

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DO 1º GRAU, PARA DIRETOR DE SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR (DSASC), DO INSTITUTO DE AÇÃO SOCIAL DAS FORÇAS ARMADAS, IP**

**ATA Nº1**

Aos trinta e um dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 11H00, reuniu, na sala de reuniões do 4.º piso, nas instalações do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, IASFA, I.P., sito na Rua Pedro Nunes, nº8, em Lisboa, o júri nomeado para o procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 1º grau – **Diretor de Serviços de Ação Social Complementar (DSASC)** do IASFA I.P. – com a presença dos seguintes elementos:

|               |                                                   |                                                                                                                                            |
|---------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Presidente    | Tenente-General Luís<br>António Morgado Baptista  | Presidente do Conselho Diretivo<br>do IASFA, I.P.                                                                                          |
| Vogal Efetivo | Dra. Ana Paula Martins de<br>Almeida              | Diretora de Serviços da<br>Direção de Serviços de Gestão<br>de Recursos Humanos da<br>Secretaria-Geral do Ministério<br>da Defesa Nacional |
| Vogal Efetivo | Prof. Dr. José Fernandes<br>Fontes Castelo Branco | Academia Militar                                                                                                                           |

Para a presente reunião foi definida a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definir o perfil dos/as candidatos/as, estabelecer os critérios de avaliação e a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas;
2. Elaborar os modelos das fichas a utilizar, nomeadamente:
  - Modelo da ficha de avaliação curricular (Anexo I);
  - Modelo da ficha da entrevista pública de seleção (Anexo II);
  - Modelo da ficha de classificação final (Anexo III).

Os referidos anexos ficam anexos à presente ata, da qual fazem parte integrante.

A abertura do procedimento foi autorizada por despacho de 13 de março de 2026 do Conselho Diretivo do IASFA, exarado na Informação nº 040/2026 do GRH, de 11 de março de 2026.

Dando início à ordem de trabalhos, o júri deliberou fazer constar da ata que, nos termos legais, são requisitos obrigatórios de admissão ao concurso, por força do n.º 1 do artigo 20.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, os seguintes:

- a) Vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou nomeação definitiva;
- b) Licenciatura;
- c) Um mínimo de 6 (seis) anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura;

Deliberou ainda fazer constar da ata que, a falta de um dos requisitos referidos nas alíneas anteriores determina a exclusão imediata de qualquer candidato ao procedimento concursal.

No que respeita ao perfil, o júri considerou relevante que os/as candidatos/as possuam os seguintes requisitos para o cargo a prover:

- a) Experiência e competências profissionais adequadas de comando, direção, chefia ou coordenação no âmbito da administração pública e das forças armadas.
- b) Competência e aptidão técnica comprovada em gestão patrimonial, valorização, manutenção e conservação de edifícios e equipamentos, promoção do arrendamento social e gestão de casas de renda económica, gestão de estruturas residenciais para pessoas idosas, Gestão de alojamento temporário, turismo, atividades culturais e lazer, (ver artigo n.º 3 da portaria n.º 189/2013 de 22 de maio)
- c) Capacidade de resposta a novos desafios e mudanças no contexto da Administração Pública;

- d) Orientação para resultados;
- e) Sentido de responsabilidade e motivação para o desempenho do cargo, incluindo disponibilidade para deslocações em território nacional e estrangeiro;
- f) Competências de interação oral e escrita em língua inglesa;

Atendendo a que o n.º 6 do referido artigo 21.º, refere expressamente que “O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos”, foi deliberado por unanimidade, que a seleção do candidato resultaria da aplicação de dois métodos de seleção:

- a) **Avaliação Curricular (AC)**, A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, com carácter eliminatório, no caso de o candidato ter classificação inferior a 9,5 valores (não havendo lugar, ao abrigo do n.º 13, do artigo 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, à audiência de interessados);
- b) **Entrevista Pública de Seleção (EPS)**, a todos os/as candidatos/as aprovados/as no método de seleção anterior, a qual visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e valores evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o/a entrevistado/a.

