

## Detalhe de Oferta de Emprego

---

### Caracterização da Oferta

---

**Código da Oferta:** OE202304/0574

**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum

**Estado:** Ativa

**Nível Orgânico:** Juntas de Freguesia

**Orgão / Serviço:** Junta de Freguesia de Póvoa de São Miguel

**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado

**Regime:** Carreiras Gerais

**Carreira:** Assistente Operacional

**Categoria:** Assistente Operacional

**Grau de Complexidade:** 1

**Remuneração:** 761,58€

**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

**Caracterização do Posto de Trabalho:**

Desempenho de funções de acordo com o mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo ainda, de acordo com o mapa de pessoal aprovado proceder à limpeza das ruas e outros locais públicos da Freguesia; Realizar a manutenção de espaços verdes/jardins; Realizar as tarefas inerentes à limpeza e conservação dos cemitérios da freguesia; Manusear veículos, equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos, necessários à execução dos trabalhos e proceder à sua arrumação, limpeza e manutenção; Garantir o apoio a atividades diversas; Realizar as demais atividades do conteúdo funcional

### 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

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:**

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

b) 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 perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:**

Junta de Freguesia de Póvoa de São Miguel

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** Habilitação Ignorada

### Locais de Trabalho

---

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Junta de Freguesia 1 de Póvoa de São Miguel		Rua da Igreja , 80	Póvoa de São Miguel	7885259 PÓVOA DE SÃO MIGUEL	Beja	Moura

**Total Postos de Trabalho: 1**

#### Nº de Vagas/ Alterações

---

#### Formação Profissional

---

**Outros Requisitos:**

#### Formalização das Candidaturas

---

**Envio de Candidaturas para:** [www.jf-povoasaomiguel.pt](http://www.jf-povoasaomiguel.pt)

**Contacto:** 285915131

**Data Publicitação:** 2023-04-19

**Data Limite:** 2023-05-05

#### Texto Publicado

---

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Diário da República, 2.ª Série n.º77 de 19 de abril de 2023

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** 1 – Na sequência da deliberação da Junta de Freguesia, em reunião realizada em 23 janeiro de 2023, torna-se público que, nos termos dos artigos 30.º/1 e 33.º/2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada apenas por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão consolidada, conjugados com a subalíneas i), ii) e iii) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada por Portaria), se encontra aberto procedimento concursal comum para ocupação imediata ou futura de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional a que se refere o anexo 2 do artigo 88.º da LTFP. 2 – Consultada a Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo (CIMBAL), na qualidade de EGRA (Entidade Gestora da Valorização Profissional nas Autarquias Locais), nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/9, na sua redação atual, esta informou mediante ofício n.º 2023/11, de 09 de fevereiro, que a EGRA ainda não se encontra constituída pela CIMBAL. 3 – Para efeito do disposto no n.º 5 do artigo 25.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia, relativas ao posto de trabalho a ocupar. 4 – No caso previsto na parte segunda do n.º 5 do artigo 25.º da Portaria, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada quando, nesse período, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho. 5 – Local de trabalho: Área territorial da Freguesia de Póvoa de São Miguel. 6 – Caracterização do posto de trabalho: desempenho de funções de acordo com o mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo ainda, de acordo com o mapa de pessoal aprovado proceder à limpeza das ruas e outros locais públicos da Freguesia; Realizar a manutenção de espaços verdes/jardins; Realizar as tarefas inerentes à limpeza e conservação dos cemitérios da freguesia; Manusear veículos, equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos, necessários à execução dos trabalhos e proceder à sua arrumação, limpeza e manutenção; Garantir o apoio a atividades diversas; Realizar as demais atividades do conteúdo funcional. 7 – Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório de referência é a 1.ª posição, nível 5, da carreira/categoria de Assistente Operacional, a que corresponde o montante pecuniário de 761,58 €, (setecentos e sessenta e um euros e cinquenta e oito cêntimos), de acordo com a Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-

