

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202011/0475
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Activa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Montemor-o-Novo
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Técnico
Categoria: Assistente Técnico

Grau de Complexidade: 2
Remuneração: 693,13
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do posto de trabalho: para além das funções correspondentes à carreira de assistente técnico e categoria de assistente técnico constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe desempenhar, designadamente, as seguintes funções:

- Garantir as ligações administrativas com os outros serviços municipais e os clubes e associações;
- Articular pedidos do movimento associativo com os serviços do município;
- Acompanhar o movimento associativo do concelho;
- Efetuar atendimento técnico, acompanhamento e encaminhamento de processos.

Caracterização do Posto de Trabalho:

- Apoiar a constituição e funcionamento das associações;
- Gerir e divulgar o calendário de atividades;
- Manter informação atualizada sobre a atividade das associações locais no Portal da Associação;
- Recolher e divulgar informação de ações de formação, seminários, fóruns, conferências, sessões de esclarecimento e edição de publicações.

A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81º da LGTFP.

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: Não Aplicável

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

| Local Trabalho | Nº Postos | Morada | Localidade | Código Postal | Distrito | Concelho |
|-------------------------------------|-----------|-----------------------------|------------|----------------------------|----------|-----------------|
| Câmara Municipal de Montemor-o-Novo | 1 | Largo dos Paços do Concelho | | 7050127 MONTEMOR-O-NOVO | Évora | Montemor-o-Novo |

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Município de Montemor-o-Novo, Largo dos Paços do Concelho, 7050-127 Montemor-o-Novo

Contacto: 266898100

Data Publicitação: 2020-11-18

Data Limite: 2020-12-02

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato)nº18683/2020, Diário da República, 2ª Série, 17 de novembro de 2020

Texto Publicado em Jornal Oficial: Aviso Integral: MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-NOVO Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Técnico - Área de Relações Públicas (Gabinete das Associações) 1. - Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e no artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 07 de outubro de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de (dez) dias úteis, a contar da data de publicação de aviso no Diário da República, ou da data de publicitação na Bolsa de Emprego Público, caso ocorra em momento posterior, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na categoria de Assistente Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico, área de Relações Públicas (Gabinete das Associações). 2. - As autarquias locais não estão obrigadas a consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional (solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014). 3. - Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Montemor-o-Novo e consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central a mesma informou, em 19 de junho de 2020, que ainda não se encontra constituída a EGRA. 4. - Caracterização do posto de trabalho: para além das funções correspondentes à carreira de assistente técnico e categoria de assistente técnico constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe desempenhar, designadamente, as seguintes

funções: -Garantir as ligações administrativas com os outros serviços municipais e os clubes e associações; - Articular pedidos do movimento associativo com os serviços do município; - Acompanhar o movimento associativo do concelho; - Efetuar atendimento técnico, acompanhamento e encaminhamento de processos. - Apoiar a constituição e funcionamento das associações; - Gerir e divulgar o calendário de atividades; - Manter informação atualizada sobre a atividade das associações locais no Portal da Associação; - Recolher e divulgar informação de ações de formação, seminários, fóruns, conferências, sessões de esclarecimento e edição de publicações. A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81º da LGTFP. 5. - Local de trabalho: Casa das Associações - área geográfica do Município de Montemor-o-Novo. 6. - Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38º da LGTFP e artigo 21º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à primeira posição remuneratória, nível 5 da carreira e categoria de assistente técnico, a que corresponde a remuneração de € 693,13. 7. - Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos, previstos no artigo 17º da LGTFP: a) Nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial; b) 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 da função; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 8. - Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória - área/curso técnicos ou profissionais de ciências sociais e humanas. 9. - Não é permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. 10. - Âmbito do recrutamento: 10.1. - O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30º LGTFP. 10.2. - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30º da LGTFP, conforme deliberação da Câmara Municipal de 11 de dezembro de 2019. 10.3. - Não podem ser admitidos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Montemor-o-Novo idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado. 11 - Formalização das candidaturas: 11.1. - A apresentação das candidaturas é formalizada, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário tipo disponível na Unidade de Administração Geral da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo, ou no ou no sítio da internet <http://www.cm-montemornovo.pt>, podendo ser entregue pessoalmente naquela Unidade até ao último dia do prazo fixado, ou remetido pelo correio, registado e com aviso de receção, para o Largo dos Paços do Concelho, 7050-127 Montemor-o-Novo, expedido até ao termo do prazo fixado. 11.2. - Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. 11.3. - O formulário de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão: a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias; b) Currículo profissional detalhado, atualizado, 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; c) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na categoria e carreira e no exercício de funções públicas, a posição remuneratória que detém nessa data, bem como as avaliações do desempenho relativas aos últimos três anos; d) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer. 11.4. - A não apresentação dos documentos referidos no ponto anterior até à data limite fixada para a entrega das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto nos n.os 9 e 10 do artigo 20º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de

