



Francisco
[Signature]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 6 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CONDUTOR DE MÁQUINAS PESADAS E VEÍCULOS ESPECIAIS)

ATA NÚMERO UM

Ao décimo nono dia do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e um, no Departamento de Recursos Humanos, sito na Rua Pedro Nunes n.º 40 H em Almada, reuniu o Júri do procedimento em referência, constituído por despacho da Senhora Vereadora dos Serviços Municipais de Recursos Humanos e Saúde Ocupacional, Higiene Urbana, Ação e Intervenção Social e Habitação, datado de 11/02/2021, tendo estado presentes a Presidente – Ana Sofia Dias Almeida Marques Campos, Chefe de Divisão de Limpeza Urbana, o Primeiro Vogal Efetivo – Francisco Manuel Pedreiro Garrido, Encarregado Geral Operacional afeto à Divisão de Limpeza Urbana, o Segundo Vogal Efetivo – Dulce Maria Pinheiro Raimundo, Técnica Superior afeta à Divisão de Gestão de Recursos Humanos para:

- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e adiante designada Portaria.
- Aprovar os temas a abordar na prova de conhecimento, conforme a alínea b) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria.
- Fixar e deliberar os critérios da entrevista profissional de seleção.
- Elaborar os modelos das fichas de avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, que expressem o desenvolvimento dos cálculos a efetuar.

Considerando que as funções a exercer são as constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (a qual aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas –LTFP), as quais correspondem ao grau 1 de complexidade funcional, da carreira e categoria de assistente operacional, os postos de trabalho colocados a concurso abarcam particularmente as seguintes atividades:

Condução de veículos de recolha de resíduos urbanos, designadamente, a condução de máquinas pesadas, de viaturas e veículos especiais, e manuseamento de guias; Condução de veículos especiais de Limpeza Urbana (varredoras mecânicas, tratores agrícolas com atrelado e com acessórios); Operação de máquinas (retroscavadoras, mini-pás carregadoras); Condução de viaturas pesadas mistas; Utilização de software de gestão de frotas.

Nesta sequência, o Júri deliberou, por unanimidade, que:

A - Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento do método de seleção obrigatório, os métodos de seleção serão os seguintes:

A1 - Métodos de seleção obrigatórios: *Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências*, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria.



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 6 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CONDUTOR DE MÁQUINAS PESADAS E VEÍCULOS ESPECIAIS)

ATA NÚMERO UM

A1.1 – A *Avaliação Curricular (AC)* expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e relevância da experiência adquirida, da formação realizada e avaliação de desempenho obtida, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação das fórmulas $AC = (0,2xHA + 0,2xFP + 0,4xEP + 0,2xAD)$, mediante a valoração dos seguintes fatores:

- *Habilitação académica (HA)*, onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, da seguinte forma:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	PONTUAÇÃO
Posse de escolaridade obrigatória	18 valores
Posse de uma habilitação académica superior à escolaridade obrigatória	20 valores

- *Formação Profissional (FP)*, em que se ponderarão as ações de formação profissional relevantes para o desempenho das funções inerentes aos postos de trabalho colocados a concurso, efetuadas nos últimos 10 (dez) anos, a contar da data da publicitação do procedimento concursal na BEP, sendo, este fator valorado do seguinte modo:

Formação Profissional Relevante	Pontuação
Sem formação relevante	0 valores
Formação relevante ≤ a 30 horas	10 valores
Formação relevante > a 30 e ≤ a 60 horas	12 valores
Formação relevante > a 60 e ≤ a 120 horas	14 valores
Formação relevante > a 120 e ≤ a 180 horas	16 valores
Formação relevante > a 180 e ≤ a 240 horas	18 valores
Formação relevante > a 240 horas	20 valores

Nas ações de formação profissional em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e 30 minutos.

No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional a mesma não será considerada.



