

## Detalhe de Oferta de Emprego

---

### Caracterização da Oferta

---

**Código da Oferta:** OE202404/0660

**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum

**Estado:** Ativa

**Nível Orgânico:** Outros

**Orgão / Serviço:** Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra

**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado

**Regime:** Carreiras Gerais

**Carreira:** Assistente Técnico

**Categoria:** Assistente Técnico

**Grau de Complexidade:** 2

**Remuneração:** 922,47€

**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

**Caracterização do Posto de Trabalho:**

Funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração de informações, pareceres e atividades conducentes à definição e concretização das políticas dos SMTUC.

### Requisitos de Admissão

---

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

**Relação Jurídica:** CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:** c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:** Nos termos previstos no n.º 5 do art.º 30.º da LTFP, o recrutamento deverá ser feito, a título excecional, de entre trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, ou sem vínculo de emprego público, com base nos seguintes fundamentos:

- A improbabilidade de ocupação do posto de trabalho a concurso por trabalhador detentor de um vínculo de emprego público, considerando a área de atividade e, conseqüentemente a especificidade das funções a desempenhar - caso surjam candidatos detentores de vínculo, os mesmos terão prioridade legal no recrutamento;
- A imperiosa necessidade de promover com urgência, o preenchimento do posto de trabalho em causa, decorre da necessidade de reforçar a área em questão, devido ao elevado volume de trabalho e da necessidade de prestar diversas informações quer internamente, quer a entidades externas;
- Que a celeridade e a economia de meios se impõem no universo da Administração Pública, a qual deve estar dotada de trabalhadores suficientes com vista à prossecução das suas atribuições;
- Em obediência aos princípios da racionalização, da eficácia e eficiência que devem presidir à atividade destes Serviços e no relevante interesse público no recrutamento.

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** 12º ano (ensino secundário)

#### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra	1	Avenida de Conímbriga - Santa Clara - Apartado 5015		3041901 COIMBRA	Coimbra	Coimbra

**Total Postos de Trabalho:** 1

#### Nº de Vagas/ Alterações

#### Formação Profissional

**Outros Requisitos:**

#### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** Guarda Inglesa- Apartado 5015 - 3041-951 Coimbra

**Contacto:** 239801100

**Data Publicitação:** 2024-04-15

**Data Limite:** 2024-04-30

#### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Diário da Republica, 2ª Série n.º 74 de 15 de abril de 2024

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** 1 – Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2, do art.º 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugada com a alínea a) do n.º 1 e com o n.º 4, ambos do art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, adiante designada por Portaria, faz-se público que, por deliberação do Conselho

de Administração de 10 de fevereiro de 2023, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para ocupação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Técnico, o qual se encontra previsto e não ocupado no mapa de pessoal destes Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra 2 - Legislação aplicável: Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro. 3 - Conforme solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, a Administração Local não é obrigada a consultar o INA, no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação. No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, foi consultada a CIM RC – Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, a qual informou que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação, nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação 4 - Âmbito do Recrutamento: Nos termos previstos no n.º 5 do art.º 30.º da LTFP, o recrutamento deverá ser feito, a título excecional, de entre trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, ou sem vínculo de emprego público, com base nos seguintes fundamentos: - A improbabilidade de ocupação do posto de trabalho a concurso por trabalhador detentor de um vínculo de emprego público, considerando a área de atividade e, consequentemente a especificidade das funções a desempenhar - caso surjam candidatos detentores de vínculo, os mesmos terão prioridade legal no recrutamento; - A imperiosa necessidade de promover com urgência, o preenchimento do posto de trabalho em causa, decorre da necessidade de reforçar a área em questão, devido ao elevado volume de trabalho e da necessidade de prestar diversas informações quer internamente, quer a entidades externas; - Que a celeridade e a economia de meios se impõem no universo da Administração Pública, a qual deve estar dotada de trabalhadores suficientes com vista à prossecução das suas atribuições; - Em obediência aos princípios da racionalização, da eficácia e eficiência que devem presidir à atividade destes Serviços e no relevante interesse público no recrutamento. 4.1 - Nos termos previstos na alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º da LTFP, o recrutamento efetuar-se-á pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos. 5 - Local de Trabalho: Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra. 6 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores em referência e para os efeitos previstos no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria. 7 - Posição Remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência a 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Assistente Técnico, nível remuneratório 7, da Tabela Remuneratória Única, correspondente atualmente a € 861,23. 8 - Caracterização do Posto de Trabalho: Funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração de informações, pareceres e atividades conducentes à definição e concretização das políticas dos SMTUC. 9 - Requisitos de Admissão 9.1 - Requisitos Gerais: Os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no art.º 17.º da LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 9.2 - Requisitos Habilitacionais: Os candidatos deverão ser detentores do 12º ano de escolaridade ou curso equiparado, correspondente ao grau 2 de complexidade funcional, conforme alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. 9.3 - Outros requisitos de recrutamento - Podem ainda candidatar-se ao procedimento em causa, nos termos da alínea a) a d) do n.º 1 do art.º 35.º da LTFP: a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa; b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro

órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação; c) Trabalhadores integrados em outras carreiras, desde que detenham os requisitos para ingresso na carreira/categoria; d) Trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído. 9.4 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal destes Serviços Municipalizados, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 9.5 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite para apresentação de candidaturas. 10 - Forma e prazo de apresentação de candidaturas: 10.1 – Por impossibilidade de as candidaturas serem efetuadas através de plataforma eletrónica, devem as mesmas ser formalizadas em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível no site oficial ([www.smtuc.pt](http://www.smtuc.pt)) SMTUC/Documentos/Outros Documentos/Recursos Humanos, enviadas preferencialmente por carta registada, endereçadas ao Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra, para Guarda Inglesa - Apartado 5015 3041-951 Coimbra, devendo a sua expedição ocorrer até ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas, findo o qual não serão as mesmas consideradas, ou em alternativa entregar pessoalmente na Secção de Expediente Documentação e Arquivo ou na Secção de Recursos Humanos das 9.00h às 12.30h e das 14.00h às 17.30h. 10.2 - O formulário de candidatura, deverá indicar a referência do procedimento e ser acompanhado da seguinte documentação: a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito; b) Currículo profissional atualizado e devidamente datado e assinado; c) Sendo o caso declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público estabelecida, bem como da carreira/categoria de que seja titular e da atividade que executa e da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida; d) Caso um dos métodos de seleção a aplicar aos candidatos seja a Avaliação Curricular, deverão ser ainda apresentados documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais (onde constem inequivocamente as funções/atividades exercidas, bem como a duração das mesmas), detidas pelo candidato, bem como, da avaliação de desempenho exigida expressão quantitativa (a ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada através de documento, emitido pelo respetivo serviço, comprovativo de tal facto); e) Os candidatos com deficiência (com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%), que possam exercer sem limitações funcionais, a atividade a que se candidata, 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. 10.3 - A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas a) e b) do ponto 8.2, até ao fim do prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, deverá determinar a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto no art.º 15.º da Portaria. 10.4 - Só serão considerados, para efeitos da aplicação dos métodos de seleção, os documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais referidos na alínea d) do ponto 7.2, desde que os mesmos sejam entregues até ao fim do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas. 10.5 - A não apresentação da declaração exigida na alínea c), do ponto 7.2 determinará a apreciação da candidatura como se tratando de candidatos sem vínculo de emprego público previamente constituído, salvo se se tratar de trabalhadores em exercício de funções nestes Serviços Municipalizados os quais estão dispensados da sua apresentação do documento indicado na alínea d) do ponto 7.2, bem como dos documentos comprovativos dos factos constantes do curriculum vitae, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 10.6 - A não apresentação dos documentos exigidos na alínea f) do ponto 7.2, determinará a apreciação da candidatura como se tratando de candidato não portador de deficiência. 10.7 - Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. 10.8 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 11 - Métodos de Seleção – Critérios Gerais - Prova de Conhecimentos – Ponderação de 100%; - Avaliação Psicológica 11.2 - Prova de Conhecimentos A prova de conhecimentos, com a duração de 60 minutos, será efetuada de forma escrita, em suporte de papel e será constituída por questões de cultura geral e por

questões que incidem sobre as seguintes matérias: • Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; • Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; • Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; • Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual; • Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atual; Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato de papel, não anotada, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

11.3 - Avaliação Psicológica A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências: - Realização e orientação para resultados; - Orientação para o serviço público; - Conhecimentos e experiência; - Organização e método de trabalho; - Trabalho de equipa e cooperação; - Adaptação e melhoria contínua; - Responsabilidade e compromisso com o serviço; - Tolerância à pressão e contrariedades; - Orientação para a segurança. A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma: A avaliação psicológica através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

12.2 - Avaliação Curricular A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:  $AC = (HL + FP + 2*EP + AVD)/05$  Sendo: HL = Habilitações Literárias: - Escolaridade obrigatória 18 valores; - Escolaridade superior à obrigatória 20 valores. Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

12.2.2 - FP = Formação Profissional: - Cursos com duração = 7 horas 1 valor; - Cursos com duração > 7 horas e = 21 horas 2 valores; - Cursos com duração > 21 horas e = 35 horas 3 valores; - Cursos com duração > 35 horas 4 valores. Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

12.2.3 - EP = Experiência Profissional: - = 12 meses 04 valores; - > 12 meses e = 24 meses 08 valores; - > 24 meses e = 36 meses 12 valores; - > 36 meses e = 48 meses 16 valores; - > 48 meses 20 valores. Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.

