

# MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE FRADES

## AVISO

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

1 – Torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 14 de março de 2024, conforme previsto nos artigos 4º. e 9º. do Decreto-Lei nº. 209/2009, de 3 de setembro e no disposto no artigo 11º. da Portaria nº. 233/2022, de 09 de setembro e artigo 33º. da Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, por meu despacho de 21 de março de 2024, se encontram abertos, pelo prazo de 10(dez) dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na 2ª série do Diário da República (por extrato), os procedimentos concursais comuns com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho previstos e não ocupados do mapa de pessoal deste Município, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para:

**Ref. D** – 1(um) posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico (área de Agronomia), para o Gabinete do Desenvolvimento Rural.

**Ref. E** – 1(um) posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico (área de Desporto), para o Gabinete de Desporto – Unidade Orgânica de 4º. Grau de Educação, Juventude e Desporto, da Unidade Flexível de 2º. Grau de Ação Social, Educação, Juventude, Desporto, Cultura e Turismo.

2 – De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por sua Excelência o Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «As Autarquias Locais, não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação».

3 – Nos termos do previsto no artigo 16º. do Decreto-Lei nº. 209/2009, de 3 de setembro, foi efetuada consulta à Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões sobre a existência de pessoal em requalificação naquela entidade, a qual informou através de e-mail de 29/02/2024, que não se encontra constituída nesta Comunidade Intermunicipal a EGRA prevista no referido artigo, nem existe qualquer bolsa ou reserva de recrutamento no próprio organismo.

4 – Local de trabalho – área do Município de Oliveira de Frades.

5 – Caracterização dos postos de trabalho a ocupar:

**Referência D** – De acordo com o conteúdo funcional da carreira/categoria de Assistente Técnico, referido no nº. 2 do artº. 88º. da Lei nº. 35/2014, de 20 de junho (anexo), na sua atual redação. Compete-lhe ainda especificamente: prestar o apoio informativo e de proximidade ao agricultor/empreendedor nos setores da agricultura e da pecuária; promover a atração nos setores agrícolas e pecuárias, através de ações que contribuam para o investimento privado nestes setores; potenciar os produtos endógenos, através da organização de mostras das atividades económicas ligadas aos setores da atividade pecuária e da agricultura; procurando canalizar possíveis linhas de financiamento para empreendedores neste setor; reconhecer e operacionalizar a estratégia da promoção; interagir com os diversos agentes em prol da modernização e desenvolvimento do setor agrícola, entre outras definidas superiormente e referidas na Organização dos Serviços Municipais do Município, às quais correspondem o grau de complexidade funcional 2.

**Referência E** – De acordo com o conteúdo funcional da carreira/categoria de Assistente Técnico, referido no nº. 2 do artº. 88º. da Lei nº. 35/2014, de 20 de junho (anexo), na sua atual redação. Compete-lhe ainda especificamente: divulgar e promover as atividades do desporto no concelho; gestão e racionalização de materiais desportivos; conceção e aplicação de projetos de desenvolvimento desportivo; funções exercidas com responsabilidade e com enquadramento superior qualificado, entre outras definidas superiormente e referidas na Organização dos Serviços Municipais do Município, às quais correspondem o grau de complexidade funcional 2.



6 - Legislação aplicável – O presente procedimento concursal regula-se pelos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação.

7 – O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do art.º 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. A posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória e nível remuneratório 7, a que corresponde o valor de 922,47€, remuneração base da Administração Pública.

8 – Em cumprimento da alínea h) do art.º 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 – Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos, que até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, reúnam os seguintes requisitos de admissão:

9.1 – Os previstos no art.º 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 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) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido das leis de vacinação obrigatória.

9.2 – Nível habilitacional exigido – 12.º ano de escolaridade (ensino secundário).

9.2.1 – Não é possível substituir as habilitações por formação ou experiência profissional.

