

[Área do Organismo\(https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx\)](https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx)

[Ofertas](#)

[Mobilidade Geral](#)

[Mobilidade Voluntária](#)

[Sobre a BEP](#)

[Ajuda](#)

[Início\(../..../Default.aspx\)](#)

## Detalhe de Oferta de Emprego

[Caracterização da Oferta](#)

[Requisitos de Admissão](#)

[Formalização Candidaturas](#)

[Descrição do Procedimento](#)

**Código da Oferta:**

OE202002/0489

**Tipo Oferta:**

Procedimento Concursal Comum

**Estado:**

Activa ➤

**Nível Orgânico:**

Câmaras Municipais

**Órgão/Serviço:**

Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia

**Vínculo:**

CTFP por tempo indeterminado

**Regime:**

Carreiras Gerais

**Carreira:**

Técnico Superior

**Categoria:**

NAO VER TUDO ▲

Técnico Superior

**Grau de Complexidade:**

3

**Remuneração:**

1.201,48

**Suplemento Mensal:**

0,00 EUR

**Caracterização do Posto de Trabalho:**

Desenvolve funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, de planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora informações, pareceres, projetos e atividades conducentes à definição das políticas do município na área da unidade orgânica, nomeadamente, desenvolve ações de defesa da Floresta contra Incêndios e promove tarefas de planeamento e ordenamento dos espaços rurais do município.

O principal objetivo do GTF é a preservação e a conservação da mancha florestal do Concelho.

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia	1	Rua Álvares Cabral		4400017 VILA NOVA DE GAIA	Porto	Vila Nova de Gaia

**Total Postos de Trabalho:**

1

**Quota para Portadores de Deficiência:**

0

**Observações:**

**Relação Jurídica Exigida:**

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :**

- Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 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.

**Requisitos de Nacionalidade:**

Sim

**Habilitação Literária:**

Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:**

Licenciatura em Geografia

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Ciências Sociais	Geografia

**Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:**

Não

**Outros Requisitos:**

**Envio de candidaturas para:**

<https://concursos.cm-gaia.pt>

**Contatos:**

223742400 Ext: 1278 / 1241

**Data Publicitação:**

2020-02-19

**Data Limite:**

2020-03-03

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:**

Aviso nº 2745/2020 publicado no Diário da Republica 2ª serie nº 34 de 18 de fevereiro de 2020

**Descrição do Procedimento:**

1 - Ao abrigo do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, doravante designada por LTFP, na redação atual, e com alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, na sequência da proposta do Senhor Presidente da Câmara, aprovada em reunião de Câmara realizada em 21 de outubro de 2019 e na Reunião Ordinária da Assembleia Municipal de 14 de novembro de 2019, foi autorizada a abertura de um posto de trabalho na carreira geral de técnico superior, área de Geografia, para a Direção Municipal de Bombeiros Sapadores e Proteção Civil -

Proc.03/2020;

2 - Descrição da atividade: “Desenvolve funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, de planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.

Elabora informações, pareceres, projetos e atividades conducentes à definição das políticas do município na área da unidade orgânica, nomeadamente, desenvolve ações de defesa da Floresta contra Incêndios e promove tarefas de planeamento e ordenamento dos espaços rurais do município.

O principal objetivo do GTF é a preservação e a conservação da mancha florestal do Concelho”.

3- Quotas de emprego: de acordo com o n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares postos a concurso seja de um ou dois, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, devendo este, para tal, fazer referência do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência na candidatura, bem como mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/ expressão.

4 - Legislação Aplicável: O presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2019 (LOE 2019), Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal e o Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo).

5 - Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) nos termos dos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação a 16 de janeiro de 2020: “ (...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º-A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014.”

6 - Prazo de validade: dezoito meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

7 - Remuneração: Nos termos da alínea i), artigo 2.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, a posição remuneratória de referência, da tabela remuneratória única, sem prejuízo da determinação de outro posicionamento remuneratório, sempre que a posição remuneratória atual do candidato for superior à remuneração de referência e observado o disposto no artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, é a 2.ª posição remuneratória, nível 15, a que corresponde o montante, atual, de 1.201,48 (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos), carreira/categoria de técnico superior.

