ATA N.º 1
DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS
Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira de Técnico Superior, para licenciados/as em Gestão Financeira e/ou Contabilidade

Aos dezassete de setembro de 2026, pelas nove horas e trinta minutos, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação da Câmara Municipal de 02 de setembro de 2026, constituído por Carla Martins, Diretora do Departamento de Administração Geral, na qualidade de Presidente; Susana Silva, Dirigente de 2.º Grau da Divisão Administrativa, na qualidade de vogal efetiva, e Carla Farroba, Dirigente de 3.º Grau do Serviço de Contabilidade, na qualidade de vogal suplente, nos termos e para os efeitos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e dos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 9.º, 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 do posto 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;

- Fixar a forma de classificação final dos métodos aplicados; ----------

- Fixar a forma de ordenação final dos/as candidatos/as que vierem a ser aprovados/as em todos os métodos aplicados, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

- Fixar critérios de desempate, se necessários. ----------

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 procedimento destina-se à constituição de reserva de recrutamento para satisfação de necessidades futuras e eventuais de natureza permanente. A abertura não implica a

existência imediata de posto de trabalho no mapa de pessoal, nem a obrigatoriedade da sua ocupação. ----------

Ao/s posto/s de trabalho corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior, compreendendo as funções genéricas constantes do anexo à LTFP e, em concreto: ----------

- Desenvolver, com responsabilidade e autonomia técnica e com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentem e preparem a decisão em matérias de índole administrativo-financeira; ----------

- Executar e acompanhar os procedimentos inerentes à gestão financeira, orçamental e contabilística do Município, incluindo o registo e tratamento contabilístico das operações e a análise e controlo da execução orçamental e financeira; ----------

- Elaborar informações, mapas, relatórios e demais elementos de suporte à gestão, aos reportes legalmente exigidos e à prestação de contas;

- Exercer as demais funções necessárias no âmbito das incumbências da unidade orgânica a que venha a ser afeto/a e colaborar com outras unidades orgânicas na prossecução do interesse público. ----------

Nos termos do artigo 81.º da LTFP, esta caracterização não prejudica a atribuição de funções não expressamente mencionadas que sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. ----------

---------- REQUISITOS ----------

Podem concorrer trabalhadores/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou em situação de valorização profissional, trabalhadores/as com vínculo de emprego público a termo e pessoas sem vínculo de emprego público previamente constituído, nos termos autorizados na decisão de abertura e no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP. ----------

Os/as candidatos/as devem cumprir, até à data limite de apresentação da candidatura, os requisitos gerais previstos nos artigos 17.º e 18.º da LTFP. ----------

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP e da alínea i) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, é exigida licenciatura em Gestão Financeira ou em Contabilidade, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF). Não é admitida a substituição da habilitação académica exigida por formação e/ou experiência profissionais. ----------

---------- MÉTODOS DE SELEÇÃO ----------

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 19.º da Portaria, por razões de racionalização, eficácia, eficiência e economia processual, quando o número de candidatos/as admitidos/as seja igual ou superior a 20: ----------

- O primeiro método obrigatório é aplicado à totalidade dos/as candidatos/as; --------

- O segundo método é aplicado a uma parte dos/as candidatos/as aprovados/as no primeiro método, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação e respeitando a prioridade legal decorrente da respetiva situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. ----------

Quando termine a reserva de recrutamento e o procedimento ainda se encontre válido, os/as candidatos/as aprovados/as não submetidos/as ao segundo método realizam o método seguinte, sendo constituída nova lista de ordenação final. ----------

Os métodos de seleção são aplicados em função da situação jurídico-funcional de cada candidato/a, nos termos dos n.ºs 1 a 3 do artigo 36.º da LTFP, e são eliminatórios pela ordem enunciada: ----------

- A) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), para a generalidade dos/as candidatos/as; ----------
- B) - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho, bem como para os/as candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, salvo se afastarem por escrito estes métodos e optarem pelos métodos do Grupo A. ----------

O júri deliberou não adotar método de seleção facultativo. ----------

Todos os métodos de seleção devem ser realizados de forma presencial. **----------**

---------- **A) MÉTODOS DE SELEÇÃO - N.º 1 DO ARTIGO 36.º DA LTFP** ----------

Os métodos de seleção a aplicar à generalidade dos/as candidatos/as, conforme art.º 36 n.^{os} 1 e 3 da LTFP, serão avaliados da seguinte forma: ----------

a1) Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa (alínea a) do n.º 1 do art.º 36 da LTFP conjugado com a alínea a) do n.º 1 do art.º 17 da Portaria), tendo por referência o conteúdo funcional definido e as matérias/áreas de atuação e/ou legislação constantes da presente ata. ----------