9.3 – Outros requisitos:

a) O recrutamento dos candidatos efetuar-se-á de entre candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos dos n.ºs. 3 e 4 do art.º 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

9.4 - 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

10 – Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

10.1 - Prazo – 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, por extrato.

10.2 – Forma – A apresentação das candidaturas é formalizada, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário-tipo, disponível na página eletrónica deste Município em [www.cm-ofrades.pt](http://www.cm-ofrades.pt) ou na Subunidade Orgânica Recursos Humanos, devendo ser entregues: através de correio registado com aviso de receção, endereçadas ao Presidente da Câmara Municipal de Oliveira de Frades, Largo Dr. Joaquim de Almeida, 3680-111 Oliveira de Frades, ou pessoalmente nos Recursos Humanos, das 9:00 horas às 12:30 horas e das 14:00 horas às 17:30 horas, até ao termo do prazo fixado.

10.3 - A apresentação das candidaturas deverá ser em suporte de papel e acompanhada, de fotocópia legível do certificado de habilitações, do Curriculum Vitae e dos documentos comprovativos da Formação e Experiência Profissional.

10.4 – Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 9.1 do presente aviso, desde que declarem, sob compromisso de honra, no próprio requerimento, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles.

10.5 – O disposto no número anterior não impede que seja exigida aos candidatos, no caso de dúvida sobre a situação que descreveram, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

10.6 – As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

10.7 – No caso do candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração atualizada, passada e autenticada pelo órgão ou serviço onde exerce funções, onde conste: o vínculo de emprego público previamente estabelecido; a carreira e categoria de que seja titular; a atribuição/competência/atividade inerente ao posto de trabalho que ocupa (fazendo distinção caso existam alterações ao longo dos anos de carreira); indicação da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferir; indicação precisa dos anos, meses e dias do tempo de trabalho associado a cada atribuição/competência/atividade (caso exista distinção de funções ao longo dos anos de carreira); e as classificações obtidas na avaliação de desempenho inerente ao período em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição/competência/atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

10.8 – Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico, por motivo de operacionalidade do procedimento.

10.9 – A falta de apresentação dos documentos legalmente exigidos implica a exclusão dos candidatos, nos termos do n.º 5 do art.º 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

10.10 – Os candidatos apenas poderão candidatar-se a um posto de trabalho.

11 – Métodos de seleção: Nos termos do disposto no art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o n.º 1 do art.º 17.º e n.º 2 do art.º 18.º ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

11.1 - Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e que estejam a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são:

a) Avaliação Curricular (AC) – 50%;

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 50%; (como método obrigatório)

Ordenação Final (OF) = ACx50% + EACx50%.

12 – Descrição dos métodos de avaliação:

12.1 – Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização dos postos de trabalho, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

12.1.1 – Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas(HA), formação profissional(FP), experiência profissional(EP) e avaliação de desempenho(AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: AC = HAx30% + FPx20% + EPx40% + ADx10%

Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula:

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$$

12.1.2 – As Habilitações Académicas (HA) referem-se ao nível de qualificação certificada pelas entidades competentes.

12.1.3 – A Formação Profissional (FP) refere-se aos cursos de formação nas áreas de atividade específicas para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

12.1.4 – A Experiência Profissional (EP) refere-se ao desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade específicas para a qual é aberto o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atribuições, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, que se encontre devidamente justificado mediante declaração em anexo ao formulário de candidatura.

12.1.5 – A nota final da Avaliação de Desempenho (AD) é obtida através da média aritmética simples das avaliações (últimos três anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

12.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de sessenta minutos.

13 – Para os candidatos que não cumpram os requisitos do ponto 11.1, ou no caso de afastarem os métodos supramencionados por escrito, os métodos a aplicar são:

a) Prova Escrita de Conhecimentos; Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

14 – Descrição dos métodos de avaliação:

14.1 – **Referência D** – Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) – com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, expressas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

14.1.1 – Duração das Provas – As provas terão a duração máxima de duas horas.

