



ATA N.º I

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, na área de Gestão Financeira.

Aos 22 dias do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, pelas 09h30 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum aprovado por deliberação da Junta de Freguesia de Quarteira.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Dra. Carla Maria Ferreira Branco Rebocho Teixeira, na qualidade de Presidente; Dra. Bárbara de Piçarra e Neves e Dra. Elisabete Andrade Reis, ambas na qualidade de vogais efetivas.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Orientações gerais;

PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação;

PONTO III: Aplicação faseada dos métodos de seleção;

PONTO IV: Definição dos critérios de desempate;

PONTO V: Submissão do aviso de abertura do procedimento;

PONTO VI: Apresentação de candidaturas e notificações aos candidatos.

PONTO I: Orientações gerais.

O presente júri iniciou a reunião estabelecendo um conjunto de orientações, as quais devem ser respeitadas no decurso do procedimento concursal.

Cidadão estrangeiro

De acordo com o n.º 1 do artigo 15.º da Constituição da República Portuguesa, "Os estrangeiros e os apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português." O n.º 2 do mesmo artigo acresce "Excetuam-se do disposto no número anterior os direitos políticos, o exercício das funções públicas que não tenham carácter predominantemente técnico e os direitos e deveres reservados pela Constituição e pela lei exclusivamente aos cidadãos portugueses."



Assim, os candidatos estrangeiros, nacionais de um Estado-Membro da UE, devem anexar à sua candidatura:

- Comprovativo de nacionalidade;
- Comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.

Os candidatos estrangeiros, nacionais de um país que não integra a UE, devem apresentar a candidatura comprovando que:

- Residem em Portugal;
- São detentores do grau académico e ou profissional, quando adquirido noutro país que não Portugal, apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.

Política de igualdade entre homens e mulheres

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, a Junta de Freguesia de Quarteira, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação, pelo que este princípio será respeitado e constará dos avisos de abertura.

Candidatos com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Área da Licenciatura

Áreas de Formação (CNAEF) – serão aceites licenciaturas na área de formação 344 - Contabilidade e fiscalidade e/ou 345 - Gestão e administração do CNAEF - Classificação Nacional Áreas de Educação e Formação, reconhecidos nos termos da legislação portuguesa.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar as orientações acima indicadas.



PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho, aprovado pelo Órgão Executivo, e anexo à presente ata, na decisão dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações.

Considerando que:

- O n.º 2 do artigo n.º 9 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante Portaria, estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, que devem ser obrigatoriamente definidos antes da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- Para além dos métodos de seleção obrigatórios definidos anteriormente, o Órgão Executivo deliberou aplicar como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências, aos candidatos aos quais sejam aplicados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, ao abrigo do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria;

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

A) Prova de conhecimentos (PC):

Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º articulado com a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º e com o n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



A prova de conhecimentos será de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, com vinte (25) questões de escolha múltipla, em que cada questão terá a valorização de 0,80 valores. A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação apenas em formato papel desde que desprovida de anotações/comentários. Não é permitida a consulta da legislação em formato digital. A prova versará sobre a seguinte legislação e seus anexos, nas suas atuais redações:

A prova de conhecimentos fica em envelope fechado junto à presente ata.

Legislação aplicável, nas suas atuais redações:

- Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, Normas de execução do Orçamento do Estado para 2025;
- Lei n.º 45-A/2024, de 31/12, Orçamento do Estado para 2025;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, Código dos Contratos Públicos – CCP;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Portaria n.º 112/2023, de 27 de abril, Regulamento para a Classificação e Avaliação da Informação Arquivística da Administração Local;
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, Medidas de Modernização Administrativa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo.

B) Avaliação Psicológica (AP):

A AP realizar-se-á nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º e do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, sendo avaliada através das menções classificativas Apto e Não Apto, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, este método deve ser assegurado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público, e, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos de uma outra entidade pública ou uma entidade privada. Assim, deverá ser consultada a entidade pública supramencionada, a fim de se averiguar a sua disponibilidade para a realização da AP.



C) Avaliação Curricular (AC):

Este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º e dos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho obtida.

