

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, DESTINADO AO RECRUTAMENTO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE DEZ POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (OPERADOR DE TELECOMUNICAÇÕES) PARA A CENTRAL MUNICIPAL DE OPERAÇÕES DE SOCORRO(CMOS) - PROC.32/22

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITERIOS -1

Aos oito dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de dez postos de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico (operador de telecomunicações) para a Central Municipal de Operações de Socorro, constituído pelo Presidente: José Manuel Rocha Viana, 1ª Vogal efetiva: Maria Paula Freire da Silva Azevedo de Oliveira, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e a 2ª Vogal efetiva: Maria de Fátima Pinto da Costa, reunião que teve como objetivos fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:

1.1. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado que cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são **“avaliação curricular”** e a **“Entrevista de avaliação de competências”**, exceto quando por escrito afastem estes métodos de seleção caso em que se lhes aplica os métodos de seleção **“prova de conhecimentos”** e **“avaliação psicológica”**.

R

1.2. Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.

1.3 Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo “**Entrevista Profissional de Seleção**”, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

1.4 Aos candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do n.º 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados.

2. Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais bem como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, nos seguintes termos.

2.1. O primeiro método será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

2.2. Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes apenas a parte dos/das candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por **conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da**

sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades nos termos do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria.

2.3. Ficam dispensados da aplicação do 2.º método de seleção os restantes candidatos, nos termos definidos nas alíneas c) e d), do n.º 3, do artigo 7 da Portaria que regulamenta o presente procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

2.4 Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, quando aplicável, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios e pela ordem constante da publicitação, quanto ao facultativo.

3. Métodos de seleção obrigatórios:

3.1 Avaliação curricular - Com uma **ponderação de 40%**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)]/7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

R

Habilitação literária (HL) Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Habilitação legalmente exigida para o ingresso na carreira – **19 valores**

Habilitação superior à exigida – **20 valores**

Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação concluídas, e comprovadas através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura. Serão consideradas, as ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas e conferências diretamente relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar, obtidas/ministradas a partir do ano de 2019.

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos.

As ações de formação cujo certificados não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de **0 valores**.

A avaliação da formação profissional será avaliada da seguinte forma:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – **0 valores**
- 14 horas de formação / formador = **2 valores**
- Acresce 2 valores por cada 14 horas de formação / formador, até ao limite de 20 valores

Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **20 valores**;

Mais de 1 ano e inferior ou igual 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **18 valores**;

Mais de 3 anos e inferior ou igual 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **16 valores**;

Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **14 valores**;

Mais de 7 anos e inferior ou igual a 9 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **12 valores**;

Mais de 9 anos e inferior ou igual a 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **10 valores**;

Superior a 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – **8 valores**.

Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – **0 valores**

Desempenho adequado – (2 a 3,999) - **12 valores**

Desempenho relevante – (4 a 5) - **15 valores**

Desempenho excelente – (4 a 5) - **20 valores**

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado **12 valores**.

Entrevista de avaliação de competências - Com uma **ponderação de 30%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

R

A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista de avaliação de competências será 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 valores, considerando para o efeito as seguintes competências.

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

Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar a sua atividade, definindo prioridades e realizá-la de forma metódica, com vista ao cumprimento de metas e prazos;

Adaptação e melhoria contínua: avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma continua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;

Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;

Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Cada uma das competências será avaliada de seguinte forma:

- Detém um nível elevado da competência - **20 valores**
- Detém um nível bom da competência - **16 valores**
- Detém um nível suficiente da competência - **12 valores**
- Detém um nível reduzido da competência - **8 valores**

- Detém um nível insuficiente da competência - **4 valores**

3.2 Prova de conhecimentos teóricos (PCT)-Com uma **ponderação de 40%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e / ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções.

A Prova de conhecimentos teóricos de conteúdo de natureza genérica e específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel, será constituída por questões de escolha múltipla e desenvolvimento e terá a duração de 90 minutos, versando sobre os temas e bibliografia abaixo discriminados:

Conhecimentos Gerais:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas-artigos 22.º e 23.º, 70.º a 73.º, 79.º a 81.º (mais mapa anexo à Lei), 126.º, 131.º, 132.º, 133.º, 134.º e 135;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo-artigos 3.º a 13.º, 86.ª a 88.ª, 102.º a 134.º;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública -artigos 57.º e 65.º;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação - Código do Trabalho -artigos 241.º, 253.º e 254.º.

Conhecimentos Específicos:

- Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua atual redação- Lei de Bases da Proteção Civil (LBPC);
- Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, na sua atual redação – Organização da Proteção Civil Municipal;
- Decreto-Lei n.º 134/2006, de 25 de julho, na sua atual redação – Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS);
- Decreto Lei n.º 44/2019 de 1 de abril - concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da proteção civil;
- Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, na sua atual redação – Regime Jurídico dos Corpos de Bombeiros (CB).