C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro. 8 – Requisitos gerais de admissão: os requisitos de admissão são os previstos no artigo 17.º da LTFP: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados 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 daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 8.1 – A apresentação dos documentos comprovativos da detenção dos requisitos gerais de admissão pode ser dispensada, desde que no formulário de candidatura os/as candidatos/as declarem sob compromisso de honra que reúnem tais requisitos. 9 – Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos gerais de admissão ao procedimento, até à data-limite de apresentação das candidaturas. 10 – Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade autárquica, na impossibilidade de ocupação do posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal, por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de valorização profissional, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com vínculo a termo resolutivo ou sem vínculo de emprego público, conforme deliberação 23 de janeiro de 2023, da Freguesia de Póvoa de São Miguel. 10.1 – Podem também candidatar-se nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11/10, os/as militares que tenham prestado serviço efetivo em regime de contrato pelo período mínimo de 8 (oito) anos, desde que reúnam os requisitos estabelecidos nesse regime. 11 – Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento: 4 anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31-12-1966; 6 anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01-01-1967 e 31-12-1980 e 9 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01-01-1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito previsto na Lei n.º 85/2009, de 27/8 – 12 anos de escolaridade, nascidos após 01-01-1995). 11.1 – O nível habilitacional exigido em função da idade não é passível de ser substituído por formação e/ou experiência em funções similares e equiparadas. 12 – Impedimentos de admissão: não podem ser admitidos candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho no mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Póvoa de São Miguel, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento. 13 – Forma de apresentação da candidatura: As candidaturas deverão ser efetuadas no formulário próprio para o efeito, disponível na página eletrónica da Freguesia de Póvoa de São Miguel, em [www.jf-povoasaomiguel.pt](http://www.jf-povoasaomiguel.pt) contendo os elementos a que se referem as alíneas a) a g) do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria, acompanhadas do respetivo currículo. 13.1 - A remessa da candidatura por outra via só poderá ser aceite, a título excecional e devidamente fundamentada e, como tal, aceite pelo júri, conforme previsto no n.º 3, do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, na redação atual. 13.2- Em caso de entrega da candidatura em formato de papel, mediante o preenchimento do formulário tipo, esta deve ser enviada por correio registado com aviso de receção, dirigida ao Sr. Presidente da Freguesia de Póvoa de São Miguel, até ao último dia do prazo fixado, para a seguinte morada: Rua da Igreja, n.º 80 7885-259 Póvoa de São Miguel. 13.3 - O formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, deve obrigatoriamente identificar o procedimento concursal a que corresponde a candidatura e ser acompanhado dos seguintes documentos: a) Certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias referidas no ponto 11., sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão remeter, em simultâneo, documento comprovativo correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras, previsto pela legislação portuguesa aplicável. b) Declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem, (aplicável apenas a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas) devidamente atualizada, da qual conste a modalidade do vínculo de emprego público, a antiguidade na carreira, na categoria e no exercício de funções públicas, a descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho ocupado, as avaliações de desempenho dos dois últimos ciclos avaliativos, ou a declaração da sua inexistência, bem como a indicação da posição e nível remuneratório, com indicação do respetivo valor. c) Currículo profissional detalhado e atualizado, devidamente datado e assinado, onde constem as funções exercidas e as desempenhadas anteriormente, com indicação dos correspondentes períodos e atividades relevantes, bem como a formação profissional detida, referindo as ações de formação frequentadas e a sua duração, acompanhado dos respetivos documentos comprovativos. d) Quaisquer outros documentos que os candidatos

