

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202305/0904

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Outros

Orgão / Serviço: Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 1.ª posição, nível remuneratório 5 da carreira e categoria de assistente operacional 769,20 €.

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho: Funções de assistente operacional, constantes no mapa anexo à LTFP, referido no n.º 2, do artigo 88.º, bem como, o de assegurar o atendimento telefónico geral dos SMAS de VFXIRA e o de assegurar os turnos em horários rotativos em todos os dias da semana.

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: Podem candidatar-se trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público. Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, por deliberação do Conselho de Administração, datada de 26 de

abril de 2023, podem, ainda, candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 4 anos de escolaridade (1º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira	1	Avenida Pedro Vítor, 5	Vila Franca de Xira	2600221 VILA FRANCA DE XIRA	Lisboa	Vila Franca de Xira

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 34.º, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º ambos da LTFP, correspondente ao Grau 1 de Complexidade funcional, que corresponde à carreira de assistente operacional, sendo exigida a titularidade de escolaridade obrigatória, ajustável à idade.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: SMAS de Vila Franca de Xira, Avenida Pedro Vítor, N.º 5 - 2600-221 Vila Franca de Xira.

Contacto: 263200600

Data Publicitação: 2023-05-25

Data Limite: 2023-06-16

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República.

Texto Publicado em Jornal Oficial: Em cumprimento do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e subalínea ii), da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º, conjugado com o n.º 4 do mesmo artigo, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que por deliberação do Conselho de Administração destes Serviços Municipalizados, de 26 de abril de 2023, se encontra aberto, procedimento concursal comum para recrutamento e preenchimento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do seguinte posto de trabalho, previsto no mapa de pessoal destes SMAS para o ano 2023, aprovado pela Assembleia Municipal de Vila Franca de Xira, de 20/12/2022, sob proposta da Câmara Municipal, de 30/11/2022, e aprovado em reunião do Conselho de Administração destes Serviços Municipalizados de 23/11/2022: Um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, Área de Telefonista. 1. Caracterização do posto de trabalho: Funções de assistente operacional, constantes no mapa anexo à LTFP, referido no n.º 2, do artigo 88.º, bem como, assegurar o atendimento telefónico geral dos SMAS de VFXIRA e assegurar os turnos em horários rotativos em todos os dias da semana. 2. Nível habilitacional exigido: Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 34.º, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º ambos da LTFP, correspondente ao Grau 1 de Complexidade funcional, que corresponde à carreira de assistente operacional, sendo exigida a titularidade de escolaridade obrigatória, ajustável à idade. 3. Local de Trabalho – Área do Município de Vila Franca de Xira. 4. Requisitos de Admissão – Poderão candidatar-se todos os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, reúnam os seguintes requisitos de admissão: 4.1. Os previstos no artigo 17.º da LTFP: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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 indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação

obrigatória. 5. Âmbito do recrutamento: 5.1 Podem candidatar-se trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público. Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, por deliberação do Conselho de Administração, datada de 26 de abril de 2023, podem, ainda, candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. 5.2 Nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos 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 órgão ou serviço (SMAS de Vila Franca de Xira) idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 6. Forma e prazo de apresentação da candidatura: 6.1 Prazo – 15 dias úteis a contar da data da publicação do Aviso no Diário da República, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 6.2 Formalização das candidaturas – As candidaturas são obrigatoriamente apresentadas em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, na Plataforma de Recrutamento destes Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, disponível no Link: <https://recrutamento-smasvfxira.wm3.cityfy.pt.>, sendo que, a morada/e-mail a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a/o constante do referido formulário. 6.3 A submissão da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes elementos em formato PDF, tendo como limite 5 Mb por documento: a) Certificado das habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo do reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão (documento obrigatório à submissão da candidatura); b) Curriculum Vitae devidamente atualizado à data da submissão da candidatura (documento obrigatório à submissão da candidatura); c) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco (5) anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas; d) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público); e) No caso de candidato que não detenha nacionalidade portuguesa, deverá apresentar documento comprovativo de que se encontra habilitado para trabalhar em Portugal, nos termos da legislação aplicável, consoante a respetiva nacionalidade estrangeira. 6.4 Os candidatos são dispensados da apresentação de documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a), b), c), d), e e) do n.º 4.1 do presente aviso, desde que declarem sob compromisso de honra, no próprio requerimento, e em alíneas separadas a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles. 6.5 As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei. 6.6 Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreva no seu curriculum, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. 7. Determinação do posicionamento remuneratório - O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar é a 1.ª posição, a que corresponde o nível remuneratório 5 da carreira e categoria de assistente operacional 769,20 €, de acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP, conjugado com os artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, com as alterações do Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 de abril. 8. Métodos de Seleção e Critérios: Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, conjugada com os n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão utilizados os seguintes métodos de seleção: a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, de harmonia com as alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP; b) Prova de Conhecimentos Teórica (PC), Avaliação Psicológica (AP) e conforme o disposto no n.º 2 do artigo 18.º da referida Portaria, como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os restantes candidatos. Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar os métodos de seleção aplicáveis, devendo expressar essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterão aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abarcados pela alínea b) Prova de Conhecimentos

Teórica, Avaliação Psicológica e conforme o disposto no n.º 2 do artigo 18.º da referida Portaria, como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências. A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assumem caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 21.º da referida Portaria.

