

Procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente técnico, topógrafo para a Divisão de Planeamento e Reabilitação Urbana - Proc.48/2021

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS -1

Aos vinte e dois dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente técnico, topógrafo para a Divisão de Planeamento e Reabilitação Urbana, constituída pela Presidente de júri: Luísa Maria Rodrigues Gonçalves Lima Aparício, 1ª Vogal efetiva: Cláudia Manuel de Sousa Montenegro Soares, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e o 2º Vogal efetivo: Rui Manuel Bastos Ferreira, 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 do posto 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”**.

hi os

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 nº 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 seguintes 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 cinco (5) por cada posto de trabalho a concurso**, nos termos do disposto na alínea b) do nº 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.

João

3.4 Ao abrigo do disposto no n.º 9 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 a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Escolaridade exigida na candidatura – 20 valores

Escolaridade de grau superior ao exigido na candidatura - 18 valores

Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, realizadas a partir do ano de 2018, em especial as relacionadas com a área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal.

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

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
- 14 horas de formação / formador = 2 valores
- Acresce 2 valores por cada 14 horas de formação / formador, até ao limite de 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, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos. 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 aos postos 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 dos postos de trabalho – 20 valores;
- Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 18 valores;
- Mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 16 valores;
- Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 14 valores;

Handwritten signature

- Mais de 7 anos e inferior ou igual a 10 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 12 valores;
- Superior a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 8 valores.

Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

- **Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;
- **Organização e método de trabalho:** 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;
- **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.

Cada uma das competências será avaliada de seguinte forma:

- Detém um nível elevado da competência - 20 valores
- Detém um nível bom da competência - 16 valores
- Detém um nível suficiente da competência - 12 valores
- Detém um nível reduzido da competência - 8 valores
- Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores

4.2 Prova de conhecimentos teórico /prática (PCTP) - Com uma **ponderação de 40%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A Prova de conhecimentos teórico-prática (PCTP), será dividida em duas partes distintas:

Natureza Teórica e de Natureza Prática

A Prova de Conhecimentos Teórica (PT) – Revestirá a forma escrita, de realização individual, com consulta, 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.

6

A **Prova de Conhecimentos Teórica** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, com uma **ponderação de 75%**;

A prova teórica versará sobre o seguinte programa:

Conhecimentos Gerais:

- 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;

Conhecimentos específicos:

- Sistema Nacional de Informação Geográfica - Decreto-Lei n. 180/2009, de 07 de agosto, aprova o regime do Sistema nacional de informação geográfica, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2007/2/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de março, que estabelece uma Infraestrutura de Informação Geográfica na Comunidade Europeia (INSPIRE), alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 29/2017, de 16 de março;
- Princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional - Decreto-Lei n. 193/1995, de 28 de julho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n. 130/2019 de 30 de agosto;
- 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 - Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro.

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

Handwritten signature

A Prova de conhecimentos será composta por 2 grupos:

Grupo I - Composto por oito (8) questões de resposta fechada, de escolha múltipla e/ou resposta verdadeiro ou falso (conhecimentos gerais), devidamente fundamentada (indicação do diploma legal e artigo aplicável), com pontuação de 1 (um) valor cada uma:

- Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) artigo(s) aplicável – 1,00 valor;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal ou o(s) artigo(s) aplicável – 0,50 valores;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal nem o(s) artigo(s) aplicável/ não indica o(s) diploma(s) legal e o(s) artigo(s) aplicável / não responde – 0,00 valores;

Grupo II - Composto por quatro (4) questões de desenvolvimento (conhecimentos específicos), com pontuação de 3 (três) valores cada uma.

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

- Responde de maneira correta, fundamenta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o (s) artigo (s) aplicável – 3,00 valores;
- Responde de maneira correta, fundamenta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal ou o (s) artigo(s) aplicável – 2,00 valores;
- Responde de maneira correta, fundamenta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal nem o (s) artigo(s) aplicável – 1,00 valor;
- Responde de maneira correta, não fundamenta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o (s) artigo (s) aplicável – 1,00 valor;
- Responde de maneira correta, não fundamenta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal ou o (s) artigo(s) aplicável – 0,50 valores;
- Responde de maneira correta, não fundamenta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal, nem o (s) artigo(s) aplicável – 0,00 valores;
- Não responde ou responde erradamente – 0,00 valores.

