



Procedimento Concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico – Área de Educação.

ATA N.º 1/2026 - Definição de Critérios

Aos 06 dias do mês de outubro do ano de 2026, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, pelas onze horas e trinta minutos, no Edifício dos Paços do Concelho de Alcanena, constituído por:

Presidente de Júri – Rui Pedro Costa Silva, Técnico Superior, da Divisão de Desenvolvimento Humano e Social, Setor da Educação, no Município de Alcanena.

Vogais efetivos – Diogo Alexandre Martins Lopes, Técnico Superior a exercer funções no serviço de Recursos Humanos, e Edite Margarida de Oliveira Madrugo, Técnica Superior a exercer funções no serviço de Educação, ambos no Município de Alcanena.

A reunião do Júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

- I. Fixação dos métodos de seleção, definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de Ordenação Final;
- II. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
- III. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;
- IV. Forma de notificação dos candidatos e publicitação.

Nos termos do disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, compete ao júri definir os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção, pelo que o júri, no exercício das competências legalmente atribuídas, procede à sua definição na presente ata, em conformidade com a legislação aplicável.

I – Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto I da ordem de trabalhos**, o Júri deliberou, por unanimidade, que:



a) Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (“LTFP”), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:

- i. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;
- ii. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, que nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica;

b) No presente procedimento, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Avaliação Psicológica também serão utilizadas como métodos de seleção facultativos, nos seguintes termos:

- i. Aos candidatos a que forem aplicados os métodos obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências será aplicado como método de seleção facultativo a Avaliação Psicológica;
- ii. Aos candidatos a que forem aplicados os métodos obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica será aplicado como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências;

1. - Quanto à Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, tipo de funções exercidas, e da formação realizada. De acordo com a alínea c), do n.º2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o Júri deliberou não considerar o parâmetro, Avaliação de Desempenho, na aplicação do método, Avaliação Curricular. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, em que a sua ponderação, para a avaliação final será de 70%.



10/17
[Handwritten signature]

A classificação final da Avaliação Curricular, será calculada, através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 60\%)$$

Em que:

HA - Habilitação Académica

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

1.1 – Habilitação Académica (HA) – avalia a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida. O júri delibera avaliar este parâmetro da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido (12º ano de escolaridade) – 18 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

1.2 - Formação Profissional (FP) – ponderam-se as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas, apenas, com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Assim, na avaliação deste fator, o júri deliberou que a valorização será elaborada da seguinte forma:

- Não possui formação profissional a considerar – 8 valores;
- De 1 a 34 horas de formação – 12 valores;
- De 35 a 70 horas de formação – 14 valores;
- De 71 a 105 horas de formação – 16 valores;
- De 106 a 140 horas de formação – 18 valores;
- 141 ou mais horas de formação – 20 valores.

1.2.1 - Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP), devidamente comprovadas por documento idóneo e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

1.2.2 - Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação, correspondente a 3.5



Handwritten signature and initials in blue ink.

horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas.

1.2.3 - No caso de, no documento comprovativo de conclusão de Formação Profissional, existir uma diferença entre o número de horas de formação e o n.º de horas efetivamente assistidas, será este último, o contabilizado.

1.2.4 - A Avaliação da Formação Profissional será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas.

1.3 - Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Assistente Técnico, desde que no âmbito da área em causa, da seguinte forma:

- Sem experiência profissional – 8 valores;
- Experiência ≤ 2 anos – 10 valores;
- Experiência > 2 anos e ≤ 4 anos – 12 valores;
- Experiência > 4 anos e ≤ 6 anos – 14 valores;
- Experiência > 6 anos e ≤ 8 anos – 16 valores;
- Experiência > 8 anos e ≤ 10 anos – 18 valores;
- Experiência > 10 anos – 20 valores.

1.3.1 - Na classificação da Experiência Profissional (EP), será tido em consideração o seguinte:

i. Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

ii. Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

2 - Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. Para esse efeito será elaborada uma grelha de avaliação individual composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:

2.1.1 - Orientação para o Serviço Público (C1), em que se avalia a capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço



Alcanena
Alcanena
Alcanena

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público;
2. Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades;
3. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

2.1.2 - Comunicação (C2), em que se avalia a capacidade para 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes;
2. Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto;
3. Explica a informação de forma fácil de compreender.

2.1.3 - Iniciativa (C3), em que se avalia a capacidade de 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço;
2. Assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade;
3. Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia.

2.1.4 - Inteligência emocional (C4), em que se avalia a capacidade de gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Utiliza estratégias eficazes para controlar e gerir o stress e as emoções, nomeadamente, recorrendo a ações preventivas;



2. Tem em consideração as necessidades emocionais dos outros, agindo para os apoiar;
3. Considera as suas emoções e as das pessoas envolvidas no trabalho que executa antes de tomar decisões, pedindo apoio a chefia e colegas sempre que apropriado.

2.1.5 - Análise crítica e resolução de problemas (C5), em que se avalia a capacidade de 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.
2. Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.
3. Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.

2.2 - O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- a) 3 comportamentos demonstrados - 20 Valores;
- b) 2 comportamentos demonstrados - 16 Valores;
- c) 1 comportamento demonstrado 12 valores;
- d) 0 comportamentos demonstrados 8 valores.

2.2.1 - Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

2.3 - A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 5 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará na média aritmética simples das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5.$$



Handwritten signatures and initials in blue ink.

