

MUNICÍPIO DE PONTE DE SOR

Aviso n.º 1862/2018

Procedimento Concursal Comum para Preenchimento de Dez Postos de Trabalho de Assistente Operacional, da Carreira Geral de Assistente Operacional, em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado.

Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, faz-se público que, na sequência das deliberações favoráveis do órgão executivo municipal de 03 de janeiro de 2018, respetivamente, e do meu despacho de 15 de janeiro de 2018, se encontra aberto procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dez postos de trabalho no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, na categoria de assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional (Auxiliar de ação educativa).

1 — Caracterização dos postos de trabalho: Para além do conteúdo funcional previstos na LTFP para o grau de complexidade 1, pretende-se que os candidatos executem as seguintes tarefas: Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e dos jovens durante o período de funcionamento da escola, com vista a assegurar um bom ambiente educativo; Exercer tarefas de atendimento e encaminhamento de utilizadores da escola e controlar entradas e saídas da escola; Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola; Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo; Exercer tarefas de apoio aos serviços de ação social escolar; Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno a unidades de prestação de cuidados de saúde; Estabelecer ligações telefónicas e prestar informações; Receber e transmitir mensagens; Zelar pela conservação dos equipamentos de comunicação; Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a limpeza e manutenção do mesmo e efetuando pequenas reparações ou comunicando as avarias verificadas; Assegurar o controlo de gestão de stocks necessários ao funcionamento da reprografia; Efetuar, no interior e exterior, tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços; Exercer, quando necessário, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento de laboratórios e bibliotecas escolares.

2 — Habilitações literárias exigidas: Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31.12.1966: 4.º ano de escolaridade; nascidos entre 01.01.1967 e 31.12.1980: 6.º ano de escolaridade; nascidos a partir de 01.01.1981: 9.º ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto — 12 anos de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei n.º 82-B/2014 de 31 de dezembro, Decreto — Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e demais legislação aplicável.

5 — Local de Trabalho — Instalações das Escolas inseridas no Agrupamento de Escolas de Ponte de Sor.

6 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "as autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação", previsto no artigo 24.º, da Lei n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

Não existência de EGRA nem de pessoal em requalificação no município.

7 — Requisitos de Admissão:

7.1 — Os requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são os seguintes:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrem em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 — O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida e em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho objeto do presente procedimento por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público, nos termos dos n.º 1 e 2 do artigo 64.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, observando-se a prioridade legal no recrutamento estabelecido no artigo 48.º da mesma lei.

10 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

10.1 — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

10.2 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível, na Secção de Recursos Humanos ou no *site* www.cm-pontedesor.pt e entregue pessoalmente na Secção de Recursos Humanos ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Ponte de Sor, Campo da Restauração, 7400-223 Ponte de Sor.

10.3 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Currículo profissional detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional;

b) Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem da qual conste a relação jurídica de emprego público na carreira/categoria de que seja titular, posição remuneratória e a avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos e a caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último no caso de trabalhadores em situação de requalificação, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal;

c) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias;

d) Fotocópias do cartão de identificação fiscal e do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão (documentos facultativos);

Aos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Ponte de Sor, não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação, da experiência profissional, das habilitações literárias e avaliação do desempenho, desde que expressamente refiram no requerimento de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

10.4 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que não reúnam os requisitos obrigatórios atrás estabelecidos.

10.5 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico ou por fax.

11 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11.1 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11.2 — Nos termos da alínea f) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

12 — Métodos de seleção: Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado com o artigo n.º 36 do da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são os seguintes: Prova

Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos (PECGE), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção Pública (EPS).

a) A Prova Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos visa avaliar os conhecimentos académicos, e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração de duas horas com tolerância de trinta minutos. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas, e versará sobre temas baseados na seguinte legislação e matérias:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação;

Decreto-Lei n.º 144/2008, de 28 de julho — Quadro de Transferências de Competências para os Municípios em matéria de Educação, na sua atual redação;

Decreto-Lei n.º 30/2015, de 12 de fevereiro — Regime de Delegação de Competências nos Municípios e Entidades Intermunicipais;

Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro — Regulamenta os critérios de afetação de pessoal não docente aos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas do Ministério da Educação;

Anexo III da Lei n.º 184/2004, de 29 de julho.

Nota. — A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo Júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se tornem necessárias. Durante a realização da prova os candidatos poderão consultar os diplomas relativos às matérias constantes do programa, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e ou anotada.

b) A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

Na última fase do método, para os candidatos que tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

c) A Entrevista Profissional de Seleção Pública visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção pública será realizada pelo júri.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Parâmetros a avaliar:

a) Motivação e maturidade para o desempenho do lugar — 4 valores

Satisfaz Integralmente — 3 a 4 valores
Satisfaz — 2 a 2,9 valores
Satisfaz Pouco — 1 a 1,9 valores

b) Interesse e Experiência Profissional — 4 valores

Satisfaz Integralmente — 3 a 4 valores
Satisfaz — 2 a 2,9 valores
Satisfaz Pouco — 1 a 1,9 valores

c) Capacidade de Expressão — 4 valores

Satisfaz Integralmente — 3 a 4 valores
Satisfaz — 2 a 2,9 valores
Satisfaz Pouco — 1 a 1,9 valores

d) Espírito de iniciativa — 4 valores

Satisfaz Integralmente — 3 a 4 valores
Satisfaz — 2 a 2,9 valores
Satisfaz pouco — 1 a 1,9 valores

e) Preocupação pela Valorização e Atualização profissional — 4 valores

Satisfaz Integralmente — 3 a 4 valores
Satisfaz — 2 a 2,9 valores
Satisfaz Pouco — 1 a 1,9 valores