7

Na realização da Prova de conhecimentos teóricos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do nº 2 do art.º 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Durante a realização da Prova de conhecimentos teóricos (PCT), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

Os/as candidatos/as que compareçam à prova de conhecimentos teórica com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

A Prova de conhecimentos teóricos (PCT) será composta por 2 grupos:

Grupo I

A Prova de conhecimentos (parte de conhecimentos gerais) será constituída por cinco (5) questões de escolha múltipla, com pontuação de 1 valor cada uma:

- Responde de maneira correta → **1,00 valores;**
- Não responde de maneira correta/ não responde → **0,00 valores;**

Grupo II

A Prova de conhecimentos (parte de conhecimentos específicos) será constituída por cinco (5) questões de desenvolvimento, com pontuação de 3 (três) valores cada.

Nas respostas às questões de desenvolvimento será avaliada a capacidade de raciocínio, o conhecimento técnico demonstrado, a indicação do(s) diploma(s) legal e artigo(s) aplicável e o uso adequado da língua portuguesa, nos seguintes termos:

Cinco questões com pontuação de 3(três) valores:

- Responde de maneira correta e fundamentada → **2,00 valores;**
- Indica corretamente o(s) diploma(s) legal (is) → **+0,50 valores;**
- Indica corretamente o(s) artigo(s) → **+0,50 valores;**
- Não responde ou responde erradamente → **0,00 valores**

Grelha classificativa:

PROVA DE CONHECIMENTOS										TOTAL
GRUPO I					GRUPO II					
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	20

Avaliação psicológica (AP)- Com uma **ponderação de 30%**, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A **Avaliação psicológica**, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

4. Método de seleção facultativo:

4.1 Entrevista Profissional de Seleção - -Com uma **ponderação de 30%**, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção (EPS) terá uma duração aproximada de 15 minutos e será 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 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

R

a) Sentido de responsabilidade (SR) - Visa avaliar a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional avaliando e assumindo as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar:

20 Valores – Demonstra elevado sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

16 Valores – Demonstra bom sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e ponderação, bom sentido de justiça, e zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

12 Valores – Demonstra suficiente sentido de responsabilidade, revelando capacidades suficientes de análise e ponderação, razoável sentido de justiça e algum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

8 Valores – Demonstra reduzido sentido de responsabilidade, revelando capacidades reduzidas de análise e de ponderação, fraco sentido de justiça e pouco zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

4 Valores – Demonstra insuficiente sentido de responsabilidade, revelando não possuir capacidades de análise e de ponderação, insuficiente sentido de justiça e nenhum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar.

b) Capacidade de comunicação (CC) – Visa avaliar a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstra um nível elevado de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstra um nível bom de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstra um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se com alguma clareza e objetividade e razoável poder de argumentação;

8 Valores – Demonstra um nível reduzido de comunicação, exprimindo-se com pouca clareza e objetividade e reduzido poder de argumentação;

4 Valores – Demonstra um nível insuficiente de comunicação, exprimindo-se sem clareza e objetividade e insuficiente poder de argumentação.

c) Experiência Profissional (EP) – Visa avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato ao exercício de funções:

20 Valores – Revela elevada experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa;

16 Valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa;

12 Valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa;

8 Valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com alguns conhecimentos profissionais da atividade em causa;

4 Valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções conjugada com insuficientes conhecimentos profissionais da atividade em causa.

d) Motivação e interesse (MI) – Visa avaliar as atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas:

20 Valores – Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

16 Valores – Evidencia muito interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

12 Valores – Evidencia razoável interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

8 Valores – Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

4 Valores – Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

A entrevista profissional de seleção (EPS) será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

A classificação da entrevista profissional de seleção será obtida através da seguinte forma:

R

$$EPS = (SR + CC + EP + MI) / 4$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

SR = Sentido de responsabilidade

CC = Capacidade de comunicação

EP = Experiência Profissional

MI = Motivação e interesse

5. A ordenação final dos/as candidatos /as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

5.1. A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção avaliação de curricular e entrevista de avaliação de competências, obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

5.2. A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção prova de conhecimentos prática e avaliação psicológica, obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = PCT * 40 \% + AP * 30 \% + EPS * 30$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PCT = Prova de conhecimentos teóricos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

6. Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

8. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

9. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

10. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 10º 22º e 28º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

11. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica o Município em www.cm-gaia.pt - *Informação - documentos municipais - requerimentos (544)*.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,

**JOSÉ MANUEL
ROCHA VIANA** Assinado de forma digital por
JOSÉ MANUEL ROCHA VIANA
Dados: 2022.07.21 16:25:26
+01'00'

José Manuel Rocha Viana

**MARIA PAULA FREIRE DA
SILVA AZEVEDO DE
OLIVEIRA** Assinado de forma digital por
MARIA PAULA FREIRE DA SILVA
AZEVEDO DE OLIVEIRA
Dados: 2022.07.21 16:24:48 +01'00'

Maria Paula Freire da Silva Azevedo de Oliveira



Maria de Fátima Pinto da Costa