considerem relevantes para a apreciação do seu mérito. 14 – Prazo de candidatura: 10 (dez) dias úteis contados do dia seguinte à data da publicação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) acessível em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt). 15 – Métodos de seleção - nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes: a) Prova de Conhecimentos (PC); b) Avaliação Psicológica (AP). 15.1 – De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes: a) Avaliação Curricular (AC); b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). 15.2 – Os métodos de seleção referidos em 15.1 podem ser afastados pelos/as candidatos/as, mediante declaração escrita inserta no formulário tipo de admissão ao procedimento, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos/as. 16 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluído do procedimento o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases que o constituam ou que não compareça à realização de um método que exija a sua presença e para a qual foi notificado, não lhe sendo assim aplicado o método seguinte. 16.1 – A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas: 16.2 –  $OF = 100\% PC + Apto AP$  Em que: OF = Ordenação final PC = Prova de conhecimentos AP = Avaliação psicológica 16.3 –  $OF = 60\%AC + 40\%EAC$  Em que: OF = Ordenação final AC = Avaliação curricular EAC = Entrevista de avaliação de competências 16.4 – Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos/as candidatos/as, em situação de preferência legal, o júri adere às regras estabelecidas no n.º 1, alíneas a) e b) do artigo 24.º da Portaria. 16.5 – Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos/as candidatos/as e situação não configurada pela lei como preferencial, o júri adere aos critérios estabelecidos no artigo 24.º/2, alínea a) da Portaria. Subsistindo o empate, aplicar-se-ão sucessivamente os seguintes critérios. a) Candidato/a com maior experiência profissional na área a que o procedimento se destina; b) Candidatos/as com o maior número de horas de formação profissional, relacionadas com a área do procedimento concursal; c) Candidato/a com a classificação final da habilitação académica exigida mais elevada. 17 – Descrição dos métodos de seleção: 17.1 – Prova Prática de Conhecimentos (PPC): a prova de conhecimentos será prática e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos e a sua capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. 17.2 – A prova será de natureza prática e individual, com a duração máxima de 20 minutos, avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, com ponderação de 100% da nota final. Cada candidato deverá realizar 4 (quatro) exercícios, cada um com a pontuação máxima de 6 valores e que consistem no seguinte: 17.3 – Conteúdo/Avaliação da prova prática: • Exercício 1 – Reconhecimento de materiais e ferramentas: - 0 materiais e ferramentas identificadas – 0 valores; - 2 ou 1 materiais e ferramentas identificadas – 2 valores; - 4 ou 3 materiais e ferramentas identificadas – 3 valores; - 6 ou 5 materiais e ferramentas identificadas – 5 valores. • Exercício 2 – Identificação de materiais e ferramentas de trabalho: - Sinalização incorreta e não utilização dos EPI's – 0 valores; - Correta sinalização e não utilização dos EPI's / Sinalização parcialmente correta e utilização correta dos EPI'S / Sinalização parcialmente correta e utilização parcial dos EPI's – 5 valores; - Correta sinalização e utilização parcial dos EPI's / Sinalização parcialmente correta e utilização correta dos EPI's / Sinalização parcialmente correta e utilização parcial dos EPI's ferramentas – 6 valores; • Exercício 3 – Pavimentação de 1m<sup>2</sup> de betuminoso: - Trabalho não realizado ou abandono da prova – 0 valores; - Trabalho executado de forma insuficiente – 2 valores; - Trabalho executado de forma razoável – 3 valores; - Trabalho executado com perfeição – 5 valores. • Exercício 4 – Corte e remoção de ervas com disco e fio: - Uso de equipamento de segurança – 1 valor; - Método de Corte – 1 valor; - Modo correto de funcionamento – 1 valor; - Mudança do disco e fio – 4 valores. 18 – Avaliação Psicológica (AP): destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. O método em causa deve ser assegurado preferencialmente pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) ou pela Fundação FEFAL e quando

