

Ata n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador/a, com ou sem vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Secção Administrativa do Departamento da Polícia Municipal, - dois postos de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico

Aos vinte e sete dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas, no edifício da Polícia Municipal de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de treze de julho de dois mil e vinte e quatro, constituído por Isabel Lobo, Comandante da Polícia Municipal de Olhão, na qualidade de presidente de júri, Helena Fernandes, técnica superior, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Ana Rosário Conceição, Assistente técnica da Secção de Recursos Humanos, a fim de definir os critérios de avaliação, sua fundamentação e respetiva ponderação, conforme métodos de seleção a utilizar no presente procedimento, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na redação atual (LTFP), e art.ºs 3, 4, 5, 9, 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de set., que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, adiante designada por Portaria, a fim de, conjuntamente, determinar o seguinte: -----

----- ORDEM DE TRABALHOS -----

Considerando a caracterização dos postos de trabalho e os requisitos a exigir, o júri irá:-----

- Fixar os métodos de seleção a utilizar no procedimento em epígrafe, além dos obrigatoriamente estabelecidos; -----
- Fixar os parâmetros, critérios de valoração e ponderações de cada método de seleção, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----
- Fixar a forma de classificação final dos métodos aplicados; -----
- Fixar critérios de desempate, se necessários e a forma de ordenação final dos/as candidatos/as que vierem a ser aprovados/as em todos os métodos aplicados; -----

O perfil de competências a considerar para efeitos procedimentais resulta do definido pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de set., que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos/as trabalhadores/as, e da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de set., que aprova o Referencial de Competências para a

Administração Pública (ReCAP) como competências comuns, articulado com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

----- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO -----

O presente procedimento concursal visa satisfazer necessidades permanentes conforme mapa de pessoal vigente. -----

A caracterização do posto de trabalho a ocupar, a afetar à Secção Administrativa do Departamento de Polícia Municipal, e seu conteúdo funcional, conforme proposta de abertura e mapa de pessoal, consiste no exercício das funções constantes do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do art.º 88 da LTFP, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional na categoria de **assistente técnico**. -----

A sua caracterização específica resulta da conjugação do mapa de pessoal do Município com as competências atribuídas no Regulamento da Estrutura Mista do Município, publicado no DRE e disponível para consulta na página eletrónica do Município, na parte que respeita à unidade orgânica para a qual é aberto o procedimento, cabendo nomeadamente o exercício das funções a seguir identificadas: -----

- Prestar apoio administrativo;-----
- Efetuar tratamento processual, documental e arquivo;-----
- Atualizar bases de dados;-----
- Efetuar processamento de texto;-----
- Realizar atendimento ao público telefónico e presencial;-----
- Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior;-----
- Todas as demais que se verifiquem necessárias dentro das incumbências da unidade orgânica e departamento a que seja afeto/a e, no âmbito da colaboração com outras unidades orgânicas na prossecução do interesse público. -----

A caracterização do posto de trabalho atrás referida, nos termos do art.º 81 da LTFP, não prejudica a atribuição ao/à trabalhador/a de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- REQUISITOS -----

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP (Lei n.º 35/2014 de 20 de junho) e alínea i) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, deve o/a candidato/a cumprir o requisito habilitacional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), sendo titular do 12.º

ano de escolaridade ou equivalente. -----

Não é admissível a substituição da habilitação académica exigida por formação e/ou experiência profissionais. -----

----- MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

O júri deliberou por unanimidade que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36.º da LTFP, e os previstos nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e da economia processual, sempre que o número de candidatos/as admitidos/as seja igual ou superior a 25, sendo o primeiro método obrigatório aplicado à totalidade dos/as candidatos/as e o segundo método e seguintes aplicados apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos/as por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades. -----

Os métodos de seleção são aplicáveis aos/às candidatos/as, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, de acordo com a sua situação respetiva, sendo eliminatórios pela ordem enunciada.-----

A. Para candidatos/as sem relação jurídica de emprego público ao abrigo do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP:-----

A.1 - Prova de Conhecimentos (PC): avalia os conhecimentos académicos e profissionais que o/a candidato/a dispõe e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função a concurso, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo por referência o perfil profissional e competências previamente definidos e constante da presente ata.---

A prova terá natureza teórica, revestirá a forma escrita, será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h:30min), acrescido de trinta minutos (30 min) de tolerância. Integra uma parte geral e uma parte específica. -----

Durante a prova poderá ser consultada a legislação abaixo indicada, em suporte papel, sem anotações e outros escritos, sendo permitidas apenas remissões. Está vedada a utilização de equipamentos eletrónicos portáteis. -----

-----Parte geral: -----

- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro, na redação atual; -----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual; -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----
- Código do Trabalho (CT), aprovado pela lei n.º 7/2009, na redação atual, na parte aplicável a trabalhadores em funções públicas, conforme remissões do art.º 4 da LTFP; -----
- Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; -----

-----**Parte específica:**-----

- Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de Abril;--
- Lei da Polícia Municipal, aprovada pela Lei 19/2004, de 20 de maio, na sua versão atualizada;-----
- Regulamento de Organização e Funcionamento da Polícia Municipal de Olhão, n.º 1360/2023, de 26 de dezembro;-----