Grelha classificativa:

GRUPO I								GRUPO II				TOTAL
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	20
1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	

A Prova de Conhecimentos Prática (PP)- De realização individual, com a duração de 30 minutos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, com uma **ponderação de 25%**;

- Manuseamento e trabalho com estação total e GPS;
- Colocação do aparelho em modo de estação, nivelado;
- Proceder em contexto real, à execução levantamento, com estação total, com máximo de 10 pontos.

A Câmara Municipal da Vila Nova de Gaia disponibilizará o equipamento necessário para a realização da prova.

Os parâmetros de avaliação a considerar serão a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrado, sendo valorados da seguinte forma:

1º Parâmetro:

Perceção e compreensão da tarefa

- 5 Valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa
- 4 Valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa
- 3 Valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa
- 2 Valores – Demonstrou conhecimento reduzido da Perceção e compreensão da tarefa
- 1 Valores – Demonstrou conhecimento insuficiente Perceção e compreensão da tarefa

2º Parâmetro:

Qualidade de realização

- 5 Valores – Demonstrou elevada qualidade de realização
- 4 Valores – Demonstrou boa qualidade de realização
- 3 Valores – Demonstrou razoável qualidade de realização

2 Valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização

1 Valores – Demonstrou insuficiente qualidade de realização

3º Parâmetro:

Celeridade na execução:

5 Valores – Demonstrou elevada celeridade na execução

4 Valores – Demonstrou boa celeridade na execução

3 Valores – Demonstrou razoável celeridade na execução

2 Valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução

1 Valores – Demonstrou insuficiente celeridade na execução

4 Parâmetro

Grau de conhecimentos demonstrado

5 Valores – Demonstrou elevado grau de conhecimentos

4 Valores – Demonstrou bom grau de conhecimentos

3 Valores – Demonstrou razoável grau de conhecimentos

2 Valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimentos

1 Valores – Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos

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 (EPS) 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 de responsabilidade (SR) - Visa avaliar a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional avaliando e assumindo as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar:

20 Valores – Demonstra elevado sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

16 Valores – Demonstra bom sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e ponderação, bom sentido de justiça, e zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

12 Valores – Demonstra suficiente sentido de responsabilidade, revelando capacidades suficientes de análise e ponderação, razoável sentido de justiça e algum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

8 Valores – Demonstra reduzido sentido de responsabilidade, revelando capacidades reduzidas de análise e de ponderação, fraco sentido de justiça e pouco zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

4 Valores – Demonstra insuficiente sentido de responsabilidade, revelando não possuir capacidades de análise e de ponderação, insuficiente sentido de justiça e nenhum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar.

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

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

João

16 Valores – Demonstra um nível bom de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstra um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se com alguma clareza e objetividade e razoável poder de argumentação;

8 Valores – Demonstra um nível reduzido de comunicação, exprimindo-se com pouca clareza e objetividade e reduzido poder de argumentação;

4 Valores – Demonstra um nível insuficiente de comunicação, exprimindo-se sem clareza e objetividade e insuficiente poder de argumentação.

c) Experiência Profissional (EP) – Visa avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato ao exercício de funções:

20 Valores – Revela elevada experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa;

16 Valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa;

12 Valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa;

8 Valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com alguns conhecimentos profissionais da atividade em causa;

4 Valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções conjugada com insuficientes conhecimentos profissionais da atividade em causa.

d) Motivação e interesse (MI) – Visa avaliar as atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas:

20 Valores – Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

16 Valores – Evidencia muito interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

12 Valores – Evidencia razoável interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

8 Valores – Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

4 Valores – Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

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

A classificação da entrevista profissional de seleção será obtida através da seguinte forma:

$$EPS = (SR + CC + EP + MI) / 4$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

SR = Sentido de responsabilidade

CC = Capacidade de comunicação

EP = Experiência Profissional

MI = Motivação e interesse

6. A ordenação final dos/as candidatos /as que completarem 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

Handwritten signature

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:

$$\text{OF} = \text{PCTP} * 40 \% + \text{AP} * 30 \% + \text{EPS} * 30$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PCTP = Prova de conhecimentos teórico/prática

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

7. Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

8. 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.

9. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, 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.

10. 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.

11. 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.


12. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica do 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,



Luísa Maria Rodrigues Gonçalves Lima Aparício



Cláudia Manuel de Sousa Montenegro Soares



Rui Manuel Bastos Ferreira