ATA N.º 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE CANTONEIRO DE LIMPEZA

Ao nono dia do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas e trinta minutos, nas instalações da Junta de Freguesia, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por deliberação da Junta de Freguesia de Lousa, na reunião extraordinária realizada em 04 de agosto de 2022.

Presentes:

Presidente:

Sr.ª Ana Mafalda Pereira Silva, Encarregado Operacional

Vogais:

Dra. Sandra Cristina de Almeida Serafim, Técnica Superior que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Sr.ª Maria Idalina Sant'Águeda Pedrosa Guerreiro, Assistente Técnica.

Deliberou o júri por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Requisitos de Admissão

2. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

2.1. Métodos obrigatórios

2.1.1. Prova de Conhecimentos

2.1.2. Avaliação Curricular

2.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

2.1.4. Avaliação Psicológica

2.2. Métodos facultativos

2.2.1. Entrevista Profissional de Seleção

2.3. Sistema de classificação final

3.Critérios de desempate para efeitos da lista unitária de ordenação final.

1 - Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Deliberou o júri, por unanimidade, prever a possibilidade de candidatura ao procedimento concursal de quem, não sendo titular do nível habitacional exigido para a integração na carreira, possua formação ou experiência profissional mediante junção ao respetivo curriculum vitae de documentos comprovativos da mesma.

2 - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

2.1. Métodos obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção de Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 2.1. da ordem de trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

2.1.1. Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, é individual, terá a duração máxima de 30 minutos e incidirá sobre o seguinte programa:

- Limpeza de sargeta;
- Varredura e recolha das folhas e resíduos espalhados pela via púbica;
- Extirpação de ervas.

A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de caráter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte após a sua realização.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até as centésimas.

2.1.2. Avaliação Curricular

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

a) *Habilitação Académica* ou nível da qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;

b) *Formação Profissional,* onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos e desde que devidamente comprovadas;

c) *Experiência Profissional*, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau de complexidade da mesma;

d) Avaliação de Desempenho, relativa ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto do trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 2.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

AC = 10% HA + 30% FP + 50% EP + 10% AD

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Habilitação Académica (HA)

À avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

- O nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado e de acordo com o respetivo grau de complexidade, ou experiência profissional mínima de 2 anos em posto de trabalho idêntico ao concursado, devidamente comprovada – 15 valores;
- O nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 17 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

b) Fator de Formação Profissional (FP)

A valoração do fator **FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período não superior a 3 anos.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas nos últimos 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Classificação
Inferior a 3 horas	8 valores
De 3 a 7 horas	12 valores
De 8 a 14 horas	16 valores
Igual ou superior a 15 horas	20 valores

c) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfactores:

- **Tempo de Serviço**, será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;
- **Complexidade**, será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes do *curriculum* da candidatura;
- **Adequação à Realidade Autárquica**, que corresponde à ponderação da experiência profissional adquirida em organismos da Administração Local através dos elementos constantes do *curriculum*.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

EP= 30% TS + 35% C + 35% ARA

Sendo:

EP – Valor do fator da experiência profissional;

TS – Tempo de serviço;

C – Complexidade;

ARA – Adequação à realidade autárquica.

A avaliação do subfactor Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 2	6,50 valores
3 a 5	7,25 valores
6 a 8	8,00 valores
9 a 11	8,75 valores
12 a 14	9,50 valores
15 a 17	10,25 valores
18 a 20	11,00 valores
21 a 23	11,75 valores
24 a 26	12,50 valores
27 a 29	13,25 valores
30 a 32	14,00 valores
33 a 35	14,75 valores
36 a 38	15,50 valores
39 a 41	16,25 valores
42 a 44	17,00 valores
45 a 47	17,75 valores
48 a 50	18,50 valores
51 a 53	19,25 valores
54 ou mais	20,00 valores

Quanto à avaliação do subfactor Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do *curriculum* os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

A avaliação do subfactor Adequação à Realidade Autárquica terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Adequação à Realidade Autárquica	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade das mesmas.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores

Adequação à Realidade Autárquica	Classificação
O curriculum é claro na identificação dos serviços, das atividades e tarefas exercidas, revelando a pertinência das experiências e um bom grau de adequação à realidade autárquica.	16 valores
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nas atividades dos serviços, que confirmam um alto grau de adequação e compatibilidade com a realidade autárquica	20 valores

c)Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativos aos últimos 3 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

2.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I da presente Ata.

Deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Loures, titulares de formação adequada para o efeito.

A entrevista de avaliação de competências terá duração mínima de 45 minutos e não excederá os 90 minutos.

O guião de entrevista de avaliação de competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

2.1.4. Avaliação Psicológica

No que diz respeito à avaliação psicológica, deliberou o júri por unanimidade, que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos da Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Apoio Psicossocial da Câmara Municipal de Loures, titulares de formação adequada para o efeito.