C. 1) Parâmetros da Avaliação Curricular

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

Habilitações académicas ou profissionais (HA): considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

| Critérios de valorização | Pontuação |
|--|-----------|
| Habilitação legalmente exigível ou habilitação legalmente exigível à data de admissão. | 14 |
| Mestrado | 16 |
| Doutoramento | 20 |

Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação à exceção dos *webinars*, em que serão consideradas 2 horas por dia de formação. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:



| Critérios de valorização | Pontuação |
|--|-----------|
| Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata | 8 |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 75 horas. | 10 |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 75 horas e inferior a 100 horas. | 12 |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 100 e inferior a 150 horas. | 16 |
| Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 150 horas. | 20 |

Experiência profissional (EP): considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

| Critérios de valorização | Pontuação |
|--|-----------|
| Sem experiência profissional na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho. | 8 |
| Até 3 anos de experiência profissional na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho. | 10 |
| Entre 3 anos e inferior a 6 anos de experiência profissional, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho. | 12 |
| Entre 6 anos e inferior a 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho. | 16 |
| Com 10 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho. | 20 |



Avaliação de desempenho (AD): diz respeito à classificação obtida no último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- Desempenho Excelente – 20,00 valores;
- 4,000 a 5,000 – Desempenho Muito Bom - 18,00 valores;
- 3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 16,00 valores;
- 2,000 a 3,499 - Desempenho Regular – 12,00 valores;
- 1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Suprimento da avaliação – 10 valores, para as situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

C. 2) A Classificação final da AC será numa escala de 0 a 20 valores e será calculada através das seguintes fórmulas: $AC = 0,15 HA + 0,30 FP + 0,45 EP + 0,10 AD$.

Para cada candidato admitido a este método de seleção será preenchida uma ficha de avaliação curricular, presentemente anexa à ata.

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e dos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. Este método deve ser assegurado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público, e, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos da autarquia ou uma entidade privada.

D. 1) As competências essenciais definidas no Perfil de Competências são:



Competências Transversais Nucleares: Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para os resultados.
Competências Transversais Funcionais: Análise crítica e resolução de problemas; Gestão do Conhecimento.

D.2) Para o efeito, será elaborado um guião composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências que aqui se define, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, das competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas da seguinte forma:

| | |
|---|------------|
| Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência | 20 valores |
| Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência | 14 valores |
| Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência | 8 valores |
| Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência | 0 valores |

D.3) A classificação final deste método de seleção será alcançada através da média aritmética das valorações obtidas em cada competência em avaliação.

E) A Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e EAC, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = PC (70\%) + AP (Apto) + EAC (30\%)$, condicionado ao resultado da AP.
- Para os candidatos que realizem os métodos Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = AC \times 0,50\% + EAC \times 0,50\%$.

Ponto aprovado por unanimidade.

PONTO III: Aplicação Faseada dos Métodos de Avaliação.

Considerando as alterações introduzidas pela Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de avaliação serão aplicados de forma faseada, conforme o disposto artigo 19.º da Portaria.



Neste contexto, será aplicado, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas o primeiro método de seleção obrigatório. A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, conforme deliberação do órgão executivo do dia 08/07/2025. Dispensa de aplicação do segundo método de seleção ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

Ponto aprovado por unanimidade.

PONTO IV: Definição dos Critérios de Desempate.

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Candidato/a com maior número de anos de experiência profissional, na área do posto de trabalho, em Autarquias Locais;
2. Candidato/a com maior número de horas de formação profissional na área do posto de trabalho;
3. Candidato/a com habilitação académica mais elevada;
4. Data/ Hora da receção de candidatura.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.



PONTO V: Submissão do aviso de abertura do procedimento.

Para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o Júri do procedimento irá remeter, para a sua devida submissão, a minuta do aviso da Bolsa de Emprego Público com a abertura do procedimento, ao Órgão Executivo da Freguesia de Quarteira.

Ponto aprovado por unanimidade.

PONTO VI: Forma de apresentação da candidatura, notificações e convocatórias

No cumprimento do artigo 13.º da Portaria e de acordo com a deliberação do órgão executivo do dia 08/07/2025, a título excecional, verificando-se a impossibilidade, por parte dos/as candidatos/as, em remeter a candidatura por via eletrónica, esta poderá ser aceite através de correio registado ou entregue pessoalmente, nos termos do estabelecido nos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

As convocatórias para a realização de métodos de seleção, bem como as notificações de exclusão, deverão efetuar-se de acordo com o n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

O Júri delega nos recursos humanos da Junta de Freguesia, o envio de toda a correspondência com os candidatos, designadamente notificações e comunicações, bem como com outras entidades intervenientes no processo de recrutamento.