Durante a prova não é permitida a utilização de qualquer tipo de equipamento eletrónico/informático. -----

Na realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, deve ser garantido o anonimato do/a candidato/a para efeitos de correção. -----

A ponderação da PC para a avaliação final é de **100%**.-----

A.2 - Avaliação Psicológica (AP): avalia aptidões, características de personalidade e competências comportamentais do/a candidato/a, tendo como referência o perfil de competências definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método é composto pela aplicação de vários instrumentos e técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a ao método é elaborado um relatório individual contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A avaliação psicológica é avaliada através da atribuição das menções classificativas de apto e não apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção, conforme n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.

----- Na realização da avaliação psicológica deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, conforme disposto no n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A3 - O júri deliberou não definir um método facultativo. -----

B. métodos de seleção obrigatórios a aplicar aos/às candidatos/as ao abrigo do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP -----

B1 - A Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação

profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a Avaliação de desempenho (AD). São avaliados os seguintes elementos: -----

B.2 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar: -----

-12.º Ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado: 14 valores;-----

B.3 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, avaliando a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. -----

Assim, será considerada a frequência de ações de formação frequentadas nos últimos **cinco (5)** anos três (3) anos, desde que comprovadas por certificado ou diploma que indique o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Não será considerada a participação em seminários, conferências, congressos, jornadas, ações de sensibilização ou workshops. -----

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

. Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores; -----

. Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar - aos 10 valores acresce a seguinte pontuação por cada ação relevante e válida : -----

- Ação de duração indeterminável e/ou até 7h - 0,1 valor por ação; -----

- Ações de duração entre 8 horas e 14 horas: 0,2 valores por ação; -----

- Ação de duração entre 15 a 25 horas: 0,3 valores por ação; -----

- Ação de duração entre 26 e 50 horas: 0,5 valores por ação; -----

- Ação de duração superior a 50 horas e inferior a 100 horas – 1 valor por ação; -----

- Ação de duração igual ou superior a 100 horas – 1,5 valor por ação. -----

B.4 - Experiência Profissional (EP): visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelo/a candidato/a através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, nos seguintes termos: -----

. Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores; -----

Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso é valorado conforme segue: -----

- Experiência na função pública até um ano – 12 valores acresce 0,05 por cada mês completo (até ao limite máximo de 20 valores); -----

- Experiência na função pública superior a um ano - 13 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). -----

- Experiência no setor privado até um ano – aos 11 valores acresce 0,05 por cada mês completo (até ao limite máximo de 20 valores).; -----

Experiência no setor privado superior a um ano- 12 valores ao qual acresce +0,15 por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores).;-----

- Tratando-se do exercício de funções em autarquias locais acresce 1 valor. -----

B.5 - Avaliação de desempenho (AD): pondera-se a avaliação de desempenho relativa ao último biénio, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas

às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as valorações seguintes: -----

- . Desempenho Inadequado: 08 valores; -----
- . Desempenho Regular: até 3,499 - 12 valores; -----
- . Desempenho Bom: de 3,5 a 3,99 - 14 valores; -----
- . Desempenho Relevante/Muito Bom: de 4 a 5 - 16 valores; -----
- . Desempenho Excelente: 20 valores. -----

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: -----

AC [(HAX15%)+(FPX30%)+(EPX45%)+(ADX10%)], em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de desempenho; -----

. Ao/À candidato/a que não possua avaliação de desempenho no período a considerar por facto que lhe seja imputável, será atribuído 10 valores. -----

Para efeitos de valoração final a Avaliação Curricular tem a ponderação de **50%**. -----

B.6 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a, tendo unicamente por base as definidas para efeitos de SIADAP e previstas nas Portarias n.º 214/2024, de 20 de set., e n.º 236/2024, de 27 de set. Considerar-se-á, para tal, as competências transversais nucleares (CTN) comuns definidas pelo dirigente máximo do serviço (DMS) e as funcionais (CTF) comuns definidas pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), a seguir identificadas, traduzidas na presença dos três (3) comportamentos descritos no anexo da Portaria n.º 236/2024, considerando a carreira em causa: ----

Carreira /categoria	CTN	CTF	CTF
Assistente Técnico	Orientação para o serviço público	Iniciativa	Análise crítica e resolução de problemas
	Orientação para resultados	Comunicação	

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024, de 27 de set., traduzir-se-á na presença de três (3) comportamentos nela identificados, conforme anexo relativo à carreira: -----

-----**Competências transversais nucleares (CTN)**-----

1 - Orientação para o serviço público (CTN1): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo; -----

2 - Orientação para os resultados (CTN2): Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública; -----

-----**Competências transversais funcionais (CTF)**-----

1 - Iniciativa (CTF1): Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o

propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.-----

2 - Comunicação (CTF2): Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. -----

3 -Análise crítica e resolução de problemas (CTF3),Traduz-se nos seguintes comportamentos: Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas; Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos; Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.

