

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo 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 na carreira geral de técnico superior, arquiteto paisagista, para o Departamento de Ambiente e Parques Urbanos - Proc.34/2021

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITERIOS

Aos dezassete dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo 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 na carreira geral de técnico superior, arquiteto paisagista, para o Departamento de Ambiente e Parques Urbanos, constituído pela Presidente de júri: Ana Rita Alves Silva Mendes Diogo, 1ª Vogal efetiva: Maria de Fátima Ferreira Silva que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e o 2º Vogal efetivo: Henrique Nepomuceno Alves, reunião que teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:

2. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são “**avaliação curricular**” e a “**Entrevista de avaliação de competências**”, exceto quando por escrito afastem este método de seleção, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.

2.1 Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.



2.2. Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo “**Entrevista Profissional de Seleção**”, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

2.3 Aos candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do n.º 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados.

3. Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais assim como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza urgente do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, nos seguinte termos.

3.1. O primeiro método será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

3.2. O segundo método será aplicado a um conjunto de candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, **na proporção de seis (6) por cada posto de trabalho a concurso**, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria.

3.3. Ficam dispensados de aplicação do segundo método os restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do artigo 7.º da Portaria que regulamenta o presente

procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

3.4 Ao abrigo do disposto no nº9 do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios e pela ordem constante da publicitação, quanto ao facultativo.

4. Método de seleção obrigatórios:

4.1 Avaliação curricular (AC)-Com uma **ponderação de 40%**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)]/7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão os seguintes:

Habilitação literária (HL) - Será ponderado o grau de habilitação académica, outros cursos de grau superior, certificados pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Licenciatura - 14 valores

Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, realizadas a partir do ano de 2018, que resultem de direito interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores

Seminários , Jornadas, Congressos e Encontros de duração até 7 horas – 0,5 Valores

Cursos de duração até 18 horas - 1 valor

Cursos de duração superior a 18 horas e até 35 horas - 1,5 valores

Cursos de duração superior a 35 horas e até 100 horas - 2 valores

Cursos de duração superior a 100 horas - 3 valores

A valoração total deste fator não poderá exceder os 20 valores.

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Experiência profissional (EP) – Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 8 valores;

Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 12 valores;

Mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores;

Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores;

Mais de 7 anos e inferior ou igual a 10 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores;

Superior a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) – Apenas serão consideradas as avaliações de desempenho relativas aos dois últimos biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores

Desempenho adequado – (2 a 3,999) - 12 valores

Desempenho relevante – (4 a 5) - 15 valores

Desempenho excelente – (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será considerado 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma **ponderação de 30%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de avaliação de competências (EAC) 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 deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista de avaliação de competências 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, considerando para o efeito as seguintes competências.

- **Conhecimentos especializados e experiência:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- **Orientação para resultados:** Capacidade para organizar a sua atividade, definindo prioridades e realizá-la de forma metódica, com vista ao cumprimento de metas e prazos;
- **Adaptação e melhoria contínua:** avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;
- **Planeamento e organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

4.2 Prova de conhecimentos (PC)-Com uma **ponderação de 40%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e / ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função:

A Prova de conhecimentos de conteúdo de natureza genérica e específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até as centésimas.

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto - Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais.
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos (CCP);

Conhecimentos específicos:

- Decreto-Lei n.º 142/2008 de 24 de julho, na sua atual redação - Regime Jurídico da Conservação da natureza e da biodiversidade;
- Lei n.º 19/2014 de 14 de abril - Bases da Política do Ambiente;
- Lei n.º 31/2014 de 30 de maio na sua atual redação - Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo;
- Lei n.º 53/2012 de 5 de setembro - Regime Jurídico da Classificação de Arvoredo de Interesse Público;
- Portaria n.º 124/2014 de 24 de junho - Critérios de Classificação e Desclassificação de Arvoredo de Interesse Público;
- Decreto-Lei n.º 92/2019 de 10 de julho - Controlo, Deteção, Introdução na Natureza e Repovoamento de Espécies Exóticas da Flora e da Fauna;
- Decreto-Lei n.º 169/2001 de 25 de maio alterado pelo Decreto-Lei n.º 155/2004 de 30 de junho - Medidas de Proteção ao Sobreiro e à Azinheira;
- Decreto-Lei n.º 166/2008 de 22 de agosto, na sua atual redação - Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional;
- Decreto-Lei n.º 73/2009 de 31 de março, na sua atual redação - Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional;

- Lei n.º 118/2019 de 17 de setembro, na sua atual redação - Modifica regimes processuais no âmbito da jurisdição administrativa e tributária, procedendo a diversas alterações legislativas (Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação);
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação - Aprova a revisão do regime jurídico dos instrumentos de gestão territorial;
- Decreto Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto - Critérios de classificação e reclassificação do solo
- Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro - Regulamento das Normas e Especificações Técnicas da Cartografia topográfica e topográfica de imagem a utilizar na elaboração, alteração ou revisão dos planos territoriais e na cartografia temática;
- Decreto regulamentar n.º 9/2009, de 29 de maio - Estabelece os conceitos técnicos nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo.