Ponto aprovado por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 12h00 horas, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que estiveram presentes.



Anexos:

- Perfil de competências.
- Ficha Individual de Avaliação Curricular.

O Júri



Carla Maria Ferreira Branco Rebocho Teixeira



Bárbara de Piçarra e Neves



Elisabete Andrade Reis

Perfil de Competências

Freguesia de Quarteira

Técnico Superior

Gestão Financeira

I. Enquadramento Geral do Posto de Trabalho

- **Entidade:** Freguesia de Quarteira
- **Setor:** Gestão Financeira
- **Superior Hierárquico:** Órgão Executivo da Freguesia de Quarteira
- **Carreira / Categoria:** Técnico Superior / Técnico Superior
- **Conteúdo Funcional da Carreira:** Nos termos do anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Missão da Freguesia:

A Freguesia de Quarteira tem como missão contribuir para a edificação e expansão de projetos no âmbito sociocultural e desportivo, na reabilitação urbana e eventos, com o objetivo de promover a melhoria da qualidade de vida dos seus residentes, visitantes e daqueles que aqui exercem a sua atividade económica e profissional.

II. Caracterização da Função

Local de trabalho: Instalações e área territorial da Freguesia de Quarteira, sem prejuízo das deslocações aplicáveis.

Horário: 09h00 às 17h00, sem prejuízo de outros horários aplicáveis.

Habilitações Literárias: serão aceites licenciaturas na área de formação 344 - Contabilidade e fiscalidade e/ou 345 - Gestão e administração do CNAEF - Classificação Nacional Áreas de Educação e Formação, reconhecidos nos termos da legislação portuguesa.

Principais atividades:

- Exercício de funções consultivas de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica, que visam fundamentar e preparar a decisão;
- Elaboração de pareceres e informações;
- Execução de outras atividades de apoio geral e/ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas aos órgãos e serviços;
- Programação e organização do trabalho do pessoal dos serviços da Gestão Financeira, de acordo com orientações e diretivas superiores;
- Organização e execução dos processos inerentes aos respetivos serviços, assegurando a gestão orçamental, patrimonial, financeira;

- Gestão dos procedimentos de contratação pública;
- Análise da execução financeira dos acordos de execução e contratos inter-administrativos para elaboração de relatórios;
- Organização de arquivo;
- Gestão e Controlo de tesouraria;
- Controlo do inventário e cadastro da Freguesia;
- Tratamento e análise dos registos obrigatórios e envio às entidades de todos os elementos estatísticos e contabilísticos;
- Apoiar os órgãos autárquicos;
- Prestar apoio nas atividades dinamizadas pela Freguesia;
- Exercício das demais funções que lhe sejam cometidas por decisão superior.

Equipamentos e Instrumentos de Trabalho

- Material de escritório;
- Computador;
- Outros necessários para o exercício das funções.

Relacionamentos e Interlocutores Habituais

- Superiores;
- Colegas;
- Público em geral.

III. Competências Transversais Nucleares¹:

Orientação para o serviço público: 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.

Orientação para a colaboração: estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Orientação para a mudança e inovação: encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

¹Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

Orientação para os resultados: 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.

IV. Competências Transversais Funcionais:

Análise crítica e resolução de problemas: recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Gestão do Conhecimento: adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

Negociação e influência: criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados.



FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR - Freguesia de Quarteira

| |
|----------------------|
| Nome: |
| Código de candidato: |

| | | |
|----------------------------------|--------------------------|--|
| Habilitações Académicas (HA) 15% | Critérios de valorização | |
| | Classificação | |

| | | |
|--------------------------------|--------------------------|--|
| Formação Profissional (FP) 30% | Critérios de valorização | |
| | Descrição | |
| | Total de Horas | |
| | Classificação Final | |

| | | |
|-----------------------------------|--------------------------|--|
| Experiência Profissional (EP) 45% | Critérios de valorização | |
| | Descrição | |
| | Classificação | |

| | | |
|----------------------------------|------------------|--|
| Avaliação de Desempenho (AD) 10% | Menção atribuída | |
| | Classificação | |

Avaliação Curricular = 0,15 HA + 0,30 FP + 0,45 EP + 0,10 AD

| |
|---------------------|
| Classificação Final |
| 0 |

O Júri

Carla Teixeira

[Signature]

[Signature]