A classificação dos presentes métodos de seleção é expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada, tendo o Júri deliberado ser efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC * 50\% + EPS * 50\%$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção

Deliberou realizar a análise da qualificação dos candidatos através da análise do respetivo currículo profissional, ponderando os seguintes fatores:

- a) **Habilitações Académicas (HA)** em que se pondera o nível habilitacional detido pelos/as candidatos/as e a sua relevância para o cargo a prover;
- b) **Experiência Profissional (EP)** que resulta da avaliação ponderada da experiência profissional na carreira e da experiência profissional em cargo dirigente na área para a qual é aberto o concurso;
  - b.1) **Experiência Profissional Geral (EPG)**, em que se pondera o exercício de funções em carreiras/cargos/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções inseridas na carreira do técnico superior na área para a qual é aberto o concurso, com avaliação da duração, natureza e complexidade dessa mesma experiência profissional;
  - b.2) **Experiência Profissional Específica (EPE)**, em que se pondera o desempenho de funções de dirigente na área para que é aberto o concurso e em outras áreas;
- c) **Formação Profissional (FP)** que resulta da avaliação ponderada das ações de formação profissional na carreira e da formação profissional específica em cargo dirigente na área para a qual é aberto o concurso.
  - c.1) **Formação Profissional Geral (FPG)** em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo candidato e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover.
  - c.2) **Formação Profissional Específica (FPE)** em que se pondera as ações de formação profissional específica para pessoal dirigente.

A **Avaliação Curricular (AC)** dos/as candidatos/as será expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, bem como cada fator nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA*3) + (EP*5) + (FP*3) + ACPL}{12}$$

12

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

EP - Experiência Profissional

FP - Formação Profissional



Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o júri deliberado, por unanimidade, atribuir os seguintes coeficientes: o coeficiente 3 às habilitações académicas, por se tratar de um fator com incidência no desempenho do cargo, bem como no potencial para o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais; o coeficiente 5 à experiência profissional, por a experiência profissional de âmbito geral compreender o exercício de funções em carreiras/cargos/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções inseridas na carreira de técnico superior na área para a qual é aberto o concurso, e à experiência profissional específica, uma vez que se pretende valorizar a experiência no exercício de funções, enquanto dirigente intermédio, na área para que é aberto o procedimento concursal; o coeficiente 2 para as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como a formação profissional específica de dirigente, por o júri entender que a formação profissional específica para dirigentes constitui um indicador de relevância para o exercício do cargo a prover, embora possa ser obtida posteriormente, após a nomeação para o cargo, e o coeficiente 1 à aptidão e competência pessoal em línguas.

Para a valorização dos fatores de ponderação da avaliação curricular, o júri deliberou por unanimidade, atender aos seguintes critérios:

### 1.1 Habilitação Académica (HA):

- Doutoramento ----- 20 valores
- Mestrado ----- 18 valores
- Licenciatura ----- 16 valores

1.2 **Experiência Profissional (EP)** cuja classificação final resultará da avaliação ponderada da experiência profissional na carreira e da experiência profissional em cargo dirigente na área para a qual é aberto o procedimento concursal, de acordo com a seguinte fórmula:

### 1.2.1 Experiência Profissional Geral (EPG):

O Júri deliberou, por unanimidade, valorizar o exercício de funções em carreiras/cargos/funções para os quais seja exigido o grau de licenciatura, incluindo o exercício de funções inseridas na área para a qual é aberto o procedimento concursal, nos seguintes termos:

- 12 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, na área da Ação Social Complementar ----- 20 valores;
- 10 ou 11 anos em carreira de grau de complexidade 3, com experiência na área da Ação Social Complementar -----18 valores;
- 10 ou mais anos em carreira de grau de complexidade 3, não relacionada com a Ação Social Complementar ----- 16 valores;
- Menos de 10 anos em carreira de grau de complexidade 3, relacionada com a Ação Social Complementar ----- 12 valores;
- Menos de 10 anos em carreira de grau de complexidade 3, não relacionada com a Ação Social Complementar -----10 valores;

O tempo de serviço a avaliar não é cumulativo, pelo que, no caso de o/a candidato/a ter desempenhado funções dentro e fora da área, é considerado o maior período de tempo onde desempenhou funções (fora ou dentro da área).