2.4 - Duração da Entrevista: 30 a 45 minutos. Em que a sua ponderação, na aplicação da fórmula de avaliação final será de 30%. Por cada Entrevista de Avaliação de Competências será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

3 - Quanto à Prova de Conhecimentos: Prova de Conhecimentos Escrita (PC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A classificação da PC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

3.1 – A Prova de Conhecimentos (PC) assumirá a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, de natureza teórica, incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, será efetuada em suporte de papel, com possibilidade de consulta da legislação em suporte de papel (desde que não anotada ou comentada), e composta por:

a) 20 (vinte) questões de escolha múltipla, sendo que cada questão tem a valoração de 0,75 valores. Apenas será atribuída a valoração de 0,75 valores caso a fundamentação esteja totalmente correta, caso não tenha sido colocada fundamentação ou a mesma esteja incompleta serão atribuídos 0 valores.;

b) 5 (cinco) questões de verdadeiro ou falso, em que cada questão tem a valoração de 1 valor. Apenas será atribuída a valoração de 1 valor caso a fundamentação esteja totalmente correta, caso não tenha sido colocada fundamentação ou a mesma esteja incompleta serão atribuídos 0 valores.

3.2 - A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

3.2.1 - Bibliografia geral:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais);
- Lei n.º 66-B2007 (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública);
- Regulamento (UE) 679/2016, de 27 de abril (RGPD).

3.2.2 – Bibliografia específica:

- Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto (Define as regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como



[Handwritten signatures]

na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC);

- DL n.º 21/2019, de 30 de janeiro (Competências dos órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação);

- Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro (Regulamenta os critérios e a respetiva fórmula de cálculo para a determinação da dotação máxima de referência do pessoal não docente, por agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas).

3.3 - A atualização da legislação referida nos pontos anteriores, ocorrida após a publicação do presente procedimento concursal, é da responsabilidade dos/as candidatos/as, sendo que sobre essa legislação, atualizada, versará a prova de conhecimentos escrita (PC).

3.4 - A classificação da prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, sendo a sua ponderação de 70% na valoração final.

3.5 - Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

3.6 - Os candidatos deverão comparecer à realização da Prova de Conhecimentos, 15 minutos antes da hora marcada, sendo atribuída uma tolerância de 10 minutos para eventuais atrasos, após o início da mesma.

3.7 - Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem serão permitidos o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablets, telemóveis, etc., durante a realização da prova de conhecimentos.

4 - Quanto à Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Ao abrigo do n.º 3 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será realizado por entidade especializada.

4.1 - Por cada candidato/a submetido a avaliação psicológica, será elaborado um relatório contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido, expresso em “Apto” e “Não Apto”, em conformidade com a alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

5 – Quanto ao sistema de Ordenação Final:

5.1 - A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:



[Handwritten signatures]

- a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências

$$CF = (70\%PC) + (30\%EAC)$$

- b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$CF = (70\% AC) + (30\%EAC)$$

Sendo:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências.

5.2 - Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

5.3 - Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

II – Relativamente ao ponto II da ordem de trabalhos – critérios de ordenação preferencial – o Júri deliberou, por unanimidade, que:

Em caso de igualdade de valoração final entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os seguintes que se encontram previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

1 - Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.



[Handwritten signatures]

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento concursal.

3 – Após a aplicação dos critérios de desempate previstos nos n.os 1 e 2 do ponto II da ordem de trabalhos, caso subsista o empate, será aplicado os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Orientação para o serviço público”;
- b) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Comunicação”;
- c) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Iniciativa”;
- d) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Inteligência emocional”;
- e) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Análise crítica e resolução de problemas”;
- f) Candidato com maior nível habilitacional;
- g) Candidato com primazia na data e hora de submissão de candidatura.

III – Quanto ao ponto III da ordem de trabalhos - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que a aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, ou que tenham obtido um resultado de “Não Apto” no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

IV – No que concerne ao ponto IV da ordem de trabalhos – Forma de notificação dos candidatos - o Júri deliberou, por unanimidade, que:

1 - A notificação aos candidatos, nos termos do art.º 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é efetuada através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

2 - Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, através de notificação do dia, hora e local, nos termos previstos no n.º 3 do art.º 16.º da Portaria.



3 - Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos dos artigos 6.º e 25.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. Para o efeito, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário próprio, disponível na plataforma de gestão de procedimentos concursais da Câmara Municipal de Alcanena, disponível em <https://recrutamento.cm-alcanena.pt/> para o Exercício do Direito de Participação de Interessados.

4 - O presente procedimento pode ser parcialmente realizado por entidade pública ou privada, designadamente no que se refere à aplicação de métodos de seleção, competindo ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de classificação final.

5 - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Alcanena e disponibilizada na plataforma de gestão de procedimentos concursais da Câmara Municipal de Alcanena, disponível em <https://recrutamento.cm-alcanena.pt/>.

6 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será igualmente disponibilizada na plataforma de gestão de procedimentos concursais da Câmara Municipal de Alcanena, disponível em <https://recrutamento.cm-alcanena.pt/>, e afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Alcanena, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

7 – O recrutamento dos candidatos que integram a lista unitária de ordenação final homologada, inicia-se em primeiro, e pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos, observando assim as prioridades, nos termos da alínea d) do n.º 1, do artigo 37.º, da LTFP, e artigo 26.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

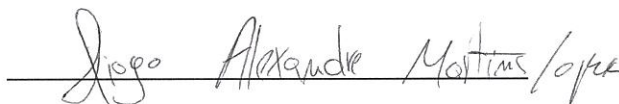
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a presente reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada por conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri

(Rui Pedro Costa Silva)



O 1º Vogal Efetivo



(Diogo Alexandre Martins Lopes)

A 2.ª Vogal Efetiva



(Edite Margarida de Oliveira Madrugo)