8.1 Prova de Conhecimentos (PC) – Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, de realização individual, com a duração de 2 horas. A prova de conhecimentos será de forma escrita, com consulta da legislação em suporte de papel, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até às centésimas. O método de seleção prova de conhecimentos teórica versará sobre as seguintes matérias: Regulamento do Serviço de Abastecimento Público de Água dos SMAS de Vila Franca de Xira, publicado no Diário da República, 2.ª série – n.º 104 – de 30 de maio de 2013; Regulamento de Drenagem de Águas Residuais dos SMAS de Vila Franca de Xira; Regulamento de Descarga de Águas Residuais Industriais na Rede Pública de Drenagem do Concelho de Vila Franca de Xira, publicado no Diário da República, 2.ª série – n.º 55 – de 19 de março de 2010; Regulamento Orgânico dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, publicado no Diário da República, 2.ª série – n.º 71 – de 11 de abril de 2022; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na parte aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas; Acordo Coletivo de Trabalho de Empregador Público para os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento do Município de Vila Franca de Xira, n.º 4/2018, publicado no Diário da República, 2.ª série – n.º 1 – de 2 de janeiro.

-----Nota: Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor à data da publicação do aviso em Diário da República. A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de caráter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte à sua realização.

8.2 Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. O método de seleção Avaliação Psicológica será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

8.3 Avaliação Curricular (AC): 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 do desempenho. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD). Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da seguinte fórmula: $AC = HA \times 0.20 + FP \times 0.20 + EP \times 0.40 + AD \times 0.20$. Em que: HA = Habilitação Académica: Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes; Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores - Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores. FP = Formação Profissional: Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função nos últimos cinco anos. O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: > 175 horas e = 210 horas – 20 valores; > 140 horas e = 175 horas – 18 valores; > 105 horas e = 140 horas – 16 valores; > 70 horas e = 105 horas – 14 valores; > de 35 horas e = 70 horas – 12 valores; De 0 a 35 horas – 10 valores. EP = Experiência Profissional: Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas: > de quinze anos – 20 valores; > doze anos e = quinze anos – 18 valores; > nove anos e = doze anos – 16 valores; > seis anos e = nove anos – 14 valores; > três anos e = seis anos – 12 valores; > um ano e = três anos – 10 valores; = a um ano – 8 valores. AD = Avaliação do Desempenho: Em que se pondera a avaliação relativa ao último período de dois anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: Desempenho relevante/excelente (4,500 a 5,00) - 20 valores; Desempenho

relevante/excelente (4,00 a 4,499) – 16 valores; Desempenho adequado (3,000 a 3,999) – 12 valores; Sem avaliação de desempenho – 10 valores; Desempenho adequado (2,000 a 2,999) – 8 valores; Desempenho Inadequado (1,000 a 1,999) – 4 valores. Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será considerada a avaliação de 10 valores de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria. 8.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo realizado por um técnico com formação profissional 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 traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A respetiva ponderação e a nota final desta entrevista são as seguintes:

A - Orientação para o Serviço Público: Visa avaliar a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa; 2. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações; 3. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos; 4. Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos. B - Relacionamento interpessoal: Visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; 2. Trabalha com pessoas com diferentes características; 3. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional; 4. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário ou agressivo. C – Responsabilidade e compromisso com o serviço: Visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; 2. Responde com prontidão e com disponibilidade; 3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho; 4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo. D – Tolerância à pressão e contrariedades: Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais: 1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão; 2. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional; 3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais; 4. Aceita as críticas e contrariedades. O presente método de seleção será valorado de forma quantitativa numa escala de 0 a 20 valores, a classificação é obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas. $EAC = (A + B + C + D) / 4$

8.5 Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados: $OF = (PC \times 0.70 + EAC \times 0.30) / 100$ em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos, EAC= Entrevista de Avaliação de Competências. $OF = (AC \times 0.40 + EAC \times 0.60) / 100$ em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista Avaliação Competências. 8.6 Em situações de igualdade de valoração serão tidos em conta os critérios de ordenação preferencial, de acordo com o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: 1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Orientação para o Serviço Público"; 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Tolerância à pressão e contrariedades"; 3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Relacionamento interpessoal". 9. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, 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".

10. Notificação e Publicidade: A notificação das deliberações do procedimento concursal será efetuada por correio eletrónico, conforme previsto no n.º 1, do artigo 6.º, da Portaria. As listas ordenadas alfabeticamente dos resultados de cada método de seleção e a lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação, são disponibilizadas na plataforma de recrutamento, na página detalhe do procedimento. Será ainda, publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, no que se refere à homologação da lista unitária de ordenação final. 10.1 Os/as candidatos/as serão convocados para o método de seleção seguinte, por notificação para o endereço eletrónico constante do formulário eletrónico da candidatura, com antecedência mínima de 5 dias úteis. A notificação indicará o dia, hora e local da realização do respetivo método de seleção. 10.2- Os candidatos excluídos serão notificados pelo mesmo meio referido no ponto anterior. 11. Proteção de Dados Pessoais: O candidato presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais no ato da candidatura com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal pelo tempo que durar o respetivo procedimento, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados. 12. Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, são dispensados da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de deverem indicar desde logo, no formulário eletrónico de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os meios ou condições especiais que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção. 13. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, são publicitados no sítio da Internet destes Serviços Municipalizados, na área dos procedimentos concursais. 14. O júri do procedimento concursal será constituído pelos seguintes elementos: Presidente: Vanessa Isabel Borges Lopes Simões Cirilo, Chefe da Divisão de Gestão Comercial e Atendimento. Vogais efetivos: Patrícia Isabel Santos Figueiredo Batista, Chefe Divisão de Infraestrutura Tecnológica e Inovação Digital, em regime de substituição, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos; Tânia Sofia Pinto Mendes de Jesus, Técnica Superior, Área de Direito. Vogais suplentes: Mónica Margarida de Jesus Ferreira Moura Pereira, Coordenadora Técnica; Fernanda Maria Lopes Ladeira Branco, Coordenadora Técnica. Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, 5 de maio de 2023 O Presidente do Conselho de Administração - Vítor Manuel Rodrigues Santos Moreira -

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:		