fundamentadamente for inviável mediante o recurso a entidade especializada privada. A avaliação psicológica é avaliada segundo a menção classificativa de Apto e Não Apto, podendo comportar uma ou mais fases. 18.1 – O procedimento concursal cessa relativamente aos/às candidatos/as que obtenham a menção de Não Apto neste método de seleção ou numa das suas fases. 19 – Avaliação Curricular (AC): A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida. 19.1 – A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e ponderação de 60% na valoração final, e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros infra, de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = 20\% HA + 25\% FP + 40\% EP + 15\% AD$ . a) Habilitação académica (HA) – será ponderada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma: - 4.ª classe – 12 valores; - 6.º ano – 14 valores; - 9.º ano – 16 valores; - 12.º ano – 18 valores; - Superior ao 12.º ano – 20 valores. b) Formação profissional (FP) – apenas se considerará a formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 (cinco) anos. A pontuação total a atribuir não pode ser superior a 20 valores, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. Quando dos respetivos documentos não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. A pontuação final neste fator de avaliação, será obtida de acordo com a seguinte grelha: - Sem formação: 8 valores; - Até 20 horas: 10 valores; - Mais de 20 até 30 horas: 12 valores; - Mais de 30 até 45 horas: 14 valores; - Mais de 45 horas até 60 horas: 16 valores; - Mais de 60 horas até 80 horas: 18 valores; - Mais de 80 horas: 20 valores. c) Experiência profissional (EP) – será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, em função da sua duração, de acordo com a seguinte grelha: - Sem experiência – 10 valores; - Inferior a 1 ano – 13 valores; - Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 15 valores; - Igual a 2 anos e inferior a 3 anos – 17 valores; - Igual a 3 anos ou superior – 20 valores. d) Avaliação do desempenho (AD) – devidamente comprovada, ponderando a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e ponderada da seguinte forma: - De 4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 Mérito Excelente = 20 valores; - de 4 a 4,4 – Muito Bom / 4 a 5 Desempenho Relevante – 16 valores; - De 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores; - De 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 Desempenho Inadequado – 8 valores. - Para os candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. 20 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 20.1 – A EAC será realizada por pessoal técnico devidamente habilitado, do município de Moura ou de outros municípios ou entidades públicas ou privadas especializadas. 20.2 – Para o 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. 20.3 – As competências a avaliar serão as seguintes: Realização e Orientação para resultados; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Orientação para a segurança e Conhecimentos e experiência. 20.4 – A classificação final deste método de seleção expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, será alcançada através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada competência avaliada. 21 – Composição e identificação do júri do procedimento concursal e do período experimental: Presidente: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos do Município de Moura. Vogais efetivos: David José Romero do Carmo, Técnico Superior da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos do Município de Moura, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Mário António Lopes Valério, Encarregado Geral Operacional da Divisão Operacional e Serviços Urbanos do Município de Moura. Vogais suplentes: Mário Fernando Paulos Cadeirinhas, Encarregado Geral Operacional da Divisão Operacional e Serviços Urbanos e Paulo Manuel Piçarra Limpo, Encarregado Operacional da Divisão Operacional e Serviços Urbanos. 22 – Forma de publicitação da lista de ordenação final dos/as candidatos/as: A lista unitária de ordenação final após homologação, será publicitada no edifício sede da Freguesia de Póvoa de São Miguel, Rua da Igreja n.º80, e disponibilizada na página de detalhe do

procedimento concursal, em [www.jf-povoasaomiguel.pt](http://www.jf-povoasaomiguel.pt), sendo publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação. 23 – Número de lugares a preencher por pessoas com deficiência: Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o/a candidato/a com deficiência tem preferência em igualdade de classificação. 24 – As notificações previstas na Portaria são efetuadas preferencialmente através da página de detalhe do procedimento concursal, em [www.jf-povoasaomiguel.pt](http://www.jf-povoasaomiguel.pt) ou por correio eletrónico. 25 – As atas do júri, serão facultadas aos/às candidatos/as sempre que solicitado, por escrito, e serão publicitadas na página eletrónica da Junta de Freguesia de Póvoa de São Miguel em [www.jf-povoasaomiguel.pt](http://www.jf-povoasaomiguel.pt). 26 – O acesso à informação e ao processo é assegurado, em qualquer uma das fases, nos termos da alínea h) do artigo 3.º da Portaria. 27 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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. 28 – Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso é publicado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na página de detalhe do procedimento concursal, em [www.jf-povoasaomiguel.pt](http://www.jf-povoasaomiguel.pt) e na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) de forma integral.

**Observações**

---



---



---



---



---



---



---



---

**Alteração de Júri**

---

**Resultados**

---

**Questionário de Termina 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:**