abril. 11.5. - É dispensada a apresentação de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual, no caso dos candidatos que exerçam funções no Município de Montemor-o-Novo. 11.6. - Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 11.7. - Os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. 11.8. - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 12. - Métodos de seleção - nos termos conjugados do disposto no artigo 36º da LGTFP e artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e, ainda, o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção. 12.1. - Prova de conhecimentos (PC) - A valoração deste método de seleção é de 45%. Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Será de natureza teórica e prática e terá uma duração não superior a 01.30 horas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo permitida a consulta dos diplomas e matérias abaixo indicados. A prova de conhecimentos teórica (PCT), sob a forma escrita, com consulta, terá uma duração não superior a 01.00 horas. Será expressa numa escala de 0 a 10 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os temas a abordar na prova de conhecimentos teóricos são os seguintes: - Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei nº75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação e Lei 169/99, de 18 de setembro na sua atual redação. - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na sua atual redação, PARTE II - Vínculo de emprego público/TÍTULO IV - Conteúdo do vínculo de emprego público / CAPÍTULO IV - Tempos de trabalho; CAPÍTULO V - Tempos de não trabalho; CAPÍTULO VII - Exercício do poder disciplinar; - Atividades de Animação e Apoio à família. A Lei nº 5/97, de 10 de fevereiro; Decreto -Lei nº147/97, de 11 de junho; Portaria nº644/2015 de 20 de agosto; Despacho Conjunto nº300/97, de 9 de setembro, Lei nº85/2009 de 27 de agosto. - Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto - Lei nº5/2007 de 16 de janeiro. Na realização da prova de conhecimentos escrita será garantido o anonimato para efeitos de correção. 12.2. - Avaliação Psicológica (AP) - A valoração deste método de seleção é de 25%. 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: (a definir previamente com o psicólogo) a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o 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. 12.3. - Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade, se tenham por último encontrado, a cumprir função caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 2 do artigo 53º da Lei nº12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua atual redação; 12.3.1. - Avaliação Curricular (AC) - A valoração deste método de seleção é de 45 %. 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. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$ As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: a) ...15 valores - Escolaridade obrigatória consoante a idade; b) ...18 valores - Habilitação superior à exigida que não a licenciatura; c) ...20 valores - Habilitação superior à exigida correspondente à Licenciatura ou Superior; Considerando que: -Nascidos (as)

até 31 de dezembro de 1966 – 4º ano (4ª classe) -Nascidos (as) até 1 de janeiro de 1967 a 31 de dezembro de 1980 – 6º ano (6ª classe) -Nascidos (as) de 1 de janeiro de 1981 a 31 de dezembro de 1994 – 9º ano -Nascidos (as) após 1 de janeiro de 1995 – 12º ano A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: a) 18 Valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 ou mais horas; b) 16 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 40 ou mais horas e menos de 50 horas; c) 14 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 30 ou mais horas e menos de 40 horas; d) 12 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 20 ou mais horas e menos de 30 horas; e) 10 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 10 ou mais horas e menos de 20 horas; f) 8 valores - Sem formação diretamente relacionada com a área funcional; Cada Ação com mais de 100 horas acresce 1 valor por ação. Em caso algum a soma deste valor poderá exceder 20 valores. A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; b) 18 valores - 4 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; c) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; d) 14 valores – 2 anos ou mais e menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; e) 12 valores – 1 anos ou mais e menos de 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; f) 10 valores – Até 1 ano no exercício de funções idênticas à carreira e categoria; g) 8 valores – sem experiência profissional diretamente relacionada com a área funcional; A Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação: a) 20 valores – desempenho excelente/relevante (SIADAP 1,2,3(4,5 a 5 pontos); b) 18 valores – desempenho relevante/relevante (SIADAP 1,2,3(4 a 4,499 pontos); c) 15 valores – desempenho adequado/relevante (SIADAP 1,2,3(3 a 3,999 pontos); d) 10 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento/adequado (SIADAP 1,2,3(2 a 2,999 pontos); e) 06 valores – desempenho inadequado/inadequado (SIADAP 1,2,3(1 a 1,999 pontos); Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 12.3.2. - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – A valoração deste método de seleção é de 25 %. 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, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores; As competências a considerar serão as seguintes: a) Realização e orientação para os resultados b) Relacionamento interpessoal c) Responsabilidade e compromisso com o serviço d) Conhecimentos e experiência e) Trabalho de equipa e cooperação Como método de seleção facultativo será utilizado: 12.4. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – A valoração deste método de seleção é de 30 %. Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistado e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: a) Motivação; b) Sentido de organização c) Experiência profissional; d) Conhecimento da organização; e) Funções do Lugar; f) Comunicação; g) Relacionamento interpessoal; h) Autoavaliação; A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. 12.5. - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. 12.6. – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e determinada através da seguinte fórmula: $OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ Sendo: OF = Ordenação Final PC = Prova de

Conhecimentos AP = Avaliação Psicológica AC = Avaliação Curricular EAC = Entrevista de Avaliação de Competências EPS = Entrevista Profissional de Seleção

13. - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

14. - Composição do Júri: Presidente: Rui Miguel Lopes Simões – Coordenador do Gabinete das Associações; Primeiro Vogal Efetivo: Paulo Jorge da Silva Canas – Técnico Superior; Segundo Vogal Efetivo: Carlos Eduardo Lopes Sampaio – Coordenador da Unidade de gestão de Pessoal; Primeiro Vogal Suplente: Carlos António Russo Lebre - Assistente Técnico; Segundo Vogal Suplente: Pedro Duarte Cachochas de Carvalho Rosa (Técnico Superior/GICI). Nas suas faltas e impedimentos o presidente do júri será substituído pelo Primeiro Vogal Efetivo: Paulo Jorge da Silva Canas – Técnico Superior

15. - Exclusão e notificação dos candidatos: 15.1. - Os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência prévia nos termos do Código de Procedimento Administrativo. 15.2. - Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar. 15.3. - A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada no seu sítio da Internet. 15.4. - Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

16. – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda, publicado um aviso na 2ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

17. - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na 2ª série do Diário da República, por extrato, no sítio da Internet do Município de Montemor-o-Novo.

18. - Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade e de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Montemor-o-Novo, 30 de outubro de 2020

A Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo (Hortênsia dos Anjos Chegado Menino)

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: | | |