A prova é de natureza teórica, revestirá a forma escrita, e será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e tem a duração de 1 hora e 30 minutos, podendo o júri conceder até 30 minutos de tolerância. ----------

A PC integra uma parte geral e uma parte específica. ----------

Durante a PC poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, na redação atual do diploma legal à data do termo de apresentação das candidaturas, sem anotações ou outros escritos, sendo permitidas apenas remissões. ----------

Parte geral:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; ----------

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; ----------
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; ----------
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na parte aplicável aos/às trabalhadores/as em funções públicas por remissão da LTFP; ---------
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro. ----------
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; ----------
- Lei n.º 58/2019, de 8 agosto, que executa o Regulamento (UE) 2016/679. ----------

Parte específica: ----------

- Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro; ----------
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro; ----------
- Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional - SNC-AP, aprovadas pela Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho; ----------

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

Na prova escrita é garantido o anonimato dos/as candidatos/as para efeitos de correção.

A Prova de Conhecimentos tem a ponderação de 100% na classificação final dos candidatos/as. ----------

a2) Avaliação Psicológica (AP): Visa avaliar aptidões, 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 entidade externa ao Município. Por cada candidato/a 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 art.º 21 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 art.º 20 da Portaria. --------

---------- **B) MÉTODOS DOS N.ºS 2 E 3 DO ARTIGO 36.º DA LTFP** ----------

Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as conforme art.º 36 n.ºs 2 e 3 da LTFP, são avaliados da seguinte forma: ----------

b1) Avaliação Curricular (AC): Visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho, designadamente a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD). São avaliados os seguintes elementos: ----------

b1.1) Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade do grau académico exigido ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos:

- Licenciatura exigida (Gestão Financeira ou Contabilidade) - 18 valores; ----------

- Mestrado diretamente relevante para as funções na área da Gestão Financeira ou Contabilidade – 19 valores; ----------

- Doutoramento em área diretamente relevante para as funções, na área da Gestão Financeira ou Contabilidade – 20 valores. ----------

b1.2) 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. ----------

Serão consideradas as ações de formação frequentadas nos últimos cinco (5) 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. Sempre que do certificado não conste a duração da formação considerar-se-á que a mesma é de duração indeterminável; a formação de um dia, equivalente a sete horas e a de uma semana equivalente a cinco dias. 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, valoradas conforme segue: ----------
  . Ações de duração indeterminável e/ou até 7h – 10 valores + 0,25 por cada ação;
  . Ações de duração entre 8h e 25 horas -10 valores + 0,50 por ação; ----------
  . Ações de duração entre 26 e 50 horas - 10 valores + 0,75 por ação; ----------
  . Ações de duração superior a 50 e inferior a 100 horas – 10 + 1 valor por cada ação;
  . Ações com duração igual ou superior a 100 horas – 10 + 1,5 valor por cada ação;

b1.3) Experiência Profissional (EP): Será avaliado o grau de adequação entre as funções anteriormente exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho, desde que

a experiência seja comprovada por documento oficial da entidade empregadora, apresentado no prazo de candidatura, nos seguintes termos: ----------

- Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso, ou experiência no setor privado - 10 valores; ----------
- Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso, no âmbito do setor público, valorada conforme segue: ----------
  . Até um ano – 12 valores; ----------
  . Experiência superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - 12 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). ----------
  . Ao exercício de funções relevantes em autarquias locais acresce 1 valor, desde que não tenha sido atingido o limite de 20 valores. ----------

b1.4) Avaliação de Desempenho (AD): É considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos dois anos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à dos postos de trabalho a ocupar. É avaliado pela avaliação de desempenho obtida, em cada ano, conforme tabela de valoração que segue:

- Desempenho excelente - 10 valores; ----------
- Desempenho muito bom - 8 valores; ----------
- Desempenho bom - 6 valores; ----------
- Desempenho regular - 4 valores; ----------
- Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato/a - 4 valores;
- Sem avaliação de desempenho por facto imputável ao candidato/a - 0 valores; ---
- Desempenho inadequado - 0 valores; ----------
- A AD é obtida pela fórmula: AD = (Ano 1 + ano 2). ----------

A Avaliação Curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, de acordo com a fórmula: AC = (HA x 15%) + (FP x 30%) + (EP x 45%) + (AD x 10%), em que AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. ----------

