

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202606/1054

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Câmaras Municipais

Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Alcanena

Vínculo: CTFP a termo resolutivo incerto

Duração:

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1ª posição, nível 16, da categoria de Técnico Superior, no valor de 1.499,15€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Competências gerais: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade de autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores (anexo à Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro - caracterização das carreiras gerais Carreira e Categoria Técnico Superior). Competências específicas: Monitorização e coordenação das refeições escolares desde a articulação contratual com a empresa prestadora de serviço às auditorias aos refeitórios escolares; Gestão e acompanhamento dos auxílios económicos no pré-escolar e 1.º ciclo; procedimentos e gestão dos passes para os transportes escolares; controlo e gestão da plataforma EDUBOX; co-responsável pelos pagamentos em atraso nas componentes de apoio à família. Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem da sua colaboração; e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, deliberações, despacho ou determinação superior.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Deliberação da Câmara Municipal de 25/05/2026
Artigo 30.º da LTFP:

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Ciências da Nutrição

Grupo Área Temática

Saúde

Sub-área Temática

Ciências de Nutrição e Dietética

Área Temática

Ciências da Nutrição

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Alcanena	1	Praça 8 de Maio	Alcanena	2380037 ALCANENA	Santarém	Alcanena

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: : Possuir inscrição ativa na respetiva Ordem Profissional

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Plataforma de recrutamento disponível em: <https://recrutamento.cm-alcanena.pt/>

Contacto: 249889010

Data Publicitação: 2026-06-17

Data Limite: 2026-07-01

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 14835/2026/2, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 114, de 16/06/2026

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de 1 posto de trabalho, da carreira e categoria de Técnico Superior Nutricionista, inserido na Divisão de desenvolvimento Humano e Social DDHS, do mapa de pessoal do Município de Alcanena, em regime de contrato de trabalho, a termo resolutivo incerto. 1 - Enquadramento: Para os efeitos previstos no art.º 30.º, conjugado com o art.º 33.º do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, e conforme dispõem os artigos 4.º, 11.º e 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 25/05/2026, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia útil seguinte ao da publicação de aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Alcanena, para o ano de 2026, a seguir enunciado: abertura de procedimento concursal comum para contratação de um posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior Nutricionista, inserido na Divisão de desenvolvimento Humano e Social DDHS, em regime de contrato de trabalho, a termo resolutivo incerto. 1.1 - Na instrução do procedimento aplicam-se,

designadamente, os seguintes diplomas legais, na sua redação atualizada: a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho Lei geral do trabalho em funções públicas; b) Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro Tramitação do procedimento concursal de recrutamento; c) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro Código do procedimento administrativo; d) Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro Quotas de emprego para pessoas com deficiência; e) Demais legislação complementar em vigor. 1.2 - O contrato a termo resolutivo incerto, para efeitos do artigo 57º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, será celebrado nos termos da alínea h) do n.º 1 do referido artigo para fazer face ao aumento excecional e temporário da atividade do órgão ou serviço. 2 - Consultas prévias: Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Paços de Alcanena, a Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, em cumprimento do disposto no artigo 16.º do Decreto Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a 9 de março a seguinte informação: "a entidade gestora do sistema de requalificação nas autarquias locais, a que se refere o artigo 16º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, não se encontra constituída no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo. Mais se informa que, não existe bolsa ou reserva de recrutamento para postos de trabalho idênticos às necessidades de recrutamento, com trabalhadores em situação de requalificação profissional". 3 – Local de trabalho: As funções serão exercidas na área do Município de Alcanena. 4 - Caracterização do posto de trabalho: Competências gerais: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade de autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores (anexo à Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro - caracterização das carreiras gerais Carreira e Categoria Técnico Superior). Competências específicas: Monitorização e coordenação das refeições escolares desde a articulação contratual com a empresa prestadora de serviço às auditorias aos refeitórios escolares; Gestão e acompanhamento dos auxílios económicos no pré-escolar e 1.º ciclo; procedimentos e gestão dos passes para os transportes escolares; controlo e gestão da plataforma EDUBOX; co-responsável pelos pagamentos em atraso nas componentes de apoio à família. Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem da sua colaboração; e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, deliberações, despacho ou determinação superior. No âmbito da política da qualidade: Comprometimento na realização das ações necessárias para cumprir a Política da Qualidade e atingir os respetivos objetivos; ter consciência das implicações da não conformidade com os requisitos do sistema de gestão integrado; contribuir para a eficácia do Sistema de Gestão da Qualidade, incluindo os benefícios da melhoria de desempenho. 5 - Requisitos admissão: 5.1 - Requisitos gerais: Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória. 5.2 - Requisitos habilitacionais: Por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) Portaria 256/2005, de 16 de março, nos seguintes termos: Licenciatura em Ciências da Nutrição (CNAEF Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação - 726 Terapia e reabilitação). 5.2.1 - Os/as candidatos/as possuidores de habilitação académica obtida em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações, correspondentes às habilitações estrangeiras, e previstas pela legislação portuguesa aplicável. 5.2.2 - No presente procedimento concursal não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 6 - Âmbito do recrutamento: Conforme deliberação camarária, realizada a 25 de maio de 2026, o presente procedimento concursal é aberto a trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do disposto n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e no n.º 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. 7 - Formalização das candidaturas: Os candidatos deverão cumprir,

