



DL
JN.
10

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 da carreira e categoria de Técnico Superior – Área Funcional Ação Social.

ATA N.º 1/2026 - Definição de Critérios

Aos 06 dias do mês de outubro do ano de 2026, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, pelas nove horas e trinta minutos, no Edifício dos Paços do Concelho de Alcanena, constituído por:

Presidente de Júri – Isabel Cristina Ferreira Carvalho, Dirigente Intermédia de 2.º Grau da Divisão de Desenvolvimento Social e Humano, em regime de substituição, no Município de Alcanena.

Vogais efetivas – Nancy Rodrigues, Técnica Superior a exercer funções no serviço de Recursos Humanos, e Teresa Barrambana Ramos, Técnica Superior a exercer funções na Divisão de Desenvolvimento Humano e Social, ambas no Município de Alcanena.

A reunião do Júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

- I. Fixação dos métodos de seleção, definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de Ordenação Final;
- II. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
- III. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;
- IV. Forma de notificação dos candidatos e publicitação.

I – Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto I da ordem de trabalhos**, o Júri deliberou, por unanimidade, que:

- a) Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (“LTFP”), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:



Q
JM.
10

- i. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;
 - ii. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, que nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica;
- b) No presente procedimento, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Avaliação Psicológica também serão utilizadas como métodos de seleção facultativos, nos seguintes termos:
- i. Aos candidatos a que forem aplicados os métodos obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências será aplicado como método de seleção facultativo a Avaliação Psicológica;
 - ii. Aos candidatos a que forem aplicados os métodos obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica será aplicado como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências;

1. - Quanto à Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, tipo de funções exercidas, e da formação realizada. De acordo com a alínea c), do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o Júri deliberou não considerar o parâmetro, Avaliação de Desempenho, na aplicação do método, Avaliação Curricular. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, em que a sua ponderação, para a avaliação final será de 70%.

A classificação final da Avaliação Curricular, será calculada, através da seguinte fórmula:



el
ju.
to

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 60\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

1.1 – Habilitação Académica (HA) – avalia a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida. O júri delibera avaliar este parâmetro da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido – 18 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

1.2 - Formação Profissional (FP) – ponderam-se apenas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Assim, na avaliação deste fator, o júri deliberou que a valorização será efetuada da seguinte forma:

- Não possui formação profissional a considerar – 8 valores;
- De 1 a 34 horas de formação – 12 valores;
- De 35 a 70 horas de formação – 14 valores;
- De 71 a 105 horas de formação – 16 valores;
- De 106 a 140 horas de formação – 18 valores;
- 141 ou mais horas de formação – 20 valores.

1.2.1 - Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP), devidamente comprovadas por documento idóneo e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

1.2.2 - Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação, correspondente a 3.5



EP
JW
to

horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas.

1.2.3 - No caso de, no documento comprovativo de conclusão de Formação Profissional, existir uma diferença entre o número de horas de formação e o n.º de horas efetivamente assistidas, será este último, o contabilizado.

1.2.4 - A Avaliação da Formação Profissional será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas.

1.3 - Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito da área em causa, da seguinte forma:

- Sem experiência profissional – 8 valores;
- Experiência ≤ 2 anos – 10 valores;
- Experiência > 2 anos e ≤ 4 anos – 12 valores;
- Experiência > 4 anos e ≤ 6 anos – 14 valores;
- Experiência > 6 anos e ≤ 8 anos – 16 valores;
- Experiência > 8 anos e ≤ 10 anos – 18 valores;
- Experiência > 10 anos – 20 valores.

1.3.1 - Na classificação da Experiência Profissional (EP), será tido em consideração o seguinte:

- i. Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- ii. Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

2 - Quanto à Prova de Conhecimentos: Prova de Conhecimentos Escrita (PC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A classificação da prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, tendo uma ponderação de 70% na valoração final.