A Avaliação Curricular tem uma ponderação de 50% na classificação final dos/as candidatos/as do Grupo B. ----------

b2) - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, conforme segue: ----------

. **Competência Transversal Nuclear** - caracteriza-se pela sua transversalidade, abrangendo todos os trabalhadores da AP, independentemente da função que desempenhem e do respetivo contexto, traduzindo a visão, os valores e a cultura da AP, num contexto atual e prospetivo: ----------

b.2.1 - Orientação para o serviço público; ----------

b.2.2 - Orientação para os resultados; ----------

. **Competência Transversal Funcional** - caracteriza-se pela sua especificidade, encontrando-se associadas às áreas de atividade e/ou a postos de trabalho, isto é, dependentes do contexto funcional: ----------

b.2.3 - Análise crítica e resolução de problemas; ----------

b.2.4 - Gestão do conhecimento; ----------

. **Competência Transversal Funcional selecionada pelo júri** – **uma** competência associada à área de atividade e posto de trabalho a concurso, selecionada livremente pelo júri consoante a carreira de entre as previstas no anexo da portaria n.º 236/2024):

b.2.5 –Organização, planeamento e gestão de projetos ----------

A aplicação do método EAC 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 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 competência atrás identificada, traduzir-se-á, nos comportamentos identificados no anexo à portaria n.º 214/2024/1, de 20 de set., consoante a carreira em causa. Cada comportamento é associado a um de cinco (5) níveis de exigência associados, valorados da seguinte forma: ----------

- Nível 0: Insuficiente; ----------
- Nível 1: Reduzido; ----------
- Nível 2: Suficiente; ----------
- Nível 3: Bom; ----------
- Nível 4: Elevado. ----------

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.

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

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 comportem 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/as em todos os métodos da fórmula correspondente consoante lhe tenha sido aplicado o grupo de métodos de seleção A) ou B): ----------

A) - 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. ----------

B) - 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. ----------

A Avaliação Psicológica, classificada como Apto/a ou Não apto/a, não tem expressão quantitativa na classificação final. ----------

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

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 nº 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 e decrescente: ----------

1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado consoante o tipo de candidato/a – A) ou B); ----------

2.º) A valoração obtida no 2.º método usado para candidato/a do art.º 36 n.º 2 da LTFP - b2); ----------

3.º) Subsistindo o empate, a melhor valoração na parte específica da prova de conhecimentos, seja como método obrigatório ou como método facultativo e, se ainda houver empate, o melhor valor obtido na última pergunta; ----------

4.º) Subsistindo o empate, a valoração obtida no 3.º parâmetro - experiência profissional - da avaliação curricular, se aplicada, desde que devidamente comprovada;

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

a: CTN1 - Orientação para o Serviço Público;------ ----------

b: CTN2 - Orientação para os resultados; ----------

c: CTF1 - Análise crítica e resolução de problemas; ----------

d: CTF2 - Gestão do conhecimento; ----------

6.º) Subsistindo o empate, a valoração obtida no 2.º parâmetro - formação profissional - da avaliação curricular se aplicada, seja como método obrigatário ou como método facultativo, desde que devidamente comprovada; ----------

7.º) O/a candidato/a que tiver prestado trabalho em entidade pública e entre estes, pelo maior tempo; ----------

8.º) Subsistindo o empate, em função da habilitação mais elevada de entre os candidatos empatados e, se ainda subsistir, desempata a nota de curso mais elevada;

9.º Se aplicados os pontos anteriores não for possível desempatar alguns candidatos/as, será efetuado sorteio entre os que se encontrarem nessa situação, em data a agendar notificada aos candidatos/as empatados/as com cinco dias de antecedência. ----------

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

As candidaturas são apresentadas exclusivamente em suporte eletrónico, através do preenchimento e submissão do formulário e dos documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Olhão, não sendo admitidas candidaturas em papel ou por outros meios eletrónicos. ----------

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

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

Não havendo mais assuntos a tratar, pelas doze horas, a Presidente do júri declarou encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros acima identificados. ----------

O Júri

CARLA MARIA LEAL DOS SANTOS MARTINS
Assinado de forma digital por CARLA MARIA LEAL DOS SANTOS MARTINS
Dados: 2026.09.17 12:21:34 +01'00'

Carla Martins

Susana Maria dos Santos Silva
Assinado de forma digital por Susana Maria dos Santos Silva
Dados: 2026.09.17 12:18:40 +01'00'

Susana Silva

CARLA MARTINS FARROBA
Assinado de forma digital por CARLA MARTINS FARROBA
Dados: 2026.09.17 12:51:21 +01'00'

Carla Farroba