rigorosa e cumulativamente, os requisitos de admissão até à data-limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão. 7.1 - Prazo 10 dias úteis a contar do dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos do art. 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. 7.2 - As candidaturas deverão ser formalizadas através da plataforma de gestão de procedimentos concursais da Câmara Municipal de Alcanena, disponível em <https://recrutamento.cm-alcanena.pt/>. 7.3 - A apresentação de candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos: a) Certificado de habilitações literárias. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; b) Comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional das áreas integrantes do posto de trabalho a que concorre, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento; c) Currículo profissional detalhado, dele devendo constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, duração e datas; d) Comprovativos da experiência profissional relacionado com o exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar; e) Aplicável apenas aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas: Declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem do candidato com data posterior à do presente aviso, que comprove inequivocamente: - a identificação do vínculo de emprego público de que é titular; - a identificação da carreira e da categoria em que o candidato está integrado; - a posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com indicação do respetivo valor; - o tempo de serviço na categoria, na carreira e na Administração Pública; - a descrição das atividades/ funções que atualmente executa, a antiguidade na execução das mesmas e o respetivo grau de complexidade das mesmas. f) Atestado Médico de Incapacidade Multiuso - aplicável apenas aos candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60%; g) Comprovativo do título profissional válido para o exercício da profissão, nomeadamente a inscrição válida, na respetiva Ordem Profissional como membro efetivo. 7.4 - Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas. 7.5. Os candidatos que exerçam funções ao serviço deste Município ficam dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos que constem do respetivo processo individual, devendo declará-lo no requerimento. 7.6. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 7.7. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos do n.º 5 do art.º 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 7.8. Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. 8 - Posição remuneratória: A posição remuneratória de referência é a 1.ª da carreira de técnico superior, correspondente ao nível remuneratório 16 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, a que corresponde o valor de 1.499,15€. 9 - Métodos de Seleção: Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são adotados os seguintes métodos de seleção: avaliação curricular (AC) + entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função (EAC). 9.1 - 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 9.1.1 - Habilitação Académica (HA) – avalia a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida. O júri delibera avaliar este parâmetro da seguinte forma: - 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. 9.1.2 - 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. 9.1.2.1 - 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. 9.1.2.2 - 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. 9.1.3 - 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 caracterização 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 caracterização do posto de trabalho, num período > 3 anos < 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 caracterização do posto de trabalho, num período > 4 anos = 20 valores. 9.1.3.1 - 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. 9.2 - 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. 9.2.1 - As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes: 9.2.1.1 - 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. 9.2.1.2 - 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. 9.2.1.3 - 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: 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. 9.2.1.4 - 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. 9.2.1.5 – 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. 9.2.1.6 - 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. 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. 9.2.2 - 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. 9.2.3 - 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. 9.2.4 - 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: $EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$ 9.2.5 - Duração da Entrevista: 30 minutos. 9.2.6 - 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. 9.3. - 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 9.3.1 - 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. 9.4 - Critérios de ordenação preferencial – o Júri deliberou, por unanimidade, que: 9.4.1 - 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. 9.4.2 - 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. 9.4.3 - De acordo com o n.º 3 dos artigos 3º e 9º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal. 9.4.3.1 - 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 supramencionada. 10 - Exclusão e notificação de candidatos: 10.1 - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção - o Júri deliberou, por unanimidade, que a falta de comparência 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. 10.2 - 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. 10.3 - 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. 10.4 - 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/>. 10.5 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. 11 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao do posto de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna e é utilizada sempre que no prazo de 18 meses, contados da data de homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, nos termos do n.º 5 e 6 do artigo 25º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 12 - Composição e identificação do júri: 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 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.

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminação da Oferta

Admitidos**Masculinos:****Femininos:****Total:****Total SME:****Total Com Auxílio da BEP:****Recrutados****Masculinos:****Femininos:****Total:****Total Portadores Deficiência:****Total SME:****Total Com Auxílio da BEP:**