8- Âmbito do recrutamento: Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

8.1 - 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 Município de Vila Nova de Gaia idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita estes procedimentos 8 - Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, 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 serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 - Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam cumulativamente os seguintes requisitos:

9.1- Requisitos gerais de admissão: Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP):

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

#### 9.2- Nível habilitacional:

Licenciatura em Geografia, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento sob pena de exclusão, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação portuguesa aplicável.

Os documentos redigidos em língua estrangeira devem estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não serem considerados.

10 - Prazo de apresentação das candidaturas: 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do aviso nº 2745/2020 no Diário da República 2ª série, nº 34 de 18 de fevereiro de 2020.

11 - Forma de apresentação das candidaturas:

As candidaturas deverão ser formalizadas, exclusivamente (sob pena de exclusão), através do endereço eletrónico <https://concursos.cm-gaia.pt>, não sendo aceites candidaturas enviadas por correio registado (papel) ou por correio eletrónico.

11.1 - É obrigatório que candidatos requeiram a emissão do respetivo acesso à plataforma (login e password), através do mesmo endereço eletrónico.

11.2 - Na formalização da candidatura na plataforma on-line é obrigatória a anexação dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Curriculum Vitae, atualizado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (em horas);
- b) Fotocópia de documento comprovativo do nível habilitacional onde conste a área de formação académica exigida;
- c) Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas e ministradas a partir do ano de 2016, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração;
- d) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado deverão anexar declaração atualizada à data da abertura do presente procedimento, emitida pelo serviço público a que o candidato(a) se encontra vinculado, da qual conste o vínculo à função pública, a carreira/categoria que possui, a antiguidade na carreira/categoria ou tempo de exercício da função, a avaliação de desempenho dos dois últimos biénios, a posição remuneratória detida aquando da apresentação da candidatura e a descrição das funções atualmente exercidas;
- e) Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo DL n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, devem apresentar declaração de multiusos;
- f) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

11.3 - Os candidatos que sejam trabalhadores com vínculo à CMVNG ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos nas alíneas b), c), d), e) e f), desde que se encontrem arquivados no seu processo individual,

devendo para tanto, declará-lo na candidatura.

11.4 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11.5 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer um dos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11.6 - A falta de apresentação dos documentos exigidos no presente aviso determina a exclusão do candidato (a), quando a falta desses documentos impossibilite a admissão ou avaliação do(a) mesmo (a), nos termos do n.º 8, do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

12 - Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a utilizar são Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção - para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção - 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 valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos.

12.1 - 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.

Provas de conhecimentos (PC): Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da referida Portaria, as provas serão escritas, de natureza teórica específica, serão constituídas por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla, de realização individual, efetuadas em suporte de papel e versarão sobre as matérias constantes dos seguintes programas de provas, com uma duração de noventa minutos.

Legislação geral:

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa;

Lei 73/2013, de 03 de setembro, na sua atual redação - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais

Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime jurídico das Autarquias Locais;

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

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;

Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos (CCP);

Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua atual redação - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas.

Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto - Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;

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; Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Legislação específica:

Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua atual redação - Lei de Bases da Proteção Civil;

Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, na sua atual redação - Enquadramento da proteção civil no âmbito municipal;

Resolução n.º 25/2008 da CNPC, de 18 de julho, Critérios e Normas Técnicas para a Elaboração de Planos de Emergência de Proteção Civil.

12.1.1 - Bibliografia (com possibilidade de consulta aos diplomas legais, desde que impressos e não anotados ou comentados).

12.1.2 - Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrônico durante a realização da prova.

12.2 - Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, 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, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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.

12.3 - Avaliação curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos termos do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

HA = Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

FP = Formação Profissional - Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, realizadas a partir do ano de 2016, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado.