14.1.2 – Programa das Provas – incidirão sobre as seguintes matérias, com possibilidade de consulta aos diplomas abaixo mencionados, desde que não anotados nem comentados e sejam apresentados em suporte de papel. Constituídas por questões de desenvolvimento, de pergunta direta e ou de escolha múltipla, incidindo sobre casos práticos no âmbito das atividades profissionais e conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências das funções, conforme se indica:

*Legislação geral:* Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na atual redação; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código de Trabalho, na atual redação.

*Legislação específica:* Decreto-lei n.º 85/2015, de 21 de maio - Regime jurídico aplicável aos mercados locais de produtores; Lei n.º 26/2013, de 11 de abril, na sua redação atual - Regula as atividades de distribuição, venda e aplicação de produtos fitofarmacêuticos para uso profissional e de adjuvantes de produtos fitofarmacêuticos e define os procedimentos de monitorização à utilização dos produtos fitofarmacêuticos; Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de julho, na sua redação atual - Novo regime do exercício da atividade pecuária (NREAP); Decreto-Lei n.º 64/2018, de 7 de agosto, na sua redação atual - Consagra o estatuto da agricultura familiar; Decreto-Lei n.º 12/2023, de 24 de fevereiro - Estabelece as normas gerais do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum de Portugal (PEPAC Portugal); Decreto-Lei n.º 203/2005, de 25 de novembro - Regime jurídico da atividade apícola e as normas sanitárias para defesa contra as doenças das abelhas; Decreto-Lei n.º 256/2009, de 24 de setembro, na sua redação atual - Estabelece os princípios e orientações para a prática da proteção integrada e produção integrada, bem como o regime das normas técnicas aplicáveis à proteção integrada, produção integrada e modo de produção biológico, e cria, igualmente, um regime de reconhecimento de técnicos em proteção integrada, produção integrada e modo de produção biológico, no âmbito da produção agrícola primária.

A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor. É permitida a consulta da legislação, não anotada e apenas dos diplomas indicados. Não é permitida a consulta de informação e legislação em formatos eletrónicos.

**14.2 - Referência E** – Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) – com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, expressas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas.

14.2.1 – Duração das Provas – As provas terão a duração máxima de duas horas.

14.2.2 – Programa das Provas – incidirão sobre as seguintes matérias, com possibilidade de consulta aos diplomas abaixo mencionados, desde que não anotados nem comentados e sejam apresentados em suporte de papel. Constituídas por questões de desenvolvimento, de pergunta direta e ou de escolha múltipla, incidindo sobre casos práticos no âmbito das atividades profissionais e conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências das funções, conforme se indica:

*Legislação geral:* Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na atual redação; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código de Trabalho, na atual redação.

*Legislação específica:* Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro - Lei de Bases da Atividade Física e Desporto; Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho - Estabelece o Regime Jurídico das instalações desportivas de uso público; Decreto-Lei n.º 10/2009, de 12 de janeiro – Regime Jurídico do seguro desportivo obrigatório; Decreto-Lei n.º 100/2003, de 23 de maio - Regulamento das Condições Técnicas e de Segurança a Observar na Conceção, Instalação e Manutenção das Balizas de Futebol, de Andebol, de Hóquei e de Pólo Aquático e dos Equipamentos de Basquetebol; Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro – Regime Jurídico dos Contratos-Programa de Desenvolvimento Desportivo; DGS-Circular Normativa N.º: 14/DA 21/08/09 – Programa de Vigilância Sanitária de Piscinas.

A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor. É permitida a consulta da legislação, não anotada e apenas dos diplomas indicados. Não é permitida a consulta de informação e legislação em formatos eletrónicos.

14.3 – 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

14.4 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – como método facultativo – com uma ponderação de 30%, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de sessenta minutos.

