



ATA N.º 1 -----

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 posto de trabalho para a categoria de Assistente Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico para o Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento Económico- Ref.º 09/2020. -----

---Aos dezasseis dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, no Auditório da Biblioteca Municipal de Nisa, reuniram pela primeira vez os membros do Júri do procedimento concursal comum em referência, com a seguinte composição, conforme despacho da Senhora Presidente da Câmara datado de 17/08/2020: -----

---**Presidente:** Dr.º Jaime da Graça Carita Martins Bizarro, Técnico Superior do Município de Nisa; -----

---**1.º Vogal Efetivo:** Dr.ª Maria da Cruz Miguéns Alfaia Polido Semedo, Técnica Superior do Município de Nisa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

---**2.º Vogal Efetivo:** Dr.º Miguel Paulo Curvelo Figueiredo, Técnico Superior, do Município de Nisa. -----

---E como se encontrava presente a totalidade dos membros do Júri, dando-se assim cumprimento ao estipulado no n.º 1, artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, podendo assim constituir-se em reunião, a mesma foi declarada aberta pelo respetivo Presidente do Júri quando eram catorze horas e trinta minutos. -----

---A presente reunião tem por finalidade dar cumprimento ao estipulado no n.º 3, do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, ou seja, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Foi determinado aplicar os seguintes métodos de seleção em conformidade com o disposto no artigo 36.º, da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos obrigatórios, acrescidos do método facultativo Entrevista Profissional de Seleção. -----

--- Os fundamentos que justificam o presente recrutamento são os descritos na Informação / Proposta n.º 24/2020, de 01 de julho, da SRHSA, aprovada pelo órgão executivo através da deliberação n.º 106/2020, de 07/07. -----

---Os candidatos ao presente procedimento concursal deverão ser detentores do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado. -----

---Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem em regime de emprego público por tempo indeterminado, estejam integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Nisa idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto. -----

---Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30 da LTFP, o recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido. -----

---Em conformidade com a deliberação da Câmara Municipal n.º 106/2020, de 07 de julho, tendo em conta os princípios de racionalização, eficiência e economia processual que devem presidir à atividade Municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no parágrafo anterior, poderá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, ao abrigo e nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP. -----

Handwritten signature and initials in blue ink.



[Handwritten signature and initials]

---Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitação legal a que está sujeito o procedimento concursal comum para a Administração Pública, designadamente, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que de seguida se enunciam, e nos seguintes termos: -----

---A) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas: -----

1 – Avaliação Curricular (AC); -----

2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); -----

3 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

---B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída: -----

4 – Prova Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos de Natureza Teórica (PECGENT); -----

5 – Avaliação Psicológica (AP); -----

6 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

---Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5. -----

---Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: -----

1. Avaliação Curricular (AC): 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 a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A classificação resultará da ponderação dos parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = 35\%HA + 15\%FP + 40\%EP + 10\%AD$$

1.1 Fatores de avaliação: -----

---Habilitações académicas (HA) – onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Os candidatos deverão ser detentores do 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional. -----

---Habilitações académicas de grau exigido à candidatura (12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado) – 14 valores; -----

---Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 15 valores. -----

---Formação Profissional (FP) – só serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, por



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten mark]

considerar o Júri que são estas que contribuem para o aperfeiçoamento profissional, permitindo um melhor desempenho das respetivas funções, serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, da seguinte forma: -----

- Sem participações em ações de formação – 0 valores; -----
- Até 21 horas de formação – 8 valores; -----
- Até 50 horas de formação – 10 valores; -----
- Até 100 horas de formação – 12 valores; -----
- Até 150 horas de formação – 14 valores. -----
- Até 200 horas de formação – 16 valores. -----
- Até 250 horas de formação – 18 valores. -----
- Mais de 250 horas de formação – 20 valores. -----
- Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte critério: -----
- Um dia = 6 horas; -----
- Uma semana = 30 horas; -----
- Um mês = 120 horas. -----
- Quando o documento não refira qualquer duração considerar-se-á o mínimo do referido critério, ou seja – **Um dia 6 horas.** -----
- Experiência Profissional (EP) – só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que incidir sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, designadamente - no âmbito geral: as funções constantes no anexo à LTFP – referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Técnico, ou seja funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços; especificamente: tendo em conta as atribuições, competências e atividades do Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento Económico, descritas no mapa de pessoal para 2020, desenvolve tarefas no âmbito do apoio a processos de candidatura, gestão financeira e auditorias a diferentes fundos comunitários e estruturais, e na promoção e apoio ao empreendedorismo. -----
- Até 1 ano – 5 valores; -----
- Mais de 1 ano até 2 anos – 8 valores; -----
- Mais de 2 anos até 4 anos – 10 valores; -----
- Mais de 4 anos até 6 anos – 12 valores; -----
- Mais de 6 anos até 8 anos – 14 valores; -----
- Mais de 8 anos até 10 anos – 16 valores. -----
- Mais de 10 anos até 12 anos – 18 valores. -----
- Mais de 12 anos – 20 valores. -----
- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado mediante declaração. -----



Handwritten signature and initials in blue ink.