EP = Experiência Profissional - considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

AD = Avaliação de Desempenho - Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

12.4 - A entrevista de avaliação de competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificação e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o feito.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A entrevista 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 nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A 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

A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte forma:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

Sendo que:

CEAC = Classificação da entrevista de avaliação de competências;

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4;

C5 = Competência 5;

C6 = Competência 6.

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores = Nível Elevado

Igual ou superior a 15 valores e inferior a 18 valores = Nível Bom

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 15 valores = Nível Suficiente

Igual ou superior a 7 valores e inferior a 9,5 valores = Nível Reduzido

Inferior a 7 valores = Nível Insuficiente.

12.5 - A entrevista profissional de seleção (EPS) - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

De forma objetiva e sistemática, avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros:

Parâmetro 1 - Motivação para a função (avaliar-se-á a direção e sentido vocacional, através da deteção de motivações tais como: interesse por experiência mais variada; melhoria salarial; forma de resolução de problemas no atual posto de trabalho);

Parâmetro 2 - Sentido crítico (medir-se-á através das intervenções oportunas, o interesse pelas situações, as capacidades de síntese e de análise e o aprofundamento lógico ou fuga na abordagem dos problemas);

Parâmetro 3 - Expressão e fluência verbais (pretende-se avaliar a capacidade de comunicação e a desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos seus pontos de vista sobre os temas que lhe forem apresentados);

Parâmetro 4 - Capacidade para estabelecer objetivos organizacionais (avaliar a sua capacidade de definição de objetivos estratégicos de atuação na área de atividade funcional do lugar posto a concurso);

Parâmetro 5 - Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local (pretende avaliar os conhecimentos dos candidatos quanto à estrutura organizacional dos serviços da CMVNG e quanto à Administração Pública Local, bem como a qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado).

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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das



classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos do n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

13 - A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados aos candidatos:

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

Ou

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

em que:

OF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Ou

OF = Classificação Final

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

14 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quantos aos métodos obrigatórios, e pela ordem constante na presente publicação, quanto aos métodos facultativos, nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

15 - É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

16 - A falta de comparência dos candidatos em qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do procedimento concursal.

17 - Ao abrigo do artigo 22.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 abril, terminada a apreciação das candidaturas, os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência prévia, nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

18 - Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

19 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica: [www.cm-gaia.pt](http://www.cm-gaia.pt) - Informação - Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço.

20 - Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

21 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril em conjugação com o disposto no n.º 4 do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril, que altera e república o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro.

Caso subsista igualdade de valoração após as aplicações dos critérios de ordenação preferencial serão utilizados os seguintes critérios:

a) Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro 5 da entrevista profissional de seleção;

b) Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro 1 da entrevista profissional de seleção;

c) Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro 4 da entrevista profissional de seleção.

22 - Constituição do júri:

Presidente: Mestre, Eng.º Vitor Primo;

1º Vogal efetivo: Miguel Marques Lemos Rodrigues, Licenciado;

2ª Vogal efetivo: Dr.ª Maria de Fátima Pinto da Costa, Técnica superior;

1ª Vogal suplente: Engª Maria Paula Freire da Silva Azevedo de Oliveira, Técnica superior;

2º Vogal suplente: Sara Isabel Araújo Monteiro da Rocha, Técnica superior;

23- Ao abrigo do artigo 28.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 abril, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º e nos nºs 1 a 5 do artigo 23.º da referida Portaria. Assim, os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

24 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sita na Rua Álvares Cabral e disponibilizada na página eletrónica [www.cm-gaia.pt](http://www.cm-gaia.pt) - Informação - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais, Concursos e Comissões de Serviço.

25 - Estando em causa razões de celeridade do procedimento e, caso se justifique, o mesmo poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do art.º 7 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

26 - Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da constituição, a Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia, 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.

27 - O Município de Vila Nova de Gaia informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura aos presentes procedimentos concursais, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º, 18.º, 19.º e 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso dos presentes procedimentos concursais respeita o previsto no artigo 47.º da referida Portaria.

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:**

Assembleia Municipal de 14 de novembro de 2019

Alterar