



Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho

Ata da Reunião Ordinária do Conselho de Coordenação da
Avaliação

-18.12.2024-

Índice



1. Definição das diretrizes, critérios e orientações para o processo de avaliação 2025.
2. Calendarização dos procedimentos para aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).
3. Proposta apresentada pela Divisão de Educação, referente à avaliação de desempenho dos professores das AEC'S para o ano de 2025.
4. Análise do pedido de ponderação curricular da trabalhadora Maria João Osório Rodrigues da Fonseca, referente ao período de avaliação 2009 a 2016.
5. Outras sugestões e intervenções dos membros do CCA

Reunião Ordinária do CCA: 18.12.2024

Ao décimo oitavo dia do mês de dezembro do ano de 2024, nesta Cidade de Paredes e Edifício Paços do Concelho, reuniu o Conselho de Coordenação da Avaliação (CCA), sob a presidência do Excelentíssimo Senhor Vice-Presidente, PAULO JORGE MOREIRA DA SILVA, DR., com a presença de: -----

TÂNIA PATRICIA MOREIRA BENTO RIBEIRO, ENG.ª, RENATO CARDOSO DE ALMEIDA, DR., VERÓNICA DE BRITO CASTRO, DRA., ANTÓNIO MANUEL SORES DA SILVA, DR., ARMÉNIA SILVIA DE CARVALHO BRAGA PEREIRA, DRA., BEATRIZ ESTER MOURA DE CASTRO, DRA., MARGARIDA MARIA FERREIRA CARDOSO, DRA., MARIA ANTÓNIA DIAS DA SILVA, DRA., MÁRIO JOÃO ROCHA SILVA, DR.-----

Sendo 15h08m e o Senhor Vice-Presidente declarou aberta a reunião. -----

Às 15h24m entrou o Eng.º Carlos Jorge Pinto de Sousa que começou a fazer parte dos trabalhos da reunião. -----

Na sequência da ordem de trabalhos, tomou a palavra o Sr. Vice-Presidente, Paulo Silva, Dr., propondo ao órgão, analisar a definição das diretrizes, critérios e orientações para o processo de avaliação 2025. 

Após apreciação e breve discussão, o CCA, deliberou, por unanimidade, aprovar a definição das diretrizes, critérios e orientações para o processo de avaliação 2025.

1. Definição das diretrizes, critérios e orientações para o processo de avaliação de 2025



Fixação do número de competências, para cada grupo profissional

Dirigentes Intermédios – **oito competências;**

Técnicos Superiores - **sete competências;**

Assistentes Técnicos/Coordenador Técnico/Polícia Municipal/Informática/ Fiscal Municipal – **seis competências;**

Assistentes Operacionais/ Encarregado Operacional/Encarregado Operacional Geral/Outras carreiras não revistas ou subsistentes - **cinco competências;**

Fixação do número de objetivos e competências para o pessoal não docente que exercem funções nos agrupamentos de escolas

Carreira	Objetivos	Competências
Assistentes Operacionais	5	5
Assistentes Técnicos	5	6
Técnicos Superiores	5	8

CARREIRA	Competências estabelecidas pelo Presidente da Câmara	Comportamentos Associados
Dirigentes Intermédios	1 -Orientação para o serviço público	1: - define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na organização, consistentes com os princípios e valores da AP;

	<p>2 - Orientação para os resultados</p>	<p style="text-align: right;"><i>Ucasap</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público; - gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP. <p>2: - estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados;</p> <ul style="list-style-type: none"> - cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações; - concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.
<p>Técnicos Superiores</p>	<p>1 -Orientação para o serviço público</p> <p>2 – Orientação para os resultados</p>	<p>1: -previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade;</p> <p>-garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros;</p> <p>-atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.</p> <p>2: - Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos;</p> <ul style="list-style-type: none"> - avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado; - apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.



Definição de objetivos no SIADAP 2 e 3:

Número mínimo de três e máximo de sete objetivos em cada carreira.

Fixação dos níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação – SIADAP 3

Parâmetro «Resultados» é atribuída uma ponderação de 60% e para o parâmetro «Competências» uma ponderação de 40 %.

Fixação dos níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação – SIADAP 2

Parâmetro «Resultados» é atribuída uma ponderação de 75% e para o parâmetro «Competências» uma ponderação de 25 %.