---Avaliação do Desempenho (AD) – em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP: -----

- Desempenho Inadequado - 0 valores; -----
- Desempenho Adequado – 12 valores; -----
- Desempenho Relevante – 16 valores; -----
- Desempenho Excelente – 20 valores. -----

---Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período supra referido, será atribuída a classificação de 10 valores. -----

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter 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 as competências abaixo mencionadas, conforme perfil de competências anexo à presente ata e que dela faz parte integrante, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

---**Competências Técnicas:** realização e orientação para resultados; organização e método de trabalho e adaptação e melhoria contínua; -----

---**Competências pessoais:** responsabilidade e compromisso com o serviço e relacionamento interpessoal; -----

---**Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

---O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

Para 6 competências:	Nível
Apresenta as 6 competências	Elevado
Apresenta 5 ou 4 competências	Bom
Apresenta 3 competências	Suficiente
Apresenta 2 competências	Reduzido
Apresenta 0 ou 1 competências	Insuficiente
Para comportamentos:	Competências
Manifesta 0, 1 ou 2 comportamentos	Não apresenta a competência
Manifesta 3 ou 4 comportamentos	Apresenta a competência

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – terá a duração máxima de 20 (vinte) minutos e visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

3.1 Critérios de avaliação: -----

Critério 1 – Atitude: avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança: -----

---a) Atitude desadequada – insuficiente (4 valores); -----



Aguiar
Bi

- b) Atitude pouco adequada – reduzido (8 valores); -----
- c) Atitude adequada – suficiente (12 valores); -----
- d) Atitude muito adequada – bom (16 valores); -----
- e) Atitude excelente – Elevado (20 valores). -----

Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função: -----

- a) Ausência de conhecimentos / formação ou de motivação – insuficiente (4 valores); -----
- b) Poucos conhecimentos / formação ou de motivação – reduzido (8 valores); -----
- c) Bons conhecimentos / formação ou de motivação – suficiente (12 valores); -----
- d) Muito bons conhecimentos / formação ou de motivação – bom (16 valores); -----
- e) Excelentes conhecimentos / formação ou de motivação – Elevado (20 valores). -----

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento: -----

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores); -----
- b) Pouca experiência – reduzido (8 valores); -----
- c) Experiência suficiente – suficiente (12 valores); -----
- d) Experiência relevante – bom (16 valores); -----
- e) Excelente experiência – Elevado (20 valores). -----

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso: coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas: -----

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores); -----
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores); -----
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores); -----
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores); -----
- e) Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores). -----

3.2 Classificação da entrevista profissional de seleção: A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar. -----

---Para cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles devidamente fundamentada. -----

4. Prova Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos de Natureza Teórica (PECGENT) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a desempenhar, de natureza teórica, na forma escrita, de realização individual, realizada em suporte de papel, com consulta aos diplomas legais e bibliografia abaixo mencionados, desde que não anotados nem comentados e sejam apresentados em suporte de papel, considerando-se a valoração até às centésimas e classificada de 0 a 20 valores, terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, incidirá sobre assuntos de natureza geral e específica e versará sobre o programa e bibliografia abaixo indicados, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da prova escrita de conhecimentos: -----