**1.2.2 Experiência Profissional Específica (EPE)**, em que se ponderará o desempenho de funções de dirigentes na área e fora da área do cargo a prover;

- Com desempenho de cargo dirigente intermédio na área do cargo a prover por período superior a 3 anos----- 20 valores;
- Com desempenho de cargo dirigente intermédio na área do cargo a prover por período igual ou inferior a 3 anos----- 16 valores;
- Com desempenho de cargo dirigente intermédio noutra área por período superior a 3 anos ----- 14 valores;
- Com desempenho de cargo dirigente intermédio noutra área por período igual ou inferior a 3 anos ----- 12 valores;

- Sem desempenho de cargo dirigente intermédio ----- 0 valores.

**1.3 Formação Profissional (FP)** cuja classificação final resultará da avaliação das ações de formação profissional na carreira e da formação profissional específica em cargo dirigente na área para a qual é aberto o concurso, de acordo com a seguinte fórmula:

$$FP = \frac{(FPG) + (FPE)}{2}$$

2

#### 1.3.1 Formação Profissional Geral (FPG)

Neste fator o Júri deliberou, valorizar as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos.

Serão consideradas ações de formação com interesse específico as relacionadas com área funcional do lugar a prover, tendo o júri deliberado, as seguintes matérias com interesse específico:

- Temáticas relacionadas com Direito Administrativo;
- Temáticas relacionadas com Direito Processual;
- Temáticas relacionadas com Direito Civil;
- Temáticas relacionadas com o Novo Regime do Arrendamento Urbano;
- Temáticas relacionadas com o Património Imobiliário do Estado;
- Temáticas relacionadas com Ação social e Serviço social;
- Temáticas relacionadas com gestão pública (avaliação de desempenho, gestão de equipas, liderança);
- Pós-graduações nas áreas anteriores.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Sem ações de formação, -----0 valores:
- Até 50 horas de formação, ----- 10 Valores:
- De 51 horas a 200 horas de formação-----12 valores:
- De 201 a 350 horas, ----- 14 Valores;
- De 351 a 500 horas, ----- 16 Valores;
- Superior a 500 horas ----- 20 Valores.

### 1.3.2 Formação Profissional Específica (FPE)

- Sem curso de Formação Profissional Específica (Curso de Promoção a Oficial Superior (CPOS); Curso de Alta Direção em Administração Pública (CADAP); Curso Avançado em Gestão Pública (CAGEP)/Formação em Gestão Pública (FORGEP)/Formação Avançada para a Administração Pública (FA>AP), -----  
-- 0 valores;
- Curso de Promoção a Oficial Superior (CPOS); Curso de Alta Direção em Administração Pública (CADAP); Curso Avançado em Gestão Pública (CAGEP) /Formação em Gestão Pública (FORGEP) / Formação Avançada para a Administração Pública (FA>AP), ----- 20 valores.

Da avaliação do parâmetro Formação Profissional, não poderá resultar classificação superior a 20 valores.

### 1.4 – Aptidão e Competência pessoal em Línguas (ACPL)

Este fator avaliará a dimensão da conversação/fala, em língua inglesa, em particular a dimensão da *interação oral*, e a dimensão escrita, no âmbito a troca de informação e tramitação de reservas e programas com congéneres estrangeiras com acordos com o IASFA no âmbito do turismo e lazer, tendo por base os níveis de proficiência indicados no *Curriculum Vitae* dos/as candidatos/as, de acordo com os referenciais estabelecidos pelo *Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas (QECR)*. O júri reserva-se o direito de solicitar comprovativo do nível detido.

Neste contexto, os níveis **A1 e A2** são considerados indicativos de um domínio **básico**; os níveis **B1 e B2** correspondem a um domínio **intermédio**; e os níveis **C1 e C2** refletem um domínio **avanzado**.

O Júri deliberou que, neste fator, os/as candidatos/as serão pontuados/as até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios valorativos:

Nível Básico (A1 e A2) -----14 valores

Nível Intermédio (B1 e B2) -----17 valores

Nível Avançado (C1 e C2) -----20 valores

O Júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na Avaliação Curricular e cujo modelo se encontra anexo (Anexo I) à presente ata de que constitui parte integrante.