Atribuição de quotas para os processos avaliativos

- Os arredondamentos serão feitos por excesso quando não se atinja a unidade calculado pelo total de carreiras da unidade orgânica e por defeito quando aquele total seja igual ou superior à unidade;
- A Atribuição da classificação de Bom, Muito Bom e Excelente será feita pela totalidade dos trabalhadores da unidade orgânica, devendo, no entanto, e sempre que possível, ser respeitada as quotas por carreira.
- A harmonização das avaliações será feita por unidade orgânica;

Critérios para a distribuição das quotas de bom e muito bom, sobrantes, resultantes dos arredondamentos e das Ponderações curriculares

- 1º Critério – As quotas sobrantes deverão ser atribuídas às unidades orgânicas que possuam partes decimais (até às milésimas) mais próximas da unidade, não sendo aplicado este critério às unidades que já tenham sido beneficiadas do arredondamento por excesso;
- 2º Critério – Em situação de empate, as quotas sobrantes deverão ser atribuídas às unidades orgânicas com menos quotas atribuídas.



Critérios para harmonização e desempate das classificações:

1. Maior pontuação quantitativa no ano avaliação em causa;
2. Maior classificação no fator Resultados no ano de avaliação em causa;
3. Maior classificação no fator Competências no ano de avaliação em causa;
4. Avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo
5. Tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas (maior antiguidade);
6. Maior classificação quantitativa no ciclo avaliativo anterior;
7. Maior número de horas de formação;

No processo de harmonização da avaliação que se verifique a impossibilidade de atribuição da quota superior, o candidato transita para a avaliação inferior com a pontuação quantitativa efetivamente atribuída pelo avaliador, para efeitos de nova harmonização. Só após essa harmonização a nota poderá ser alterada pelo CCA.

Definição dos critérios de harmonização e desempate para as ponderações curriculares

Com vista ao desempate das classificações resultantes das ponderações curriculares, entende-se que, sejam considerados, os critérios que a seguir se enunciam:

- Melhor pontuação obtida na classificação final da ponderação curricular (até às milésimas);
- Última avaliação de desempenho (valor referente à nota final, quer seja por avaliação normal ou por ponderação curricular);
- Anos de serviço considerados para efeitos de experiência profissional, resultante da ponderação curricular do ano em análise;

Definição do tipo de ausências consideradas significativas e que poderá implicar com o conceito de serviço efetivo.

- Atestado médico/baixa médica;
- Juntas médicas;
- Licenças sem vencimento/remunerações;
- Licenças (de maternidade, parentalidade)
- Seguros
- Exercício de funções em outros organismos (mobilidade interna)

Nota: Ao processo avaliativo 2023/2024, aplicar-se-á as diretrizes, critérios e orientações  definidas pelo CCA em 30 de maio de 2023, com as necessárias alterações agora aprovadas, por força do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.



PONDERAÇÃO CURRICULAR

CARREIRA TÉCNICO SUPERIOR

O Despacho Normativo n.º 4-A/2010 de 08 de fevereiro, estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Por consequência e em conformidade com a norma acima mencionada, foi decidido que sejam considerados os seguintes critérios de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração. Assim:

1. Habilitações académicas e profissionais (HAP)

a) Definição - Por habilitação académica e profissional entende-se o disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010.

b) Valoração:

Critério	Valoração
Habilitação inferior à legalmente exigida para a função à data da integração na carreira por opção do Município	1 ponto
Habilitação inferior à legalmente exigida para a função à data da integração na carreira por imposição legal	3 pontos
Habilitação legalmente exigida para a função à data da integração na carreira	5 pontos

2. Experiência Profissional (EP)

a) Definição – Por Experiência Profissional entende-se o disposto no artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010.

b) Valoração:

Critério	Valoração
Até 05 anos de exercício efetivo de funções na respetiva carreira	1 ponto
Entre 05 e 10 anos de exercício efetivo de funções na respetiva carreira	3 pontos

Mais de 10 anos de exercício efetivo de funções na respetiva carreira	5 pontos
---	----------

Ucar

c) O n.º 2 do já referido artigo refere que deve ser ponderada a participação em projetos ou ações de relevante interesse. Deverá ser entendido como ações ou projetos de relevante interesse todo aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como atividades de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, que foram exercidas no ano, objeto de avaliação. A indicação da participação de ações ou projetos, realizados no âmbito do exercício de funções deverão ser confirmadas por declaração do superior hierárquico.