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção Pública resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = a + b + c + d + e$$

13 — Ordenação Final — A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da fórmula seguinte:

$$OF = (PECGE \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final

PECGE = Prova Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção Pública

14 — No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35 /2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelo candidato ao abrigo da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos antes referidos: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção Pública.

a) Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho;

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

sendo:

HA = Habilitação Académica: onde será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

20 valores — Habilitação de grau académico superior;

16 valores — escolaridade obrigatória em função da idade ou curso que lhe seja equiparado.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem ações de formação — 0 valores;

Ações de formação com duração \leq a 35 horas — 10 + 1 valor/cada ação;

Ações de formação com duração $>$ a 35 horas — 10 + 2 valores/cada ação;

Ao serem contabilizadas as respetivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores.

EP = Experiência profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

Até 1 ano — 10 valores

Superior a um ano e até 3 anos — 12 valores

De 4 a 6 anos — 14 valores

De 7 a 9 anos — 16 valores

De 10 a 13 anos — 18 valores

Superior a 14 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD = Avaliação de Desempenho: relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{(A+B+C)}{3}$$

em que A, B, e C correspondem, respetivamente às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço.

Desempenho Inadequado — 5 valores

Desempenho Adequado — 15 valores

Desempenho Relevante — 20 valores

Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá classificação de 12 valores.

b) Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos: Elevado — 20 valores; Bom — 16 valores; Suficiente — 12 valores; Reduzido — 8 valores; Insuficiente — 4 valores.

c) A Entrevista Profissional de Seleção Pública será avaliada e classificada nos termos previstos no ponto 12, alínea c).

15 — A Ordenação Final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da fórmula seguinte:

$$OF = (AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
EPS = Entrevista Profissional de Seleção Pública

16 — Cada um dos métodos utilizados será eliminatório, pela ordem enunciada, e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

17 — A ordenação final dos candidatos cumprirá o previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (primeiro os candidatos colocados em requalificação e, esgotados estes, os restantes candidatos), e é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, conforme o artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

18 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicitada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Ponte de Sor e disponibilizada na sua página eletrónica.

19 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro.

20 — Composição do júri:

Presidente — Maria José Carreiras Covas Barradas, Chefe de Divisão de Ação Social, Educação, Cultura e Desporto, que será substituída nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo;

Vogais Efetivos — Maria Manuela Carvalho Correia Lopes, Chefe de Recursos Humanos e Maria da Conceição Lopes Sanganha, Técnica Superior.

Vogais Suplentes — Suse Isabel Pereira Barradas Horta, Chefe de Serviço de Apoio Jurídico e Auditoria Interna e José António Pereira Costa, Técnico Superior.

21 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro.

A publicitação 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 Ponte de Sor e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas a), b) c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro.

22 — Determinação do posicionamento remuneratório — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público,

a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal com os limites e condicionalismos impostos pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, tendo como remuneração de referência a 1.ª posição remuneratória, nível 1 a que corresponde presentemente a remuneração de 580,00 €.

23 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.»

24 — Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado.

25 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, no *Diário da República*, na página eletrónica do Município de Ponte de Sor e por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

26 de janeiro de 2018. — O Presidente da Câmara, *Hugo Luís Pereira Hilário*.

311095837

MUNICÍPIO DO PORTO

Aviso (extrato) n.º 1863/2018

Nos termos e para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º, da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, e por Despacho da Senhora Vereadora, Dr.ª Ana Catarina da Rocha Araújo, faz-se público que foram celebrados:

Contratos de trabalho por tempo indeterminado em funções públicas com os seguintes trabalhadores:

Miguel Nuno Gomes da Costa Lemos Pereira (97761), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Filipe Manuel Gonçalves Azevedo Batista Oliveira (104441), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Sandra Patrícia Soares Paixão Pinto (104465), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Fabiana Raquel Figueiredo Colaço (104480), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Maria Amélia Barbosa Martins (104497), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Paulo Manuel Neto da Costa (104508), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Maria de Fátima da Silva Pinto (104458), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Ana Sofia Pinto Vieira Moreira (104401), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Ana Paula da Conceição Santos da Fonseca (104419), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Vânia Marisa Monteiro da Silva (77043), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Maria José Ferreira Moreira (104443), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Carla Maria Gonçalves de Sousa (104426), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 1.ª

Sandra Cristina de Freitas Peixoto (105033), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 2.ª

Diana Catarina Carvalho de Sousa (105026), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 2.ª

Maria das Dores de Oliveira Gonçalves Ferreira (105058), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 2.ª

Esperança Maria da Silva (105019), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 2.ª

Telma Patrícia Silva Silvestre (105080), Assistente Operacional, Posição Remuneratória 2.ª

Sara Cristina Ruivo Medeiros (105072), Assistente Técnico, Posição Remuneratória 1.ª

Ana Filipa Azevedo Santos (105065), Assistente Técnico, Posição Remuneratória 1.ª