



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

Procedimento Concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, área de Nutrição.

ATA N.º 1/2026

- Definição de Critérios -

Aos 15 dias do mês de junho 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 da Divisão de Desenvolvimento Humano e Social.

Vogais Efetivos: Nancy Marques Rodrigues, Técnica Superior, a exercer funções no serviço de Recursos Humanos, Rui Pedro Costa Silva, Técnico Superior, da Divisão de Desenvolvimento Humano e Social -Setor da educação.

Vogais Suplentes: Núria Calado Duarte e Edite Margarida de Oliveira Madrugo, Técnicas Superiores, em exercício de funções na Divisão de Desenvolvimento Humano e Social Serviço de Educação, pertencentes ao mapa de pessoal do 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:

- a) Nos termos do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 17.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são adotados os seguintes métodos de seleção:
 - i. Avaliação Curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional e a avaliação do desempenho. De acordo com a alínea c), do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

233/2022, de 9 de setembro, os júris deliberaram não considerar o parâmetro, Avaliação de Desempenho, na aplicação do método, Avaliação Curricular.

- ii. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) destina-se a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. O perfil de competências associado ao posto de trabalho colocado a concurso integra um conjunto de competências consideradas como as mais adequadas ao desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho concursado, escolhidas de entre as constantes do anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, a que estão associados níveis de comportamento expectáveis, também elencados no mesmo anexo II do sobredito diploma.

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. - 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. 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 60%.

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

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

Em que:

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:



Handwritten signatures and initials

- Licenciatura nas áreas de recrutamento Pós Bolonha: 16 valores;
- Licenciatura nas áreas de recrutamento Pré-Bolonha: 17 valores;
- Mestrado Pós-Bolonha, nas áreas de recrutamento: 18 valores;
- Mestrado Pré-Bolonha, nas áreas de recrutamento: 19 valores;
- Doutoramento, nas áreas de recrutamento: 20 valores.

1.2 - Formação Profissional (FP) - neste parâmetro serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a área da atividade específica, devendo ser devidamente comprovadas, e de acordo com os seguintes critérios, no máximo de 20 valores, em termos de cotação final:

- Sem horas em formação: 9 valores;
- De 1 a 7 horas: 10 valores;
- De 8 a 14 horas: 12 valores;
- De 15 a 21 horas: 14 valores;
- De 22 a 28 horas: 16 valores;
- De 29 a 42 horas: 18 valores;
- Mais de 42 horas: 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 3 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 semana um total de 35 horas.

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 - Experiência Profissional (EP) - refere-se ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto este concurso e será avaliado, de acordo com os seguintes critérios (à data da candidatura):

- Sem experiência profissional = 10 valores;



- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período até 2 anos = 12 valores;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período de > 2 anos < 4 anos = 14 valores;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período > 4 anos = 16 valores;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período até 1 ano = 17 valores;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, e de acordo com a caraterização do posto de trabalho, num período > 1 ano < 3 anos = 18 valores;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, e de acordo com a caraterização do posto de trabalho, num período > 3 ano < 4 anos = 19 valores;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, e de acordo com a caraterização do posto de trabalho, num período > 4 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 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.

2.1 - As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:

2.1.1 - 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 indicadores comportamentais:

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.

2.1.2 - Análise Crítica e Resolução de Problemas (C2), 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 indicadores comportamentais:

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.

2.1.3 - Iniciativa (C3), em que se avalia a capacidade de agir proativamente 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 comportamentos:

Handwritten signatures in blue ink.



1. Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
2. Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
3. Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

2.1.4 - Organização, Planeamento e Gestão de Projetos (C4), em que se avalia a capacidade de assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
2. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
3. Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

2.1.5 - Orientação para Resultados (C5), 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 indicadores comportamentais:

1. Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
2. Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
3. Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

2.1.6 - Comunicação (C6), em que se avalia a capacidade de transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptara forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

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



87
6
27

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.

2.2. - 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.

2.3 - 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. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

2.4 - 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:

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

2.5 - Duração da Entrevista: 30 minutos.

2.6 - A sua ponderação, na aplicação da fórmula da 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. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final, obtido através da média simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expressa até às centésimas.

3. - A ordenação final dos candidatos resultará da classificação dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

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

Em que:





CF - Classificação Final

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

3.1 - 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.

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

1.1 - Caso subsista 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 do Anexo à LTFP;
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.

1.2 - 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.

1.3 - De acordo com o nº 3 dos artigos 3º e 9º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal.

1.3.1 - Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob o compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

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 falta de comparecimento dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.



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

1.1 Os candidatos admitidos em cada método serão convocados para a realização do método seguinte, através de notificação do dia, hora e local, por umas das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

1.2. De acordo com o preceituado nos artigos 15º e 16º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos serão notificados para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

1.3. 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 sua página eletrónica - <https://recrutamento.cm-alcanena.pt/>.

1.4. A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Alcanena e disponibilizada na página eletrónica, <https://recrutamento.cm-alcanena.pt/>, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com a informação sobre a sua publicitação, nos termos do artigo 25º, e do artigo 6º 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 1ª Vogal Efetiva

(Nancy Marques Rodrigues)

O 2.º Vogal Efetivo

(Rui Pedro Costa Silva)