Assim, e em conformidade com a norma legal, devem estas ser ponderadas da seguinte forma:

Critério	Valoração
Ausência de participação em projeto ou ação de relevante interesse	1 ponto
Participação num projeto ou ação de relevante interesse	3 pontos
Participação em mais do que um projeto ou ação de relevante interesse	5 pontos

d) A pontuação final será obtida através da média ponderada, sendo atribuído à alínea b) 70% e à alínea c) 30%.

3. Valorização Curricular (VC)

a) Serão tomadas em consideração todas as ações de formação, seminários, congressos, estágios ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos três anos, sendo igualmente consideradas as realizadas no exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social assim como as habilitações académicas superiores ao legalmente exigido para o exercício das suas funções;

Serão consideradas as pós-graduações desde que contenham a respetiva carga horária;

b) Valoração:

Critério	Valoração
Frequência até 100 horas	1 ponto
Frequência superior a 100 ou habilitações académicas superiores ao legalmente exigido para o exercício das suas funções	3 pontos

Frequência superior a 100 horas e habilitações académicas superiores ao legalmente exigido para o exercício das suas funções	5 pontos
--	----------

4. Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social (CRIPS)

a) Definição – Por exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social entende-se o disposto nos artigos 7.º e 8º da norma já referida;

b) Valoração:

Critério	Valoração
Não exercício de cargo/função de relevante interesse público ou social	1 ponto
Exercício de cargo/função de relevante interesse público ou social até 05 anos	3 pontos
Exercício de cargo/função de relevante interesse público ou social por mais de 05 anos	5 pontos

5. Avaliação Final (AF)

a) A avaliação final será traduzida na fórmula que a seguir se enuncia:

$$AF = (HAP \times 10\%) + (EP \times 55\%) + (VC \times 20\%) + (CRIPS \times 15\%)$$

b) No caso de se obter em (CRIPS) uma pontuação de 1 ponto a fórmula a utilizar é a que a seguir se enuncia:

$$AF = (HAP \times 10\%) + (EP \times 60\%) + (VC \times 20\%) + (CRIPS \times 10\%)$$

c) A ponderação curricular é expressa através de uma escala que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação do desempenho previstas na Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Nota: Por habilitação académica superior à legalmente exigida, deverão ser considerados os bacharelatos, mestrados, doutoramentos ou outras licenciaturas.



PONDERAÇÃO CURRICULAR

CARREIRA ASSISTENTE OPERACIONAL, ASSISTENTE TÉCNICO E DEMAIS CARREIRAS NÃO REVISTAS OU SUBSISTENTES

O Despacho Normativo n.º 4-A/2010 de 08 de fevereiro, estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

Por consequência e em conformidade com a norma acima mencionada, foi decidido que sejam considerados os seguintes critérios de ponderação curricular, bem como a respetiva valoração. Assim:

1. Habilitações académicas e profissionais (HAP)

a) Definição - Por habilitação académica e profissional entende-se o disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010.

b) Valoração:

Critério	Valoração
Habilitação inferior à legalmente exigida para a função à data da integração na carreira por opção do Município	1 ponto
Habilitação inferior à legalmente exigida para a função à data da integração na carreira por imposição legal	3 pontos
Habilitação legalmente exigida para a função à data da integração na carreira	5 pontos

2. Experiência Profissional (EP)

a) Definição – Por Experiência Profissional entende-se o disposto no artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010.

b) Valoração:

Critério	Valoração
Até 05 anos de exercício efetivo de funções na respetiva carreira	1 ponto
Entre 05 e 10 anos de exercício efetivo de funções na respetiva carreira	3 pontos

Mais de 10 anos de exercício efetivo de funções na respetiva carreira	5 pontos
---	----------

Ucas

c) O n.º 2 do já referido artigo refere que deve ser ponderada a participação em projetos ou ações de relevante interesse. Deverá ser entendido como ações ou projetos de relevante interesse todo aqueles que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como atividades de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza, que foram exercidas no ano, objeto de avaliação. A indicação da participação de ações ou projetos, realizados no âmbito do exercício de funções deverão ser confirmadas por declaração do superior hierárquico.

Assim, e em conformidade com a norma legal, devem estas ser ponderadas da seguinte forma:

Critério	Valoração
Ausência de participação em projeto ou ação de relevante interesse	1 ponto
Participação num projeto ou ação de relevante interesse	3 pontos
Participação em mais do que um projeto ou ação de relevante interesse	5 pontos

d) A pontuação final será obtida através da média ponderada, sendo atribuído à alínea b) 70% e à alínea c) 30%.

