



[Handwritten signature and initials]

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 de Sistemas de Informação Geográfica.

ATA N.º 1/2026

- Definição de Critérios -

Aos 31 dias do mês de março 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: Sérgio Silva Simões, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Sustentável e Urbanismo.

Vogais Efetivos: Nancy Marques Rodrigues, Técnica Superior de Gestão, a exercer funções no serviço de Recursos Humanos, e Rosária Maria Gregório Castelo, Técnica Superior, a exercer funções na Divisão de Desenvolvimento Sustentável e Urbanismo, ambas no Município de Alcanena.

Vogais Suplentes: Ana Cristina dos Santos Vilaverde Carneiro, Técnica Superior, e Andreia Abreu do Rosário, Técnica Superior, a exercer funções Divisão de Desenvolvimento Sustentável e Urbanismo, 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.

Assim, considerando que:

Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos



Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

- i. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - 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 requalificação que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.
- ii. Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências - para os restantes candidatos. Os/As candidatos/as referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, devendo fazer expressamente essa opção, por escrito, no formulário de candidatura, caso em que se submeterão aos mesmos métodos de seleção dos candidatos abrangidos pela alínea b).

Assim,

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:

1.1 - Quanto à Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo curriculum vitae, para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será apurada através da fórmula:

$$AC = (HA+FP+2EP+AD)/4$$

Em que:

HA - Habilitação Académica

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação do Desempenho

1.2 - 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 exigido, na área da candidatura a concurso (licenciatura/mestrado integrado) – 16 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura, na área a concurso. (mestrado ou licenciatura pré-Bolonha) – 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura, na área a concurso (doutoramento) – 20 valores.

1.3 - Formação Profissional (FP) – ponderam-se as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas, apenas, 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 elaborada da seguinte forma:

- Sem formação ou com formação não relacionada com o posto de trabalho – 8 valores;
- Menos de 35 horas de formação – 12 valores;
- De 35 a 45 horas de formação – 14 valores;
- De 46 a 55 horas de formação – 16 valores;
- De 56 a 65 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 65 horas de formação – 20 valores.

1.3.1 - 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.

1.3.2 - Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação, correspondente a 3 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas.

1.3.4 - 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.

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

1.4 - 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 \leq 1 ano – 10 valores;
- Experiência $>$ 1 ano e \leq 2 anos – 12 valores;
- Experiência de $>$ 2 anos e \leq 4 anos – 14 valores;
- Experiência de $>$ 4 anos e \leq 6 anos – 16 valores;
- Experiência de $>$ 6 anos e \leq 8 anos – 18 valores;
- Experiência $>$ 8 anos – 20 valores.

1.4.1 - 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.

1.5 - Avaliação do desempenho (AD) – Neste fator é considerada a avaliação do desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último biénio em que executou funções, competências ou atividades idênticas as do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada da seguinte forma:

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 8 valores;
- Desempenho Regular (2 a 3,499) – 12 valores;
- Desempenho Bom (3.500 a 3.999) – 16 valores;
- Desempenho Muito Bom (4 a 5) – 18 valores;
- Mérito excelência – 20 valores.

1.5.1 - Para efeitos de classificação da avaliação do desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

1.5.2 - No caso de o candidato não possuir avaliação de desempenho relativo a período em que tenha desempenhado uma competência, ou atividades idênticas à do lugar colocado a concurso, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 12 valores (conforme o disposto na alínea c), do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro).



[Handwritten signatures]

2 - 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, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

2.1.1 - Orientação para o Serviço Público (A), 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 indicadores comportamentais:

1. Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
2. Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
3. Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

2.1.2 - Orientação para a Mudança e Inovação (B), em que se avalia a capacidade de encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista.
2. Mostra abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho.
3. Adota soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho.

2.1.3 - Orientação para Resultados (C): em que se avalia a capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
2. Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.



3. Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.

2.1.4 - **Iniciativa (D)**, em que se avalia a capacidade para agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.
2. Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.
3. Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.

2.1.5 - **Orientação para a colaboração (E)**, 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 indicadores comportamentais:

1. Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
2. Reconhece a contribuição dos outros.
3. Apresenta contributos para os objetivos comuns.

2.1.6 - **Comunicação (F)**, onde se avalia a capacidade de transmitir 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, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Transmite informação simples de forma clara.
2. Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.
3. Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

2.1.7 - **Análise Crítica e Resolução de Problemas (G)**, onde 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 indicadores comportamentais:





1. Identifica factos e dados de modo a prevenir falhas e suprir insuficiências.
2. Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.
3. Identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização.

2.1.8 - **Inteligência emocional (H)** onde se avalia a capacidade de gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades.
2. Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros.
3. Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.

2.2 - 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) 3 comportamentos demonstrados - 20 Valores;
- b) 2 comportamentos demonstrados - 16 Valores;
- c) 1 comportamento demonstrado 12 valores;
- d) 0 comportamentos demonstrados 8 valores.

2.2.1 - 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.

2.3 - A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 8 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:

$$EAC=(A+B+C+D+E+F+G+H) /8$$

2.4 - Duração da Entrevista: 30 a 45 minutos. Em que a sua ponderação, na aplicação da fórmula de avaliação final será de 40%. 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.



3 - 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 PC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

3.1 – 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 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) 20 (vinte) questões de escolha múltipla, sendo que cada questão tem a valoração de 0,75 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.

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

3.2.1 - Bibliografia geral:

- Decreto – Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual;
- 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;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual – Código do Trabalho;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- Aviso n.º 3673/2026/2, do Diário da República, de 19, de fevereiro, que publica a revisão do Código de Ética e de Conduta do Município de Alcanena.

3.2.2 – Bibliografia específica:

- Decreto-lei nº 180/2009, de 7 de agosto, na sua atual redação – Aprova o regime do Sistema Nacional de Informação Geográfica, transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2007/2/CE, do Parlamento Europeu, que estabelece uma Infra-Estrutura de Informação Geográfica na Comunidade Europeia (INSPIRE).



- Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na redação atual - Lei das bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo;
- Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto, na redação atual - Sistema de Informação Cadastral Simplificada;
- Decreto – Lei n.º 141/2014, de 19 de setembro - Princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional.
- Decreto-Lei n.º 130/2019: Estabelece o regime jurídico da produção cartográfica no território nacional, definindo quem pode produzir e como deve ser homologada a cartografia.
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio - decreto-lei que desenvolve as bases da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo, definindo o regime de coordenação dos âmbitos nacional, regional, intermunicipal e municipal do sistema de gestão territorial, o regime geral de uso do solo e o regime de elaboração, aprovação, execução e avaliação dos instrumentos de gestão territorial.

3.3 - 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).

3.4 - A classificação da prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, sendo a sua ponderação de 60% na valoração final.

3.5 - Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

3.6 - 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.

3.7 - 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.

4 - 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.

4.1 - 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.

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

$$OF = (60\% * PC) + (40\% EAC)$$

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

$$OF = (60\% AC) + (40\% EAC)$$

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 previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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 <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.

O Presidente do Júri

(Sérgio Silva Simões)

A 1ª Vogal Efetiva

(Nancy Marques Rodrigues)

A 2.ª Vogal Efetiva

(Rosária Maria Gregório Castelo)