## 2. Entrevista Pública de Seleção (EPS)

A EPS visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, como o/a candidato/a se posiciona face aos desafios concretos do cargo, nomeadamente os relacionados com as dimensões do compromisso e serviço público e orientação para a segurança, da liderança, da motivação e da orientação para resultados, da qualidade da experiência profissional para o desempenho do cargo.

Tendo em consideração a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, bem como o perfil necessário, o júri deliberou, por unanimidade, avaliar os seguintes fatores:

**2.1. Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)**– Apreciará a capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, capacidade de relacionamento interpessoal cordial e afável, estimulação de iniciativa e autonomia, e de promoção do desenvolvimento dos recursos humanos seus subordinados.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |        |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1º Nível<br>(Elevado)      | Quando evidencie muito elevada capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, capacidade de relacionamento interpessoal cordial e afável, estimulação de iniciativa e autonomia, de promoção do desenvolvimento dos recursos humanos seus subordinados, promovendo o espírito de equipa e de cooperação com as demais estruturas orgânicas. | 5 val. |
| 2º Nível<br>(Bom)          | Quando evidencie grande capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, capacidade de relacionamento interpessoal cordial e afável, estimulação de iniciativa e autonomia, de promoção do desenvolvimento dos recursos humanos seus subordinados, promovendo o espírito de equipa e de cooperação com as demais estruturas orgânicas.        | 4 val. |
| 3º Nível<br>(Suficiente)   | Quando evidencie capacidade de coordenar e dinamizar equipas, de estimulação de iniciativa e autonomia, de promoção do desenvolvimento dos recursos humanos seus subordinados, e promoção do espírito de equipa.                                                                                                                                                                         | 3 val. |
| 4º Nível<br>(Reduzido)     | Quando evidencie limitada capacidade para coordenar e dinamizar equipas, bem como de promoção do desenvolvimento dos recursos humanos seus subordinados, e promoção do espírito de equipa.                                                                                                                                                                                               | 2 val. |
| 5º Nível<br>(Insuficiente) | Quando evidencie insuficiente capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, de interesse para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.                                                                                                                                                                     | 1 val. |

**2.2. Motivação (MT)**– Apreciará a vontade de constante atualização técnica, de desenvolvimento pessoal e o interesse manifestado para o exercício das funções e expectativa de contributo/mais-valia para o funcionamento da unidade para cujo cargo de dirigente se candidata.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1º Nível<br>(Elevado)      | Quando evidencie muito elevada capacidade e vontade de constante atualização técnica, de desenvolvimento pessoal, elevado interesse manifestado para o exercício das funções e elevada expectativa de contributo/mais-valia para o funcionamento da unidade para cujo cargo de dirigente se candidata. | 5 val. |
| 2º Nível<br>(Bom)          | Quando evidencie grande capacidade e vontade de constante atualização técnica, de desenvolvimento pessoal e grande interesse manifestado para o exercício das funções e grande expectativa de contributo/mais-valia para o funcionamento da unidade para cujo cargo de dirigente se candidata.         | 4 val. |
| 3º Nível<br>(Suficiente)   | Quando evidencie capacidade e vontade de constante atualização técnica e interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.                                                                                                                           | 3 val. |
| 4º Nível<br>(Reduzido)     | Quando evidencie limitada capacidade e vontade de constante atualização técnica, de desenvolvimento pessoal e interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.                                                                                      | 2 val. |
| 5º Nível<br>(Insuficiente) | Quando evidencie insuficiente capacidade e vontade de constante atualização técnica e interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.                                                                                                              | 1 val. |

**2.3. Orientação para Resultados (OR)** – Terá por objetivo detetar a determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e organização do candidato (demonstra que equaciona os problemas de forma lógica e abrangente; analisa previamente as condições, exigências e os recursos disponíveis, e define prioridades).