A Prova de conhecimentos será composta por 3 grupos:

Grupos I e II

Grupo I - Composto por seis (6) questões de resposta fechada (escolha múltipla), devidamente fundamentada (indicação do diploma legal e artigo aplicável);

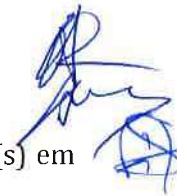
Grupo II - Composto por duas (2) questões de resposta verdadeiro ou falso, (conhecimento gerais/específicos) devidamente fundamentada (indicação do diploma legal e artigo aplicável);

As respostas às questões do grupo I serão avaliadas nos seguintes termos:

- Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o (s) normativo(s) em que se fundamenta – 1 valor;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal, nem o normativo(s) em que se fundamenta – 0 valores;

As respostas às questões do grupo II serão avaliadas nos seguintes termos:

- Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) normativo(s) em que se fundamenta – 2 valores;



- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal, nem o normativo(s) em que se fundamenta – 0 valores;

Grupo III

Grupo III - Composto por três (3) questões de desenvolvimento (conhecimentos específicos), duas com pontuação de 3 (três) valores cada e uma (1) com pontuação de 4 valores.

Nas respostas às questões de desenvolvimento será avaliada a capacidade de raciocínio, o conhecimento técnico demonstrado, a indicação do(s) diploma(s) legal e normativo(s) em que se fundamenta e o uso adequado da língua portuguesa, nos seguintes termos:

- Responde de maneira correta, demonstra correto domínio e precisão no uso de conceitos, boa capacidade de argumentação, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e normativo(s) em que se fundamenta – 3 valores e 4 valores, respetivamente;
- Responde de maneira correta, fundamenta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal em que se fundamenta e erradamente o(s) normativo(s) – 2,00 valores e 3,00 valores, respetivamente;
- Responde de maneira correta, não fundamenta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e normativo(s) em que se fundamenta – 1,00 valor e 2 valores, respetivamente;
- Responde de maneira correta, não fundamenta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal, nem o(s) normativo(s) em que se fundamenta – 0,50 valores;
- Não responde ou responde erradamente – 0 valores. Será permitida a consulta de legislação e bibliografia não anotada durante a realização da prova.

Grelha classificativa:

Nº DA PROVA	GRUPO I						GRUPO II		GRUPO III										TOTAL					
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9					Q10						Q11				
	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	0,5	0	3	2	1	0,5	0		4	3	2	0,5	0

Durante a realização da Prova de conhecimentos teórico (PC), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

Avaliação psicológica (AP)- Com uma **ponderação de 30%**, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação psicológica, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

5. Método de seleção facultativo:

5.1 Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -Com uma **ponderação de 30%**, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção terá uma duração aproximada de 15 minutos e 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.

A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

a) Sentido Crítico (SC) - Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequencia lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião sobre as questões suscitadas.

20 Valores – Quando evidência excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

16 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

12 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

8 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

4 Valores – Quando não evidência capacidade de reflexão e crítica que satisfaça, de todo, as exigências do posto de trabalho a ocupar.

b) Capacidade de comunicação (CC) – Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstrou elevado nível de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstrou boa facilidade de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstrou um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se em geral com alguma clareza e objetividade e uma razoável capacidade de argumentação;

8 Valores – Demonstrou um nível reduzido de comunicação, revelando muita dificuldade de discurso, muito pouca clareza e objetividade e muita reduzida capacidade de argumentação;

4 Valores – Demonstrou um nível insuficiente de comunicação, revelando incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação;

c) Experiência Profissional (EP) – Apreciar-se-á o modo como o candidato/a se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a visão integradora do/a candidato/a na organização como um todo:

20 Valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com profundos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

16 Valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

12 Valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

8 Valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

4 Valores – Não revela qualquer experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho.

d) Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações do/a candidato/a face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar:

20 Valores – Demonstração inequívoca de elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

16 Valores – Demonstração inequívoca de grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

12 Valores – Demonstração inequívoca de algum interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

8 Valores – Demonstração inequívoca de pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade, focadas na resolução de todas de tarefas rotineiras;

4 Valores – Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso;

A entrevista profissional de seleção (EPS) será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

$$EPS = (SC + CC + EP + M) / 4$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

SC = Sentido crítico

CC = Capacidade de comunicação

EP = Experiência Profissional

M = Motivação

6. A ordenação final dos/as candidatos /as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em

resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Assim, a ordenação final a será efetuada da seguinte forma:

Aos candidatos /as que se enquadram no ponto 4.1 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte formula:

$$OF = AC* 40 \% + EAC*30 \% + EPS*30 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Aos candidatos /as que se enquadram no ponto 4.2 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte formula:

$$OF = PCT*40 \% + AP*30 \% + EPS*30$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PCT = Prova de conhecimentos teóricos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

8. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica o Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

9. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

10. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 10º, 22º e 28º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.


11. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica o Município em www.cm-gaia.pt - *Informação - documentos municipais - requerimentos (544)*.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,



Ana Rita Alves Silva Mendes Diogo



Maria de Fátima Ferreira Silva



Henrique Nepomuceno Alves