

**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 de gestão desportiva para o Departamento de Desporto Cultura e Juventude - Proc. 04/2021**

### **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 de gestão desportiva, para o Departamento de Desporto Cultura e Juventude, constituída pela Presidente de júri: Piedade Susana da Silva Pina, 1º Vogal efetivo: Mário Armando Martins Duarte que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, 2º Vogal efetiva: Miguel Marques Lemos Rodrigues, 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”**.

**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 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 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.

**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 o grau de habilitação académica, outros cursos de grau superior, certificados pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Licenciatura - 14 valores



VILA NOVA DE  
CÂMARA MUNICIPAL  
Mestrado 16 – valores

Doutoramento - 20 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.

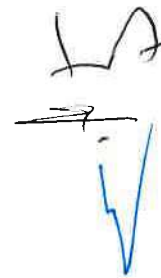
A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

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:**

- Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro - Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto;
- Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro na sua atual redação - Cria o Tribunal Arbitral do Desporto e aprova a respetiva lei;
- Lei n.º 39/2009, de 30 de julho na sua atual redação - Estabelece o regime jurídico do combate à violência, ao racismo, à xenofobia e à intolerância nos espetáculos desportivos, de forma a possibilitar a realização dos mesmos com segurança;
- Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho, na sua atual redação - Estabelece o regime jurídico das instalações desportivas de uso público;
- Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro, na sua atual redação - Estabelece o regime jurídico dos contratos-programa de desenvolvimento desportivo.

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, 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;

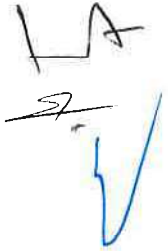
### Grupo III

**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:

LA  
 S  


N.º 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, sequência 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 do Município em [www.cm-gaia.pt](http://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.

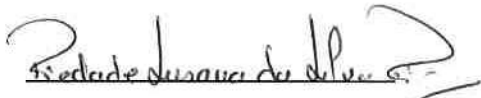
9. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em [www.cm-gaia.pt](http://www.cm-gaia.pt) - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão 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 do Município em [www.cm-gaia.pt](http://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,

  
Piedade Susana da Silva Pina

  
Mário Armando Martins Duarte

Mário Armando Martins Duarte



Miguel Marques Lemos Rodrigues