A aplicação deste método visará avaliar as aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/ Competências pretendido, que consta do anexo I à presente Ata.

A avaliação psicológica terá uma única fase - aplicação de testes, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

2.2. <u>Métodos facultativos</u>

Relativamente ao ponto 2.2. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

2.2.1. - Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será avaliado na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 20 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação:

	Fator da avaliação	Assuntos a abordar
F1	Motivação e Interesse Profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais.
F2	Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.
F4	Compatibilidade com o perfil do posto de trabalho	Avaliará o comportamento profissional para a execução das tarefas caraterizadoras do posto de trabalho, bem como da capacidade de desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas.

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional, revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver, a noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, contudo, permite prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver,

16,00	revelou uma clara noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as noções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho, revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral, projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo muito boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões colocadas, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
12,00	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando um bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

Compatibilidade com o perfil do posto de trabalho

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Não revelou possuir um comportamento profissional eficaz, em situações de pressão. Manifestou pouco autocontrolo sobre as suas emoções nas situações específicas decorrentes das funções. Da mesma forma, não revelou possuir capacidade para trabalhar em condições adversas. Manifestou claramente falta de iniciativa e autonomia que é expectável ter nas funções.
8,00	Não revelou possuir domínio sobre as suas emoções e impulsos nas situações decorrentes do exercício das funções, manifestando desta forma um fraco autocontrolo. Revelou dificuldade em adaptar-se a cenários de elevada pressão. Falta de iniciativa e autonomia necessária para os objetivos expectáveis das funções. Escassa experiência em funções de Assistente Opercional. Pouco envolvimento com a Organização e método de trabalho

	muito deficitário, considerando o que é expectável para esta função.
12,00	Mantém um comportamento profissional eficaz e revela um suficiente autocontrolo perante situações de pressão, revelando possuir algum domínio das suas emoções e impulsos. Revelou capacidade para se adaptar em cenários de elevada pressão e de dificuldades psicológicas, sabendo trabalhar em condições adversas. Demonstrou possuir iniciativa e autonomia para as funções de Assistente Opercional, mantendo-se atento às atualizações decorrentes do exercício das suas funções. Mantém um saudável envolvimento com a Organização cumprindo com zelo as ordens e instruções.
16,00	Deu exemplo de situações vivenciadas onde manteve um comportamento profissional eficaz perante contrariedades e situações de pressão. Revelou igualmente ter domínio sobre as suas emoções e impulsos nas diversas situações decorrentes da função de Assistente Operacional. Evidenciou uma boa adaptabilidade e propensão para trabalhar em cenários de elevada pressão. Realiza ou realizou funções de Assistente Opercional com caráter de regularidade.
20,00	Revelou manter um excelente e elevado comportamento profissional mesmo face a contrariedades ou em situações de pressão, tendo dado exemplos de várias situações pessoais ultrapassadas de forma exemplar, tendo manifestado comportamentos que evidenciam claramente domínio sobre as suas emoções e impulsos em todas as situações. No decurso da entrevista revelou elevada capacidade de trabalhar em condições adversas, evidenciado no exercício das suas funções adaptabilidade e propensão para realização das mesmas. Excelente envolvimento com a Organização, na medida que cumpre com zelo as ordens e instruções que lhe são cometidas atuando de acordo com os valores éticos e de integridade. Excelente organização e método de trabalho.

A valoração da EPS será calculada através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{F1 + F2 + F3 + F4}{4}$$

Sendo:

EPS – Entrevista profissional de seleção

F1, F2, F3, F4 – Avaliação de cada um dos fatores de avaliação

2.3. Sistema de classificação final

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 2.1:

Avaliação Curricular – 40%;

Entrevista de Avaliação de Competências – 30%;

Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Nas condições referidas na alínea b) do ponto 2.1:

Prova de Conhecimentos – 40%;

Avaliação Psicológica – 30%;

Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Assim, a fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:

CF=70% MO + 30% EPS

Sendo:

CF – Classificação Final;

MO – Métodos Obrigatórios;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Nos termos do nº 9 e 10 do artigo supramencionado, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de "Não apto" num dos métodos.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

Conforme disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção serão aplicados num único momento, podendo optar-se pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada.

No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, pode o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

3 - Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no nº 1 do artigo 27º Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.
Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

1º - Valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;

2º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;

3º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação EPS – "Compatibilidade com o perfil do posto de trabalho"

4º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação EPS – "Capacidade de Comunicação";

5º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação EPS – "Relacionamento Interpessoal";

6º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação EPS – "Motivação e Interesses Profissionais";

7º - Candidato residente no município de Loures.

Para encerrar a ordem dos trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do Aviso de abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O Júri,

Ana Silva
(Ana Silva)

Sandra Serafim
(Sandra Serafim)

Maria Idalina Guerreiro
(Maria Idalina Guerreiro)