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 6 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CONDUTOR DE MÁQUINAS PESADAS E VEICULOS ESPECIAIS)

ATA NÚMERO UM

- *Experiência profissional (EP)*, onde se ponderará o exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, de acordo com a sua relevância e sua duração e desde que estas sejam expressas detalhadamente, no Curriculum Vitae, considerando-se os seguintes valores:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL RELEVANTE	PONTUAÇÃO	
Sem experiência profissional relevante	0 valores	
Com experiência profissional relevante no âmbito da Administração Pública Local	16 valores	+ 1 valor por cada ano seguinte até ao máximo de 4 valores
Com experiência profissional relevante no âmbito da Administração Pública Central	14 valores	+ 1 valor por cada ano seguinte até ao máximo de 4 valores

Considera-se experiência profissional relevante, o exercício de atividades semelhantes às descritas na caracterização do posto de trabalho.

- *Avaliação de Desempenho (AD)* relativa ao último biénio (ou na inexistência deste, a reportada ao ano mais recente) em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, resultando a classificação deste fator, da aplicação dos seguintes níveis classificativos:

Escala qualitativa SIADAP	Escala quantitativa SIADAP	Valoração
Inadequado	1,00 – 1,99	0 Valores
Adequado	2,00 – 2,49	10 Valores
	2,50 – 2,99	11 Valores
	3,00 – 3,49	13 Valores
	3,50 – 3,99	15 Valores
Relevante	4,00 – 4,49	16 Valores
	4,50 – 4,99	18 Valores
	5,00	19 Valores
Desempenho Relevante com mérito		20 Valores

De acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 2 do artigo 8º da Portaria, no caso de o(a) candidato(a) não possuir o tempo de serviço legalmente exigido para atribuição da avaliação de desempenho ou por razões que não lhe sejam imputáveis não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhe-á atribuído 12 valores neste fator:



2

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 6 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CONDUTOR DE MÁQUINAS PESADAS E VEÍCULOS ESPECIAIS)

ATA NÚMERO UM

A1.2 - A *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)*, que visa obter 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, registadas numa ficha individual associada a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores).

A2 - Método de seleção complementar: *Entrevista Profissional de Seleção*, conforme o estabelecido no n.º 4 do artigo 36º da LTFP, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6º da Portaria.

A2.1 – A *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)*, com a duração máxima de 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Para este efeito, será elaborado um guião composto por um conjunto de questões relacionadas com os fatores a avaliar sendo registada a apreciação na respetiva ficha de avaliação deste método de seleção que comportará a valoração dos fatores infra referidos, de 4 a 20 valores, correspondendo, respetivamente, aos níveis classificativos de Insuficiente (4 valores), Reduzido (8 valores), Suficiente (12 valores), Bom (16 valores) e Elevado (20 valores), obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar $(A + B + C + D / 4)$:

Fator A – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL;

Fator B – MOTIVAÇÃO E INTERESSE;

Fator C – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL;

Fator E – CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO.

Nesta conformidade o Júri deliberou, por unanimidade, caracterizar os fatores a avaliar na EPS e estabelecer os respetivos critérios de classificação, da seguinte forma:

Fator A = “Experiência profissional” - Análise do percurso profissional do candidato, capacidade de adaptação ao posto de trabalho e relevância para o cumprimento das funções a desempenhar.

Critérios de classificação:

Insuficiente - Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever deficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Reduzido - Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever fraca capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos reduzidos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.



Handwritten signature and initials in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 6 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CONDUTOR DE MÁQUINAS PESADAS E VEÍCULOS ESPECIAIS)

ATA NÚMERO UM

Suficiente - Manifestou facilidade na análise do percurso profissional, cuja experiência profissional permite antever suficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Bom - A análise do percurso profissional projetou interesses profissionais com as atividades a desenvolver, permitindo antever uma grande capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude do alto nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

Elevado - Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver, permitindo antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos profundos níveis de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar

Fator B - “Motivação e interesse” - considerará as motivações profissionais dos candidatos face às exigências da categoria a que se candidatam bem como o seu interesse para o exercício da função;

Critérios de classificação:

Insuficiente - Não demonstra interesse nem entusiasmo para o exercício da função. Revela muita insegurança e manifesta poucas perspetivas em termos profissionais. Demonstra possuir pouca capacidade de iniciativa para agir de forma proactiva.