3. Valorização Curricular (VC)

a) Serão tomadas em consideração todas as ações de formação, seminários, congressos, estágios ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos três anos, sendo igualmente consideradas as realizadas no exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social assim como as habilitações académicas superiores ao legalmente exigido para o exercício das suas funções;

Serão consideradas as pós-graduações desde que contenham a respetiva carga horária;

b) Valoração:

Critério	Valoração
Frequência até 50 horas	1 ponto
Frequência superior a 50 horas ou habilitações académicas superiores ao legalmente exigido para o exercício das suas funções	3 pontos

Frequência superior a 50 horas e habilitações académicas superiores ao legalmente exigido para o exercício das suas funções	5 pontos
---	----------



4. Exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou social (CRIPS)

a) Nas carreiras gerais de Assistente Operacional e de Assistente Técnico e demais carreiras não revistas ou subsistentes o exercício de cargos dirigentes é substituído pelo exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos.

b) Valoração:

Critério	Valoração
Não exercício de cargo/função de relevante interesse público ou social	1 ponto
Exercício de cargo/função de relevante interesse público ou social até 05 anos	3 pontos
Exercício de cargo/função de relevante interesse público ou social por mais de 05 anos	5 pontos

5. Avaliação Final (AF)

a) A avaliação final será traduzida na fórmula que a seguir se enuncia:

$$AF = (HAP \times 10\%) + (EP \times 55\%) + (VC \times 20\%) + (CRIPS \times 15\%)$$

b) No caso de se obter em (CRIPS) uma pontuação de 1 ponto a fórmula a utilizar é a que a seguir se enuncia:

$$AF = (HAP \times 10\%) + (EP \times 60\%) + (VC \times 20\%) + (CRIPS \times 10\%)$$

c) A ponderação curricular é expressa através de uma escala que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação do desempenho previstas na Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Nota: Por habilitação académica superior à legalmente exigida, deverão ser considerados os bacharelatos, mestrados, doutoramentos ou outras licenciaturas.

2. Calendarização dos procedimentos para aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

Ucastro

Pela Dra. Verónica Castro, foi apresentada uma proposta de calendarização dos procedimentos para aplicação do Siadap, de forma a garantir o cumprimento dos prazos estipulados na legislação.

Após apreciação da proposta, o CCA, deliberou, por unanimidade, aprovar a calendarização dos procedimentos para aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).



Calendarização das fases do processo de avaliação do desempenho

AÇÃO	MÊS	DATA LIMITE
<p>Trabalhadores avaliados por ponderação curricular:</p> <p>Os Trabalhadores que não reúnam condições para serem avaliados, serão notificados pela UGRH, para pedirem ponderação curricular, se assim o entenderem.</p>	dezembro	Até 15 de dezembro do ano que antecede a avaliação dos trabalhadores
<p>1.ª Reunião do CCA:</p> <p>Planeamento do processo de avaliação, definição de competências, objetivos e resultados atingir.</p>		(último trimestre) até 31 de dezembro do ano anterior ao início do ciclo avaliativo
<p>Elaboração das listas nominativas dos trabalhadores a avaliar com o respetivo cálculo das “quotas”</p>		Até 31 de dezembro do ano que antecede a avaliação dos trabalhadores
<p>Auto-avaliação:</p> <p>A auto-avaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.</p> <p>Os trabalhadores também podem juntamente com a autoavaliação propor ao CCA o reconhecimento de excelência.</p> <p>A auto-avaliação é obrigatório, e fica apensa à ficha de avaliação do trabalhador.</p>	janeiro	Até 7 de janeiro
<p>Atribuição das notas:</p> <p>Os avaliadores atribuem as propostas de classificação nas respetivas fichas, cumprindo as quotas atribuídas, e se for o caso juntar as propostas de Bom, Muito Bom e Excelente.</p>		Até 15 de janeiro
<p>2.ª Reunião do CCA:</p> <p>Harmonização e validação das propostas de muito bom, bom, inadequado, ponderações curriculares e reconhecimento do desempenho excelente.</p>		Até 30 de janeiro

