

<b>ASSUNTO:</b> Proposta de Regulamento Interno da Equipa Local para a Vida Local	<b>INFORMAÇÃO N.º:</b> 103/GAS/2022
	<b>NIPG:</b> 14093/22
	<b>DATA:</b> 2022/10/21

**DELIBERAÇÃO:**

Deliberado em reunião de câmara realizada em ...../...../.....,

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL

Walter Manuel Cavaleiro Chicharro, Dr.

**DESPACHO:**

À Reunião  
24-10-2022



Walter Manuel Cavaleiro Chicharro, Dr.  
Presidente da Câmara Municipal da Nazaré

**CHEFE DE DIVISÃO:**

À Dra. Paula Veloso  
Para inserir na "ordem do dia" da próxima  
reunião da Câmara Municipal, conforme  
Despacho do Sr. Presidente.  
24-10-2022



Helena Pola

**VEREADOR(A)/CHEFE DE DIVISÃO:**

Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

Concordo.  
Proponho a R.C.  
21-10-2022



Regina Piedade, Dra.  
Vereadora da Câmara Municipal da Nazaré

Ex.ma Senhora Vereadora com o Pelouro da Ação Social,

No âmbito do **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação**, celebrado a 26 de julho de 2021, entre a CIG – Comissão para a Igualdade e Não Discriminação e o Município da Nazaré, uma das obrigações do Município, prevista na alínea b) da cláusula 4.ª do supramencionado protocolo, é a criação de uma **Equipa para a Igualdade da Vida Local** – EIVL, cabendo à Câmara Municipal a definição e aprovação dos termos de funcionamento desta equipa, dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções.

Face ao exposto, e para a concretização desta obrigação, somos a apresentar a Proposta de Regulamento Interno da Equipa para a Igualdade da Vida Local, para análise e aprovação pela Câmara Municipal da Nazaré, e posterior remessa à Assembleia Municipal para conhecimento, de acordo com o preceituado na cláusula 5.ª do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação.

À consideração superior,

A TÉCNICA SUPERIOR

21-10-2022

Mafalda Barqueiro





## PROPOSTA DE REGULAMENTO INTERNO

### EQUIPA PARA A IGUALDADE DA VIDA LOCAL

*“Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem. Lutar pela diferença sempre que a igualdade nos descaracterize.”*

*Boa Ventura de Sousa Santos*

#### Preâmbulo

Há anos a esta parte que a União Europeia tem envidado esforços na promoção dos direitos fundamentais, do combate à discriminação e da igualdade de oportunidades para todos. Para tal, e para que ocorra uma efetiva mudança de paradigma, é fundamental que as políticas públicas nacionais e locais, estejam em consonância e contribuam para o garante dos direitos de todas e todos.

Com a aprovação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 (Portugal + Igual) impera que se cumpra o instituído no seu plano de ação no que concerne à igualdade entre Mulheres e Homens, cujo objetivo estratégico passa por garantir uma governança que integre o combate à Discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e ações.

Para mais, compete à Câmara Municipal assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do Município, alínea a) art.º 33º, Lei 75/2013 de 12 de Setembro.

Face ao exposto, na senda da construção de uma cidadania consciente, informada e participativa, e na sequência do protocolo de cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, celebrado a 26 de Julho de 2021, entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município da Nazaré, e no cumprimento do estipulado no n.º5 da cláusula quinta, decorre a necessidade de definir os termos de funcionamento da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), enquanto garante da promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal+Igual” (ENIND).



## **CAPÍTULO I**

### **Disposições Gerais**

#### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito**

O presente regulamento estabelece, de acordo com o emanado na cláusula quinta do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e o Município da Nazaré, os termos de funcionamento da Equipa para a Igualdade da Vida Local (EIVL).

#### **Artigo 2.º**

##### **Definições**

A EIVL é nomeada pelo/a Presidente da Câmara Municipal, e deverá integrar elementos dos vários setores, que possibilitem a promoção da perspetiva de género a nível local, bem como, assegurem a implementação e o acompanhamento do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND).

#### **Artigo 3.º**

##### **Composição**

1. A EIVL é composta por 5 a 10 elementos, nomeados pelo/a Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
  - a) O/A Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com competências delegadas, preferencialmente com a área da Igualdade;
  - b) Os/As Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
  - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos Recursos Humanos, Orçamento, Urbanismo, Ação Social, Direitos Sociais, Desporto, Saúde e Educação;



- d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção da igualdade e não discriminação, cuja escolha é previamente articulada com a CIG:
- i. Um/a investigador/a ou especialista;
  - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;
  - iii. Um/a representante de ONG com assento consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem ainda integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de 4 pessoas a indicar por aquele Órgão, ao/a Presidente de Câmara Municipal, sendo que, pelo menos uma, deverá ser um/uma Presidente de Junta de Freguesia.

#### **Artigo 4.º**

##### **Competências**

São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – PMIND.

#### **Artigo 5.º**

##### **Representatividade**

Compete ao/à Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com competências delegadas, promover o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) da Rede Social, e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

#### **CAPÍTULO II**

#### **Artigo 6.º**

##### **Presidência da EIVL**

1. As reuniões da EIVL são presididas pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou pelo/a Vereador/a com a área da Igualdade, que convoca e dinamiza o Plenário.