Reduzido - Demonstra pouco interesse e pouco entusiasmo pelo exercício da função. Revela alguma insegurança e reduzidas perspetivas em termos profissionais. Não demonstra capacidade de iniciativa para agir de forma proactiva.

Suficiente - Demonstra algum interesse e algum entusiasmo pelo exercício da função. Revela alguma segurança e algumas perspetivas em termos profissionais. Demonstra possuir alguma capacidade de iniciativa para agir de forma proactiva.

Bom - Demonstra interesse e entusiasmo relevante para o exercício da função e revela segurança e boas perspetivas em termos profissionais. Demonstra possuir capacidade de iniciativa para agir de forma proactiva.

Elevado - Demonstra grande interesse e grande entusiasmo pelo exercício da função. Revela grande segurança e muito boas perspetivas em termos profissionais. Demonstra possuir grande capacidade de iniciativa para agir de forma proactiva

Fator C = “Relacionamento interpessoal” – Análise da capacidade para interagir adequadamente com as pessoas, bem como de cooperação, de gestão de conflitos e de originar climas de trabalho positivos;

Critérios de classificação:

Insuficiente - Manifestou pouco ou nenhum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando nenhuma preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo antever que apresentará dificuldade no relacionamento interpessoal.

Reduzido - Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando pouca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo antever que apresentará pouca facilidade no relacionamento interpessoal.



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 6 POSTOS DE TRABALHO
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(CONDUTOR DE MÁQUINAS PESADAS E VEÍCULOS ESPECIAIS)**

ATA NÚMERO UM

Suficiente - Manifestou razoável entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim antever que apresentará alguma facilidade no relacionamento interpessoal.

Bom - Manifestou um bom nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando franca preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas, permitindo assim antever que apresentará facilidade no relacionamento interpessoal.

Elevado - Manifestou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e com os utentes/municípios, revelando total preocupação em adotar comportamentos adequados em situação de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas e público em geral, enunciando espontaneamente medidas de prevenção de riscos de conflito efetivamente realistas, permitindo assim prever que apresentará grande facilidade no relacionamento interpessoal.

Fator E = “Capacidade de comunicação” - Capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico e capacidade de fazer perceber os argumentos e as ideias contidas na resposta, bem como a correta e coerente utilização dos conceitos que os suportam.

Critérios de classificação:

Insuficiente - Demonstra possuir muito pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, não sendo explícito nas respostas dadas, tendo muita dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Reduzido - Demonstra possuir pouca capacidade de comunicação, no que diz respeito à perceção e transmissão das ideias / mensagens, sendo pouco explícito nas respostas dadas, tendo alguma dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Suficiente - Revela alguma capacidade de comunicação, conseguindo conceber o conteúdo e transmitir as ideias contidas nas respostas, usando, porém, poucos conceitos que as suportam, sendo de relevar, no entanto a sua correta aplicação, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Bom - Demonstra possuir uma boa capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente grande parte dos conceitos que as suportam, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.

Elevado - Demonstra possuir uma elevada capacidade em desenvolver os vários temas de forma harmoniosa, fazendo perceber as ideias e os argumentos contidos nas respostas, utilizando corretamente todos os conceitos que as suportam, não tendo qualquer dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, empregando simultaneamente conceitos equivalentes e/ou exemplos de forma a permitir aos interlocutores confirmarem que a mensagem foi devidamente compreendida.

A3 - A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha em anexo à presente Ata, resultante da aplicação da fórmula:



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 6 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CONDUTOR DE MÁQUINAS PESADAS E VEÍCULOS ESPECIAIS)

ATA NÚMERO UM

CF = 40% AC + 30% EAC + 30% EPS

B - Para os restantes candidatos, os métodos de seleção serão os seguintes:

B1 - Métodos de seleção obrigatórios: *Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica*, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria.