2.1 – A Prova de Conhecimentos (PC) assumirá a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, de natureza teórica, incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica



Handwritten signature and initials

diretamente relacionados com as exigências da função, será efetuada em suporte de papel, com possibilidade de consulta da legislação em suporte de papel (desde que não anotada ou comentada), e composta por:

a) 12 (doze) questões de escolha múltipla, sendo que cada questão tem a valoração de 0,75 valores. Apenas será atribuída a valoração de 0,75 valores caso a fundamentação esteja totalmente correta, caso não tenha sido colocada fundamentação ou a mesma esteja incompleta serão atribuídos 0 valores.;

b) 5 (cinco) questões de verdadeiro ou falso, em que cada questão tem a valoração de 1 valor. Apenas será atribuída a valoração de 1 valor caso a fundamentação esteja totalmente correta, caso não tenha sido colocada fundamentação ou a mesma esteja incompleta serão atribuídos 0 valores.

c) 2 (duas) questões de desenvolvimento, em que cada questão tem a valoração de 3 valores. A avaliação de cada questão de desenvolvimento será realizada de acordo com os seguintes critérios:

- Identificação e enquadramento da problemática social - 0.8 valores;
- Fundamentação técnica e legal da intervenção - 0.8 valores;
- Adequação das estratégias/metodologias de intervenção propostas - 0.9 valores;
- Ortografia, clareza, organização e linguagem técnica - 0.5 valores.

2.2 - A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

2.2.1 - Bibliografia geral:

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

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais;

2.2.2 – Bibliografia específica:

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

- Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, na sua redação atual - Condição de Recursos;

- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, na sua redação atual - Rede Social;

- Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro, na sua redação atual - Condições de Organização e Funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social – SAAS;

- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, na sua redação atual - Regime Jurídico do Rendimento Social de Inserção;

- Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto, na sua redação atual - Estabelece as normas de execução do Rendimento Social de Inserção;



JP
Jho.
le

- Portaria n.º 66/2021, de 17 de março - Cartas Sociais Municipais e Supramunicipais;
- Lei n.º 121/2019, de 25 de setembro, alterada pela Lei n.º 66/2023, de 7 de dezembro - Ordem dos Assistentes Sociais e respetivo Estatuto;
- Código Deontológico dos Assistentes Sociais;
- Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro - Lei de Bases da Saúde;
- Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual - Transferência de Competências para os Órgãos Municipais e para as Entidades Intermunicipais no Domínio da Saúde;
- Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, na sua redação atual - Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;
- Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual - Regime Jurídico Aplicável à Prevenção da Violência Doméstica, à Proteção e Assistência das suas Vítimas.

2.3 - A atualização da legislação referida nos pontos anteriores, ocorrida após a publicação do presente procedimento concursal, é da responsabilidade dos/as candidatos/as, sendo que sobre essa legislação, atualizada, versará a prova de conhecimentos escrita (PC).

2.4 - Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

2.5 - Os candidatos deverão comparecer à realização da Prova de Conhecimentos, 15 minutos antes da hora marcada, sendo atribuída uma tolerância de 10 minutos para eventuais atrasos, após o início da mesma.

2.6 - Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem serão permitidos o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablets, telemóveis, etc., durante a realização da prova de conhecimentos.

3 - Quanto à Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Ao abrigo do n.º 3 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será realizado por entidade especializada.

3.1 - Por cada candidato/a submetido a avaliação psicológica, será elaborado um relatório contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido, expresso em “Apto” e “Não Apto”, em conformidade com a alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.



4 - Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. Para esse efeito será elaborada uma grelha de avaliação individual composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:

4.1.1 - Orientação para o serviço público (C1), em que se avalia a capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
2. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
3. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

4.1.2 - Orientação para a colaboração (C2), em que se avalia a capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
2. Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
3. Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

4.1.3 - Análise crítica e resolução de problemas (C3), em que se avalia a capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:



Ed
Ju.
to

1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
 2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
 3. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
- 4.1.4 - Orientação para a inclusão (C4), em que se avalia a capacidade de demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Colabora na implementação de práticas promotoras de um serviço público inclusivo.
 2. Mobiliza os colegas para a utilização das boas práticas e identifica e contribui com soluções para a eliminação de obstáculos à inclusão.
 3. Adapta a linguagem e os procedimentos às necessidades dos interlocutores em ambientes físicos e/ou digitais.
- 4.1.5 - Tomada de decisão (C5), em que se avalia a capacidade de tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.
 2. Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados.
 3. Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.
- 4.1.6 - Comunicação (C6), em que se avalia a forma de como se transmite a informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.