<p>Reunião de avaliação Conhecimento da nota aos trabalhadores</p>	<p>fevereiro</p>	<p>Até 28 de fevereiro</p>
<p>Contratualização dos objetivos para o ciclo avaliativo seguinte</p>		<p>Até 28 de fevereiro</p>
<p>Apreciação do processo de avaliação pela Comissão Paritária</p>	<p>fevereiro/ março</p>	<p>O trabalhador pode pedir ao dirigente máximo nos 10 dias úteis após conhecimento da nota, antes da homologação, que o seu processo seja submetido apreciação da comissão.</p>
<p>Controlo pelo CCA do cumprimento dos objetivos e competências aos trabalhadores, após reunião de avaliação</p>	<p>março</p>	<p>Até 14 de março</p>
<p>Homologação das fichas de avaliações de desempenho</p>	<p>abril</p>	<p>Até 30 de abril</p>
<p>Conhecimento da nota após homologação</p>		<p>O avaliado toma conhecimento da nota, após 5 dias úteis do ato homologação</p>
<p>O avaliado tem 10 dias úteis para reclamar, após conhecimento do ato homologação</p>		
<p>Reclamação e outras impugnações</p>		<p>O dirigente máximo tem 10 dias uteis para se pronunciar, tendo em conta os fundamentos do avaliador, avaliado, bem como eventuais relatórios da Comissão Paritária ou CCA sobre os pedidos de apreciação anteriormente apresentados</p>

Ucas

3. Avaliação de desempenho dos professores das AEC'S **para o ano de 2025.**



Foi presente à reunião, uma proposta apresentada pela Divisão de Educação, referente ao processo de avaliação de desempenho dos professores das atividades de enriquecimento curricular para o ano de 2025, conforme documento que se anexa.

Tomou a palavra a Dra. Margarida Cardoso, referindo que a proposta de avaliar os Técnico das Aec's surge pelo facto de não existir qualquer contacto funcional com os mesmos, uma vez que exercem a sua atividade nas escolas sob as orientações dos diretores dos Agrupamentos de Escolas.

Após apreciação da proposta, o CCA, deliberou, por unanimidade, aprovar que os Técnicos das Aec's serão avaliados por ponderação curricular.

4. Ponderação curricular da trabalhadora Maria João Osório Rodrigues da Fonseca, referente ao período de avaliação 2009 a 2016.

Foi presente à reunião, o pedido de ponderação curricular da trabalhadora Maria João Osório Rodrigues da Fonseca referente aos ciclos avaliativos 2009, 2010, 2011, 2012, 2013/2014, 2015/2016.

Foi dado conhecimento pela Dra. Verónica Castro, aos restantes membros do CCA, que a trabalhadora nos anos em que esteve em comissão de serviço noutra órgão, ao abrigo do acordo de cedência de Interesse público, tem direito à contagem do tempo de serviço, e que esta situação já ocorreu com outro trabalhador.

Informou ainda que, a CCDR era da opinião de que os trabalhadores em cedência de interesse público que não optaram pelo vencimento de origem, não tinham direito à alteração do posicionamento remuneratório. No entanto a CCDR alterou a sua posição e dada à complexidade do assunto, foi também solicitado um parecer à Divisão Jurídica deste Município, que emitiu parecer no sentido de que a trabalhadora tem direito à avaliação e considerando que os ciclos avaliativos dos anos em causa já se encontram fechados, não se aplica o sistema das quotas.

As propostas apresentadas pela avaliadora nomeada para o efeito resultaram nas seguintes menções:

ANO	MENÇÃO	
	QUANTITATIVA	QUALITATIVA
2009	4,7	MUITO BOM
2010	4,47	RELEVANTE
2011	4,47	RELEVANTE
2012	4,47	RELEVANTE
2013/2014	4,47	RELEVANTE
2015/2016	4,47	RELEVANTE

Reunião Ordinária do CCA: 18.12.2024

Após apreciação, o CCA deliberou, por unanimidade, aprovar as avaliações de desempenho por ponderação curricular da trabalhadora Maria João Osório Rodrigues da Fonseca, conforme proposta apresentada pela avaliadora nos termos referidos.



Outras sugestões e intervenções dos membros do CCA



- Não houve apresentação de outras sugestões e intervenções dos membros do CCA.

Ucastro

ENCERRAMENTO

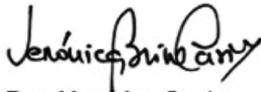
E nada mais havendo a tratar, eram dezasseis horas quando se deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata que, tendo sido lida em voz alta e por todos aprovada, pelo que vai ser assinada pelo Sr. Vice-Presidente da Câmara Municipal, Paulo Jorge Moreira da Silva, Dr., e por mim, Verónica de Brito Castro, Dra., que a redigi e subscrevi.

Paulo Jorge Moreira da Silva, Dr.,



Paulo Silva, Dr.

Verónica de Brito Castro, Dra.,



Dra. Verónica Castro