2. No caso de impedimento dos membros referidos no n.º1, a presidência da reunião é assumida pelo/a Conselheiro/a Local para a Igualdade Interna.
3. As reuniões serão secretariadas por um dos elementos da EIVL, que será eleito/a na 1.ª reunião.

#### **Artigo 7.º**

##### **Forma de funcionamento da EIVL**

1. A EIVL funciona em plenário, composta por todos os elementos que a constituem.
2. A EIVL reúne de três vezes ao ano, mediante prévia convocatória, enviada através de correio eletrónico, com antecedência mínima de cinco dias, na qual deverá constar a ordem de trabalhos.
3. A EIVL reúne em formato híbrido (presencial e on-line), sendo que, preferencialmente, uma vez no ano, deverá reunir presencialmente, havendo lugar ao registo dos assuntos tratados em ata, aprovada pelos presentes.
4. Em caso de necessidade, poderão ser realizadas reuniões extraordinárias.
5. Sempre que pertinente, o/a Presidente da EIVL, poderá convidar outras organizações para os plenários, de acordo com as temáticas a tratar, com o estatuto de entidades convidadas.
6. As entidades convidadas não têm direito a voto.
7. Em caso de falta de quórum, a EIVL reunirá 30 minutos depois da hora agendada para o efeito, com os membros presentes.

#### **Artigo 8.º**

##### **Direitos e deveres dos elementos que integram a EIVL**

1. Constituem, entre outros, direitos dos elementos que constituem a EIVL:
  - a. Estar presente em todas as reuniões plenárias da EIVL;
  - b. Ser informado, pelos restantes membros, de todos os projetos, medidas e programas de intervenção da mesma área territorial, e outras de relevante interesse, relacionadas com a igualdade e não-discriminação;
  - c. Aceder a toda a informação produzida no âmbito da EIVL.
2. Constituem, entre outros, deveres dos elementos da EIVL:



- a. Informar os restantes membros, de todos os projetos, medidas e programas de intervenção da mesma área territorial, relacionadas com a igualdade e não-discriminação;
  - b. Participar ativamente na realização e atualização do PMIND;
  - c. Colaborar, mediante disponibilização dos recursos existentes, na elaboração, implementação e concretização do PMIND;
  - d. Contribuir ativamente nas sessões de acompanhamento e avaliação do trabalho da EIVL.
3. O não cumprimento dos deveres referidos no n.º2 do presente artigo, em prazo definido na reunião plenária, poderá determinar a substituição dos membros.

### **Capítulo III**

#### **Disposições finais**

#### **Artigo 9.º**

##### **Interpretação e preenchimento de lacunas**

As dúvidas, casos omissos e interpretações resultantes da aplicação do presente regulamento de funcionamento, que não possam ser resolvidos por recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas serão resolvidas pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou pelo/a Vereador/a com poderes delegados.

#### **Artigo 10.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente regulamento entrará em vigor no dia seguinte à sua aprovação em Reunião de Câmara Municipal.



Homologo



Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DA NAZARÉ




**PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO**

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual"(ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

- a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e





medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, pessoa coletiva de direito público n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DA NAZARÉ, pessoa coletiva de direito público com o n.º 507012100, com sede na Av. Vieira Guimarães, 2450-951, em Nazaré, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, Walter Manuel Cavaleiro Chicharro, doravante designada por Município,

É celebrado o presente Protocolo de Cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA

##### Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
  - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;



- b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;
- c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
- e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ações sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

#### CLÁUSULA SEGUNDA

##### Obrigações comuns das partes

As partes comprometem-se a executar as medidas e ações definidas no presente protocolo, garantindo as condições ao nível organizacional, em termos de procedimentos e de recursos que sejam necessários ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.





### CLÁUSULA TERCEIRA

#### Obrigações da CIG

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *check-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

### CLÁUSULA QUARTA

#### Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
  - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e



- permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
- ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
  - c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
  - d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
  - e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
  - f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
  - g) Submeter informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

#### CLÁUSULA QUINTA

##### Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
  - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a coma área da igualdade;
  - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
  - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;



- d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
- i. Um/a investigador/a ou especialista;
  - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;
  - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

#### CLÁUSULA SEXTA

##### Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.



4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
  - Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
  - Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
  - Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
  - Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
  - Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
  - Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;



- c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

#### CLÁUSULA SÉTIMA

##### Alterações

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes, podendo adquirir a forma de adenda.

#### CLÁUSULA OITAVA

##### Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula primeira.

#### CLÁUSULA NONA

##### Resolução

1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos. 
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior. 

**CLÁUSULA DÉCIMA****Vigência**

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA****Outorga**

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.

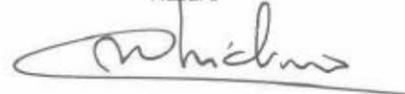
Nazaré, aos 26 dias do mês de julho de 2021

A Presidente da CIG



(Sandra Ribeiro)

O Presidente da Câmara Municipal da  
Nazaré



(Walter Manuel Cavaleiro Chicharro)