81
J.M.
b

2. Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.
3. Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

4.2 - O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- a) O/A candidato(a) evidencia 3 indicadores comportamentais - 20 Valores;
- b) O/A candidato(a) evidencia 2 indicadores comportamentais - 16 Valores;
- c) O/A candidato(a) evidencia 1 indicador comportamental - 12 valores;
- d) O/A candidato(a) não evidencia qualquer indicador comportamental - 8 valores.

4.2.1 - Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

4.3 - A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 6 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará na média aritmética simples das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

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

4.4 - Duração da Entrevista: Aproximadamente 30 minutos. A sua ponderação, na aplicação da fórmula de avaliação final será de 30%. Por cada Entrevista de Avaliação de Competências será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

5 – Quanto ao sistema de Ordenação Final:

5.1 - A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

- a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

$$OF = (70\%PC) + (30\%EAC)$$



El
Jac.
to

- b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$OF = (70\% AC) + (30\% EAC)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências.

5.2 - Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

5.3 - Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

II – Relativamente ao ponto II da ordem de trabalhos – critérios de ordenação preferencial – o Júri deliberou, por unanimidade, que:

Em caso de igualdade de valoração final entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os seguintes que se encontram previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

“1 - Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;*
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.*

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;*
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento concursal.”*



EP
JN.
6

3 – Após a aplicação dos critérios de desempate previstos nos n.os 1 e 2 do ponto II da ordem de trabalhos, caso subsista o empate, será aplicado os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Orientação para o serviço público”;
- b) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Orientação para a colaboração”;
- c) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Análise crítica e resolução de problemas”;
- d) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Orientação para a inclusão”;
- e) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Tomada de decisão”;
- f) Candidato com a melhor classificação obtida na competência “Comunicação”;
- g) Candidato com maior nível habilitacional;
- h) Candidato com primazia na data e hora de submissão de candidatura.

III – Quanto ao ponto III da ordem de trabalhos - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que a aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, ou que tenham obtido um resultado de “Não Apto” no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

IV – No que concerne ao ponto IV da ordem de trabalhos – Forma de notificação dos candidatos - o Júri deliberou, por unanimidade, que:

- 1 - A notificação aos candidatos, nos termos do art.º 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é efetuada através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.
- 2 - Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, através de notificação do dia, hora e local, nos termos previstos no n.º 3 do art.º 16.º da Portaria.
- 3 - Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos dos artigos 6.º e 25.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. Para o efeito, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário próprio, disponível na plataforma de gestão de procedimentos concursais da Câmara Municipal de Alcanena, disponível em



57
Ju.

<https://recrutamento.cm-alcanena.pt/> para o Exercício do Direito de Participação de Interessados.

4 - O presente procedimento pode ser parcialmente realizado por entidade pública ou privada, designadamente no que se refere à aplicação de métodos de seleção, competindo ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de classificação final.

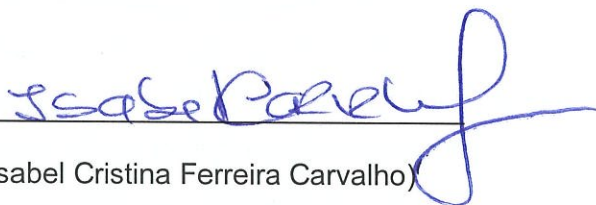
5 - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Alcanena e disponibilizada na plataforma de gestão de procedimentos concursais da Câmara Municipal de Alcanena, disponível em <https://recrutamento.cm-alcanena.pt/>.

6 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será igualmente disponibilizada na plataforma de gestão de procedimentos concursais da Câmara Municipal de Alcanena, disponível em <https://recrutamento.cm-alcanena.pt/>, e afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Alcanena, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

7 – O recrutamento dos candidatos que integram a lista unitária de ordenação final homologada, inicia-se em primeiro, e pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos, observando assim as prioridades, nos termos da alínea d) do n.º 1, do artigo 37.º, da LTFP, e artigo 26.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a presente reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada por conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente do Júri


(Isabel Cristina Ferreira Carvalho)



A 1.ª Vogal Efetiva

Nancy Rodrigues

(Nancy Rodrigues)

A 2.ª Vogal Efetiva

Teresa Isabel Barrambana Ramos

(Teresa Barrambana Ramos)