B1.1 – A Prova de Conhecimentos (PC), destina-se a avaliar conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. A *PC* será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

B1.1.1 - A PC será realizada em dois momentos autónomos, cada um com uma duração de 15 minutos, por candidato, assumir-se-á a forma oral, e incidirá sobre conhecimentos de natureza teórica e prática e cujos conteúdos de carácter específico constam no ponto **B1.1.6**.

B1.1.2 – O primeiro momento da PC, que se designará por *PCT*, constará de perguntas a realizar, oralmente, a cada candidato, direcionadas para a avaliação de conhecimentos de matérias específicas. Este momento será constituído por questões, a elaborar previamente pelo júri, que serão classificadas numa escala de 0 a 20 valores.

B1.1.3 – O segundo momento da PC, que se designará por *PCP*, constará na execução individual de tarefas inerentes ao conteúdo funcional dos postos de trabalho a ocupar, designadamente, a condução de veículos de recolha de resíduos urbanos, que serão classificadas numa escala de 0 a 20 valores.

B1.1.4 – A classificação a atribuir à Prova de conhecimentos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (0,3 \times PCT) + (0,7 \times PCP)$$

B1.1.5 – O enunciado e a respetiva grelha de correção da PC serão elaborados, antes da sua aplicação, numa reunião de júri a agendar oportunamente para o efeito.

B1.1.6 – A PC incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Conceitos gerais de gestão de resíduos
- Conceitos gerais de higiene urbana
- Conceitos gerais de higiene e segurança no trabalho
- Direitos e deveres do trabalhador

B1.1.7 – Bibliografia/ legislação referente às temáticas indicadas:



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 6 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CONDUTOR DE MÁQUINAS PESADAS E VEÍCULOS ESPECIAIS)

ATA NÚMERO UM

- Regulamento Municipal de Resíduos Urbanos, Imagem, Limpeza e Higiene Urbana de Almada, disponível em http://www.m-almada.pt/xportal/xmain?xpid=cnav2&xpgid=regulamentosmunicipais®ulamentosmunicipais_page=2 ;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na redação em vigor).

B1.2 – A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos e poderá comportar uma ou mais fases e será valorada 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.

B2 - Método de seleção complementar: *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)*, conforme descrito no ponto **A2** da presente Ata.

B3 - A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha em anexo à presente Ata, resultante da aplicação da fórmula:

$$CF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS$$

C – Critérios de desempate - Esgotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no n.º 1 do art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 2 do referido artigo, concretamente:

- 1.º - Melhor classificação obtida no primeiro método de seleção utilizado (*Avaliação Curricular* ou *Prova de Conhecimentos*);
- 2.º - Melhor classificação obtida no método de seleção seguinte (*Entrevista de Avaliação de Competências* ou *Avaliação Psicológica*);
- 3.º - Melhor classificação obtida no último método de seleção utilizado (*Entrevista Profissional de Seleção*);

D – Documentos de suporte: O júri deliberou, por unanimidade, aprovar os modelos das fichas de avaliação curricular (*AC*), da entrevista profissional de seleção (*EPS*), e da Classificação Final (*CF*) que fazem igualmente parte integrante da presente ata, e nas quais serão lançadas as valorações de cada candidato



Câmara Municipal de Almada
Departamento de Recursos Humanos

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 6 POSTOS DE TRABALHO
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(CONDUTOR DE MÁQUINAS PESADAS E VEICULOS ESPECIAIS)**

ATA NÚMERO UM

E não havendo mais nada a tratar, deu-se por encerrada a reunião, tendo-se lavrado a presente ata que vai ser lida e assinada pelos membros do Júri presentes.

**O JÚRI,
Presidente,**

*(Ana Sofia Dias Almeida Marques Campos,
Chefe de Divisão de Limpeza Urbana)*

Primeiro Vogal Efetivo,

*(Francisco Manuel Pedreiro Garrido,
Encarregado Geral Operacional)*

Segundo Vogal Efetivo,

*(Dulce Maria Pinheiro Raimundo,
Técnica Superior)*