A aplicação do método assentará no perfil de competências definido, associado à grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou ausência de cada um dos três comportamentos inerentes a cada competência a avaliar, conforme o referencial da portaria n.º 236/2024. Para tal, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

Cada comportamento é associado a um dos cinco (5) níveis de exigência associados, níveis esses que são valorados da seguinte forma: -----

- Nível 1 vale 4 valores; -----
- Nível 2 vale 8 valores; -----
- Nível 3 vale 12 valores; -----
- Nível 4 vale 16 valores; -----
- Nível 5 vale 20 valores. -----

A valoração de cada competência apura-se pelo somatório de cada comportamento, conforme fórmula: **Competência = (comportamento 1 + comportamento 2 + comportamento 3) /3.** -----

A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas conforme atrás referido, com a seguinte ponderação: **EAC = (CTN1 + CTN2 + CTF1 + CTF2 + CTF3)/5.** A duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 30 minutos. -----

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de **50%.** -----

B.7) - O júri deliberou não definir um método facultativo. -----

----- **MOTIVOS DE EXCLUSÃO** -----

-Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as: -----

-O incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; -----

A não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; -----

A obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21 da Portaria; -----

A obtenção do juízo de “não apto/a”, que inviabiliza aplicação de método seguinte, caso haja lugar. Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que compoem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. -----

----- **CLASSIFICAÇÃO FINAL** -----

A Classificação Final (CF) dos métodos de seleção e ordenação dos/as candidatos/as aprovados/as em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às

centésimas, e que resulta da aplicação aos candidatos/as aprovados em todos os métodos da fórmula correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção A) ou B):

1. - **À generalidade dos/as candidatos/as (art.º 36 n.º 1 da LTFP)** aplicar-se-á a fórmula: -----

CF= 100%*PC, em que: -----

CF: Classificação Final; -----

PC: Prova de Conhecimentos. -----

– **Aos/Às candidatos/as ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP**, aplicar-se-á a fórmula: -----

CF= (50%*AC) + (50%*EAC), em que: -----

CF: Classificação Final; -----

AC: Avaliação Curricular; -----

EAC: Entrevista de Avaliação de competências. -----

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

----- ORDENAÇÃO FINAL -----

Em caso de **igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final** os/as candidatos/as que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria, primeiro os que se encontrem em situação prevista n.º n.º 1 do art.º 66 da LTFP (*“o trabalhador contratado a termo que se candidate... a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado”*) e, em segundo, os que se encontrem em outras situações configuradas na lei como preferenciais. -----

No caso de **candidato/a com deficiência**, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fev., na sua redação atual, que se enquadre nas circunstâncias descritas no disposto da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

No caso de haver **candidatos/as com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial**, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24 considerando sempre a valoração mais elevada. -----

Após a aplicação dos referidos critérios, se subsistir o empate, serão utilizados os seguintes critérios preferenciais de forma sequencial: -----

1) Valoração obtida no primeiro método utilizado consoante o tipo de candidato/a - A1 ou B1; -----

No caso do **primeiro grupo de candidatos/as** (A1 - art.º 36 n.º 1 da LTFP), caso haja empate na prova de conhecimentos, o desempate será feito da seguinte forma sequencial, atendendo à melhor pontuação nos seguintes itens da prova de conhecimentos teórica, de forma sequencial: -----

1a: parte II - de conhecimentos específicos; -----

2) 6.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros - competências - da Entrevista de Avaliação de Competências, se aplicada ao/à candidato/a, de forma sequencial: -----

3) 2a: **CTN1 - Orientação para o serviço público**; -----

4) 2b: **CTN2 - Orientação para os resultados**; -----

5) 2c: **CTF1 - Iniciativa**; -----

6) 2d: **CTF2 - Comunicação**; -----

7) 2e: **CTF3 - Análise crítica e resolução de problemas** ; -----

9.º) Se ainda assim não for possível desempatar, desempata o/a candidato/a que tiver apresentado junto com o respetivo CV mais formação comprovada e, seguidamente, mais experiência relevante; -----

----- APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA E NOTIFICAÇÕES -----

Uma vez que a plataforma de recrutamento está implementada, a apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão do formulário e documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão, não sendo admissível apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos nem em papel. -----

Nesse seguimento, o júri deliberou que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas, unicamente, na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão. -----

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo mais nada a tratar, pelas doze horas, foi pela Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros acima identificados. -----

O Júri

ISABEL DE MORAIS
RIBEIRO DA SILVA
LOBO

Assinado de forma digital
por ISABEL DE MORAIS
RIBEIRO DA SILVA LOBO
Dados: 2025.03.27 12:20:40 Z

HELENA MARIA
BAPTISTA
FERNANDES

Assinado de forma digital
por HELENA MARIA
BAPTISTA FERNANDES
Dados: 2025.03.27 12:23:34 Z

ANA DO ROSÁRIO
BRITO DA CONCEIÇÃO

Assinado de forma digital por
ANA DO ROSÁRIO BRITO DA
CONCEIÇÃO
Dados: 2025.03.27 13:25:58 Z