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

|                       |                                                                                                                                                                      |        |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1º Nível<br>(Elevado) | Equaciona de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando excelente determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento. | 5 val. |
| 2º Nível<br>(Bom)     | Equaciona de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando grande determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.    | 4 val. |

|                            |                                                                                                                                                       |        |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 3º Nível<br>(Suficiente)   | Equaciona de forma lógica a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.         | 3 val. |
| 4º Nível<br>(Reduzido)     | Equaciona logicamente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando alguma determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.      | 2 val. |
| 5º Nível<br>(Insuficiente) | Equaciona deficientemente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando escassa determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento. | 1 val. |

**2.4. Qualidade da Experiência Profissional (QEP)-** Considerará o nível de desenvolvimento, variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas, a profundidade dos conhecimentos profissionais e a sua utilidade para o exercício do lugar específico a que concorre.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

|                            |                                                                                                                                                                                                              |        |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1º Nível<br>(Elevado)      | Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções específicas, permitindo prognosticar elevada capacidade para o desempenho das funções. | 5 val. |
| 2º Nível<br>(Bom)          | Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções específicas, permitindo prognosticar grande capacidade para o desempenho das funções.         | 4 val. |
| 3º Nível<br>(Suficiente)   | Revela alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade para o desempenho das funções.        | 3 val. |
| 4º Nível<br>(Reduzido)     | Revela pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar alguma capacidade para o desempenho das funções.               | 2 val. |
| 5º Nível<br>(Insuficiente) | Revela inexistência de variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar fraca capacidade para o desempenho das funções.      | 1 val. |

Para apreciação daquelas características, serão abordados na entrevista pública os diversos fatores a ponderar, através de entrevista semi-estruturada. A EPS terá a duração de aproximadamente 20/30 minutos por cada candidato.

A classificação final a atribuir a cada candidato na entrevista pública de seleção resultará da média obtida em cada um dos fatores de ponderação, ora estabelecidos, afetada pelo coeficiente multiplicativo de 4 num máximo de 20 valores.

$$\text{EPS} = (\text{LGP} + \text{OR} + \text{QEP} + \text{MT}) / 4$$

A classificação em cada fator resultará da média aritmética das classificações atribuídas pelos membros do júri, arredondada para a unidade inferior ou superior, consoante o valor decimal apurado, seja, respetivamente, inferior ou superior a 5.

O júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na Entrevista Pública e cujo modelo se encontra anexo (Anexo II) à presente ata, de que constitui parte integrante.

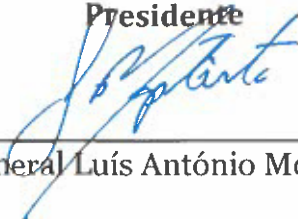
Em caso de igualdade de classificação final, serão aplicados os seguintes critérios para desempate na ordenação final, pela seguinte prioridade:

- a) Maior valoração obtida no método de avaliação curricular;
- b) Maior valoração no método entrevistas profissionais de seleção;
- c) Maior tempo total de experiência profissional específica;
- d) Maior tempo total de experiência profissional geral;
- e) Maior número de horas de formação profissional;
- f) Maior média final do nível habilitacional base – Licenciatura.

As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade dos membros presentes.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri nela presentes.

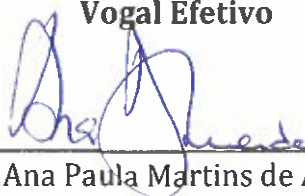
**Presidente**



---

Tenente General Luís António Morgado Baptista

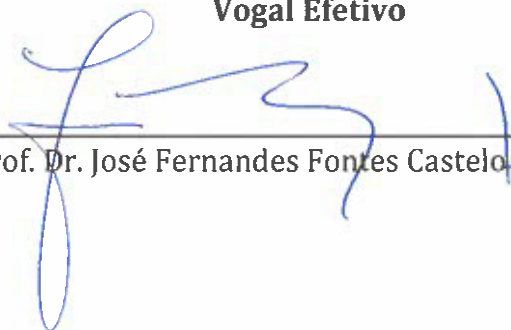
**Vogal Efetivo**



---

Dra. Ana Paula Martins de Almeida

**Vogal Efetivo**



---

Prof. Dr. José Fernandes Fontes Castelo Branco