14.5 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), quando aplicada como método obrigatório a ponderação é de 50%, e quando aplicada como método facultativo a ponderação é de 30%.

15 – Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo tais métodos de carácter eliminatório, para aqueles candidatos que obtenham, em cada método nota inferior a 9,5 valores, sendo excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

16 – Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no n.º. 2 do artigo 6º. da Portaria n.º. 233/2022, de 09 de setembro, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

17 – São excluídos do procedimento os candidatos que não realizem o método para o qual foram notificados.

18 - Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º. 6º. da referida Portaria.

19 – 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 avaliação final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, por escrito.

20 – O júri dos procedimentos concursais será o seguinte:

**Referência D** – Presidente – Dr. Ismail Cravid Nobre de Carvalho, Chefe da Divisão de Administração e Finanças;

Vogais efetivos – Dr<sup>a</sup>. Carla Sofia de Almeida Carvalho, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Eng<sup>o</sup>. Márcio Alexandre Teixeira Pereira, Técnico Superior; Vogais suplentes – Dr. Manuel João Maia Tojal, Técnico Superior e Dr<sup>a</sup>. Maria Teresa Moitas Azevedo Maia, Chefe da Unidade Orgânica de 3<sup>o</sup>. Grau Jurídica, Contencioso, Contratação e Património.

**Referência E** – Presidente – Dr. Ismail Cravid Nobre de Carvalho, Chefe da Divisão de Administração e Finanças;

Vogais efetivos – Eng<sup>o</sup>. José Paulo Monteiro Loureiro, Chefe da Divisão de Ordenamento, Urbanismo, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Dr. Manuel João Maia Tojal, Técnico Superior; Vogais suplentes – Dr. Filipe Miguel Pinho Brandão Soares, Técnico Superior e Dr<sup>a</sup>. Maria Teresa Moitas Azevedo Maia, Chefe da Unidade Orgânica de 3<sup>o</sup>. Grau Jurídica, Contencioso, Contratação e Património.

21 – A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação das seguintes fórmulas:

**OF = (AC x 50%) + (EAC x 50%)** ou **OF = (PEC x 70%) + AP(Apto/Não Apto) + (EACx30%)** em que, OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; PEC - Prova Escrita de Conhecimentos, AP – Avaliação Psicológica e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

22 – Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art<sup>o</sup>. 24<sup>o</sup>. da Portaria.

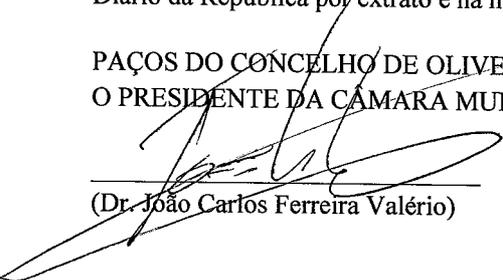
23 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Edifício dos Paços do Município e disponibilizada na sua página eletrónica, nos termos da Portaria n<sup>o</sup>. 233/2022, de 09 de setembro, assim como a lista unitária de ordenação final.

24 – Nos termos do Decreto-Lei n<sup>o</sup>. 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e nos termos do disposto no n<sup>o</sup>. 2 do art<sup>o</sup>. 3<sup>o</sup>. do citado diploma, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

25 – Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n<sup>o</sup>. 5 do art<sup>o</sup>. 25<sup>o</sup>. da Portaria, se o número de candidatos aprovados, constantes na lista de ordenação final, for superior ao número de postos de trabalho publicitados no Aviso de Abertura, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo de dezoito meses a contar da data de homologação da lista de ordenação final.

26 – Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, informa-se que a publicitação integral do procedimento concursal será efetuada na Bolsa de Emprego Público, no Diário da República por extrato e na mesma data na página eletrónica do Município de Oliveira de Frades.

PAÇOS DO CONCELHO DE OLIVEIRA DE FRADES, 08 de abril de 2024  
O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL,



(Dr. João Carlos Ferreira Valério)