12.2.4 - AVD = Avaliação de Desempenho Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho ou a classificação de serviço relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. A nota obtida em cada ano na avaliação de desempenho ou na classificação de serviço será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 2 ou por 4, consoante a escala de avaliação seja de 0 a 10 valores ou de 0 a 5 valores, respetivamente. Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:  $S$  da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores  $3 A$  ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Neste caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 pontos por cada ano não avaliado.

12.3 - Entrevista de Avaliação de Competências A 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, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões

diretamente relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho. Atendendo à caracterização dos postos de trabalho, as competências que se pretendem avaliar são as seguintes: Técnicas: - Orientação para o serviço público; - Adaptação e melhoria contínua; - Inovação e qualidade. Pessoais - Trabalho de equipa e cooperação; - Responsabilidade e compromisso com o serviço. Conceptuais ou Conhecimentos Específicos - Conhecimentos especializados e experiência O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação: - 20 – Elevado (Comportamento associado nas 6 Competências); - 16 – Bom (Comportamento associado em 4 ou 5 Competências); - 12 – Suficiente (Comportamento associado em 3 Competências); - 8 – Reduzido (Comportamento associado em 2 Competências); - 4 – Insuficiente (Comportamento associado em 0/1 Competências). 13 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento. 14 Em situações de igualdade de classificação decorrente da aplicação das fórmulas de classificação final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo dada preferência ao candidato que tiver mais tempo de experiência profissional. No entanto, se após aplicação destes critérios de desempate, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será dada preferência: ? Ao candidato que tiver um nível académico superior; ? Subsistindo o empate, pela antiguidade das habilitações literárias, sendo dada preferência ao candidato que tiver concluído o último nível académico há mais tempo; ? Subsistindo o empate, pela data de nascimento, sendo dada preferência ao candidato com mais idade. 16 – 15 - Nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art.º 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante da publicitação, sendo valorados de acordo com o definido no artigo, e excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. 16 – Composição do Júri: PRESIDENTE - Dra. Maria João de Melo Pessoa de Oliveira (vogal do Conselho de Administração) VOGAIS EFETIVOS Sandra Isabel Gonçalves Correia, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos - Óscar Carvalho Pinto Carneiro, Chefe de Divisão de Serviços de Produção VOGAIS SUPLENTEs - Carlos Alberto Vieira da Silva, Técnico Superior - Raquel Maria Rodrigues Santos Vizeu, Técnica Superior 17 - De acordo com o preceituado na alínea f) do artigo 3.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados através de correio eletrónico, com recibo de entrega, ou por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo para a realização da audiência dos interessados. As alegações a proferir deverão ser feitas através do formulário tipo, que estará disponível no site oficial destes Serviços. ([www.smtuc.pt](http://www.smtuc.pt)) em SMTUC/Documentos/Outros Documentos/Recursos Humanos. 18 - Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no n.º 2 do art.º 6.º da Portaria, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar. 19 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada, para consulta, no site dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra ([www.smtuc.pt](http://www.smtuc.pt)) em SMTUC/Documentos/Outros Documentos/Recursos Humanos, sendo ainda publicitada através de aviso no Diário da República, em conformidade com o disposto no n.º 4 do art.º 25.º da Portaria. 20 - Em cumprimento da alínea h) do art.º 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. 21 - Aos candidatos com deficiência é garantido o cumprimento dos direitos estipulados no art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. 22 - Período Experimental: 22.1 - O regime aplicável ao período experimental obedecerá ao estabelecido no art.º 45 e seguintes da LTFP. 22.2 - O Júri responsável pelo acompanhamento e avaliação do período experimental terá a mesma composição do Júri do concurso, devendo o mesmo analisar e propor para aprovação, as regras a observar na respetiva avaliação.

---

---

---

---

---

---

**Alteração de Júri**

---

**Resultados**

---

**Questionário de Terminó da Oferta**

---

**Admitidos**

**Masculinos:**

**Femininos:**

**Total:**

**Total SME:**

**Total Com Auxílio da BEP:**

**Recrutados**

**Masculinos:**

**Femininos:**

**Total:**

**Total Portadores Deficiência:**

**Total SME:**

**Total Com Auxílio da BEP:**