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; --
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; --
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; -----
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais (disponível em www.cm-nisa.pt); -----
- REGULAMENTO (UE) N.º 1299/2013 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 17 de dezembro de 2013; -----
- REGULAMENTO (UE) N.º 1300/2013 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 17 de dezembro de 2013; -----
- REGULAMENTO (UE) N.º 1301/2013 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 17 de dezembro de 2013; -----
- REGULAMENTO (UE) N.º 1302/2013 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 17 de dezembro de 2013; -----
- REGULAMENTO (UE) N.º 1303/2013 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 17 de dezembro de 2013; -----
- REGULAMENTO (UE) N.º 1304/2013 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 17 de dezembro de 2013; -----
- REGULAMENTO (UE) N.º 1305/2013 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 17 de dezembro de 2013; -----
- A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos - 1.º grupo - conhecimentos gerais – classificado com 6 valores - 2.º grupo - conhecimentos específicos – classificado com 14 valores. O 1.º grupo é constituído por 6 questões de resposta direta com fundamentação (1 valor cada); o 2.º grupo é constituído por 3 questões escolha múltipla (1,5 valor cada), 3 questões desenvolvimento (3 valores cada) e 1 questão de resposta direta (0,5 valores). -----
- Assim, deliberou o Júri que a correção da prova de conhecimentos será efetuada de acordo com a seguinte grelha de avaliação: -----
- **GRUPO I – CONHECIMENTOS GERAIS (resposta direta com fundamentação):** -----
- Não respondeu ou resposta errada – 0 Valores; -----
- Resposta pouco clara e deficientemente estruturada, com ausência de fundamentação ou mal fundamentada – 0,25 Valores. -----
- Resposta estruturada, fundamentação sustentável, mas incompleta – 0,50 Valores. -----
- Resposta completamente certa, muito bem estruturada, clara e corretamente fundamentada – 1 Valor. -----
- **GRUPO II – CONHECIMENTOS ESPECIFICOS (escolha múltipla):** -----
- Não respondeu ou resposta errada – 0 Valores; -----
- Resposta correta – 1,5 Valor. -----
- **GRUPO II – CONHECIMENTOS ESPECIFICOS (desenvolvimento):** -----
- Não respondeu ou resposta errada – 0 Valores; -----
- Resposta pouco clara e deficientemente estruturada, com ausência de fundamentação ou mal fundamentada – 1 Valor; -----
- Resposta razoavelmente estruturada e fundamentada – 1,5 Valores; -----
- Resposta estruturada com fundamentação sustentável – 2 Valores; -----



[Handwritten signature and initials]

---Resposta completamente certa, muito bem estruturada, clara e corretamente fundamentada – 3 Valores. -----

--- **GRUPO II – CONHECIMENTOS ESPECIFICOS (resposta direta):** -----

---Não respondeu ou resposta errada – 0 Valores; -----

---Resposta correta – 0,5 Valores. -----

5. Avaliação Psicológica (AP): a 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. A Avaliação Psicológica é efetuada por entidade especializada, a contratualizar pelo Município de Nisa, nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

---A avaliação psicológica é avaliada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -----

---Classificação final: a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas: -----

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = 45\%PECGENT + 25\%AP + 30\%EPS$

---Sendo: -----

---CF= Classificação Final; -----

---AC= Avaliação Curricular; -----

---EAC= Entrevista de Avaliação de Competências; -----

---EPS= Entrevista Profissional de Seleção. -----

---ou, -----

---CF= Classificação Final; -----

---PECGENT= Prova Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos de Natureza Teórica; -----

---AP= Avaliação Psicológica; -----

---EPS= Entrevista Profissional de Seleção. -----

---Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que tenha apresentado experiência profissional comprovada no exercício efetivo de funções inerentes à área de atividade do presente procedimento concursal; candidato com habilitação académica / literária superior ao exigido no presente concurso. -----

---Nos termos do preceituado no artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 23.º do mesmo diploma legal, para efeitos de realização de audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

----Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em cada um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. -----

----Os candidatos admitidos são convocados, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis e pela forma prevista no artigo 10.º, para realização dos métodos de seleção com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar, nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de seleção serão aplicados faseadamente, nos termos definidos no artigo 36.º da LTFP, e artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----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 Câmara Municipal de Nisa e disponibilizada no sítio da Internet do município. -----

----A lista unitária de ordenação final, após homologação será publicitada na 2.ª Serie do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Nisa e disponibilizada no seu sítio da Internet do município. -----

----Deliberou o Júri, a fim de facilitar o registo exato das classificações, adotar uma ficha individual de classificação relativa à avaliação curricular, à entrevista profissional de seleção e à classificação final, documentos anexos à presente ata e que dela fazem parte integrante. -----

----As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião quando eram dezasseis horas e quarenta minutos do mesmo dia, do que para constar se lavrou a presente ata que depois de lida, vai ser assinada por mim Elsa Maria Ribeirinho Cebola, Assistente Técnica que a elaborei, e por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Presidente do Júri:

Jaime da Graça Carita Martins Bizarro
Dr.º Jaime da Graça Carita Martins Bizarro, Técnico Superior do Município de Nisa

1º Vogal Efetivo:

Maria Cruz Miguéns Alfaia Polido Semedo
Dr.ª Maria da Cruz Miguéns Alfaia Polido Semedo, Técnica Superior do Município de Nisa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos

2º Vogal Efetivo:

Miguel Paulo Curvelo Figueiredo
Dr.º Miguel Paulo Curvelo Figueiredo, Técnico Superior, do Município de Nisa

Elsa Maria Ribeirinho Cebola

Assistente Técnica da SRHSA, do Município de Nisa