

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 geral de técnico superior área de Relações Internacionais - Proc. 40/2022

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITERIOS - 1

Aos vinte e dois dias do mês de julho dois mil e vinte e dois, 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 geral de técnico superior para a Divisão de Turismo, constituída pela Presidente de Júri: Piedade Susana da Silva Pina, pela 2ª Vogal efetiva, Maria de Fátima Pinto da Costa, e pela 2ª vogal suplente Carla Sofia Barbosa Soares Martins, com o objetivo de 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 três (3) 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

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
R

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 compoem, 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.

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

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HA = habilitações académicas

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

Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado - 14 valores

Mestrado 16 - valores

Doutoramento - 20 valores

Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação concluídas, e comprovadas através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura. Serão consideradas, as ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas e conferências diretamente relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar, obtidas/ministradas a partir do ano de 2019.

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos.

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

Seminários , Jornadas, Congressos e Encontros com duração de 03h30m até 7 horas = 0,5 Valores

Ações de formação com duração até 18 horas = 1 valor

Ações de formação superior a 18 horas e até 35 horas = 1,5 valores

Ações de formação superior a 35 horas e até 100 horas = 2 valores

Ações de formação duração superior a 100 horas = 3 valores

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

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:

(Handwritten signature)

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 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 5 anos 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 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho - 14 valores;

Mais de 7 anos e inferior ou igual a 9 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho - 12 valores;

Mais de 9 anos e inferior ou igual a 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho - 10 valores;

Superior a 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho - 8 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.

Conhecimentos Gerais:

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

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do procedimento administrativo;

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

Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual - Autarquias locais - competências e regime jurídico;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - 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;

Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.

Conhecimentos específicos:

Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março na sua atual redação — Regime Jurídico dos Empreendimentos Turísticos (RJET);

Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, na sua atual redação - Regime jurídico da exploração dos estabelecimentos de alojamento local;

Portaria n.º 1320/2008, de 17 novembro — Estabelece os requisitos específicos de instalação, classificação e funcionamento dos parques de campismo e de caravanismo;

Decreto-Lei n.º 17/2018, de 8 de março - Estabelece o regime de acesso e de exercício da atividade das agências de viagens e turismo, transpondo a Diretiva (UE) 2015/2302;

Decreto-Lei n.º 186/2015, de 3 de setembro, na sua atual redação - Estabelece o regime de acesso ao exercício da atividade das Empresas de Animação Turística, incluindo os operadores Marítimo Turísticos;

Lei n.º 33/2013, de 16 de maio — Regime jurídico das áreas regionais de turismo de Portugal Continental;

Despacho n.º 8792/2013 — Estatutos da Turismo do Porto e Norte de Portugal, E. R. “Estratégia Turismo 2027” publicado pelo Turismo de Portugal

Bibliografia complementar:

Estratégia para a promoção e captação de novos turistas para Vila Nova de Gaia;

Plano de ação Reativar o Turismo | Construir o Futuro;

Estratégia Turismo 2027;

Selo Clean & Safe 2022-2024

Na realização da Prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 8.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.

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

Os/as candidatos/as que compareçam à prova de conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

A Prova de conhecimentos (PC) será composta por 2 grupos:

Grupos I

Grupo I - A Prova de conhecimentos (parte de conhecimentos gerais) será constituída por quatro (4) questões de resposta escolha múltipla, devidamente fundamentada, indicação do diploma legal e artigo aplicável;



Quatro questões com pontuação de 2(dois) valores:

- Responde de maneira correta e fundamentada → **1,00 valores;**
- Indica corretamente o(s) diploma(s) legal (is) → **+0,50 valores;**
- Indica corretamente o(s) artigo(s) → **+0,50 valores;**
- Não responde ou responde erradamente → **0,00 valores**

Grupo II

A Prova de conhecimentos (parte de conhecimentos específicos) será constituída por quatro (4) questões de desenvolvimento, com pontuação de 3 (três) valores cada.

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:

Quatro questões com pontuação de 3(três) valores:

- Responde de maneira correta e fundamentada → **2,00 valores;**
- Indica corretamente o(s) diploma(s) legal (is) → **+0,50 valores;**
- Indica corretamente o(s) artigo(s) → **+0,50 valores;**
- Não responde ou responde erradamente → **0,00 valores**

Grelha classificativa:

| PROVA DE CONHECIMENTOS | | | | | | | | |
|------------------------|----|----|----|----------|----|----|----|-------|
| GRUPO I | | | | GRUPO II | | | | TOTAL |
| Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q5 | Q6 | Q7 | Q8 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |

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 Critico (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.

[Handwritten signature and initials]

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;



Handwritten initials or marks in blue ink.

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.

6.1 A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção avaliação de curricular e entrevista de avaliação de competências, obedecerá à 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

6.2 A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção prova de conhecimentos prática e avaliação psicológica, obedecerá à seguinte fórmula:

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

Em que:

OF = Ordenação Final

PCT = Prova de conhecimentos

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 Concursais, 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.

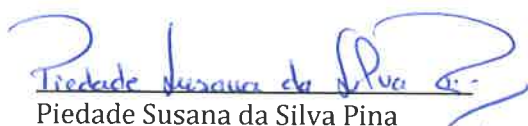
9. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras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

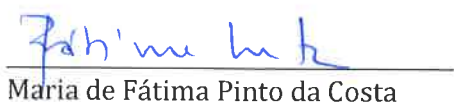
10. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 10º, 22º e 28º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

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,


Piedade Susana da Silva Pina


Maria de Fátima Pinto da Costa


Carla Sofia Barbosa Soares Martins