza do vínculo à função pública e posicionamento remuneratório detido, bem como a identificação completa do lugar a que se candidata e avaliação de desempenho obtida nos dois últimos biénios;

b) *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efetuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos;

c) Documentos comprovativos — das declarações constantes no currículo vitae, designadamente, cópia do certificado de habilitações literárias, da formação profissional, de experiência profissional e avaliação de desempenho;

d) Declaração — Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

e) Fotocópia do certificado ou documento comprovativo das habilitações literárias;

f) Certificado do registo criminal;

g) Fotocópia do cartão de cidadão;

h) Fotocópia do boletim de vacinas;

i) Declaração do próprio que comprove a posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício das funções públicas;

j) No caso de candidatos que estejam nas condições previstas no Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, declaração emitida pelo respetivo ramo das Forças Armadas comprovativa do tempo de serviço militar efetivamente prestado, discriminado por anos, meses e dias, bem como de outra informação que considerem relevante para admissão ao presente concurso.

k) Declaração multiúso, ou seja, Atestado Médico de Incapacidade Multiúso, (destinado apenas a candidatos que declaram possuir grau de incapacidade ou deficiência);



l) Fotocópia da carta de condução.

13.1 — A não apresentação dos documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão exigíveis, dentro do prazo fixado, determina a exclusão do candidato do concurso. Os candidatos devem reunir todos os requisitos necessários, até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

13.2 — Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, previsto pela legislação portuguesa aplicável.

13.3 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura (ponto 7 do formulário tipo).

13.4 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

14 — Notificações:

14.1 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção nos termos do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho.

14.2 — Os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no n.º 2 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, para a realização da audiência dos interessados.

15 — Nos termos do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho aplicado à administração local pelo disposto no Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, os interessados têm acesso, nos termos da lei, às atas e aos documentos em que assentam as deliberações do júri, desde que as solicitem.

16 — Afixação de listas: A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção, e a lista de classificação final, serão notificadas aos candidatos nos termos do artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, e afixadas no placard de informação de acesso ao Departamento de Recursos Humanos (Entrada do Edifício da CMG), sita na Praça Manuel Guedes e, ainda, disponibilizada na página eletrónica [www.cm-gondomar.pt](http://www.cm-gondomar.pt). Após a homologação, a lista de classificação final será divulgada pelos mesmos meios.

16.1 — Da homologação da lista de classificação final cabe recurso nos termos do regime geral do contencioso administrativo.

17 — Prazo de validade do concurso: É válido para o provimento dos postos de trabalho colocados a concurso e para os que for decidido prover no prazo de um ano (12 meses), após a publicação da lista de classificação final.

18 — O Júri do concurso tem a seguinte composição:

Presidente do Júri — Comandante, Artur Manuel Gonçalves Magalhães Teixeira, Diretor de Departamento de Proteção Civil, Segurança e Fiscalização, em regime de substituição;

Vogais Efetivos — Rita Sandra Barros Ribeiro Lourenço, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, em regime de substituição, que substituirá o presidente de júri, nas suas faltas e impedimentos, e Paulo Alexandre Soares Pinto, Dirigente Intermédio de 4.º grau do Núcleo de Planeamento, Informações e Segurança;

Vogais Suplentes — Maria Isabel Gonçalves Araújo Aguiar Pereira, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, em regime de substituição, e Rui Filipe da Costa Rio, Dirigente Intermédio de 4.º grau do Núcleo de Fiscalização.

19 — Forma de ingresso — Regime de Estágio.

19.1 — A admissão a Estágio para ingresso na carreira de Polícia Municipal rege-se pelo artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, sendo aprovados os candidatos que obtiverem uma classificação final não inferior a Bom (14 valores).

19.2 — O estágio tem carácter probatório, terá a duração de um ano e inclui a frequência de um curso de formação, que conterà obrigatoriamente módulos de natureza administrativa, cívica e profissional específica, com a duração de um semestre, a ministrar conjuntamente pela Direção-Geral

da Administração Local e pela Escola Prática de Polícia, sendo dispensados da sua frequência os candidatos que comprovem já terem frequentado com aproveitamento o referido curso.

19.3 — A frequência do estágio será feita em regime de comissão de serviço ou contrato por tempo indeterminado, conforme o candidato seja detentor, ou não, de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

19.4 — A não obtenção de aproveitamento no curso de formação a realizar, bem como no final do estágio, implica o regresso do estagiário ao lugar de origem ou a imediata rescisão do contrato, sem direito a qualquer indemnização, consoante se trate de indivíduos detentores, ou não, de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

19.5 — Pacto de permanência: Aos estagiários que obtenham aprovação será celebrado contrato de trabalho, por tempo indeterminado, na categoria de Agente de Polícia Municipal de 2.ª Classe, contendo uma cláusula relativa ao Pacto de Permanência, na qual o trabalhador e o empregador público convencionam a obrigatoriedade de prestação de serviço durante o prazo de três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador público na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo as importâncias despendidas.

19.6 — O Júri do estágio será composto pelos mesmos elementos que compõe o júri do procedimento concursal.

20 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua atual redação, em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5 % do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência (comprovativo — Atestado médico de incapacidade multiúso).

21 — De acordo com a alínea *d*) do n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, os militares que prestem ou tenham prestado serviço em regime de contrato (RC), desde que cumpridos três anos nesta forma de prestação de serviço militar, e até ao limite dos três anos subsequentes à data de cessação do contrato, beneficiam de 25 % de vagas postas a concurso.

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

9 de maio de 2023. — A Vereadora dos Recursos Humanos, *Dr.ª Ana Luísa Gomes*.

316466591