

Procedimento concursal comum para recrutamento de 1 Técnico Superior com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a Divisão de Finanças, pertencente ao Departamento da Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social

Ata n.º 1

MÉTODOS DE SELEÇÃO e AVISOS DE ABERTURA

Aos 12 dias do mês de março de 2024, pelas doze horas, reuniu na sede AMAL, o Júri, constituído pelo presidente, João Graça, Diretor de Departamento de Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social, pela 1.ª vogal efetiva, Sílvia Mestre, Chefe de Divisão de Finanças, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e, pela 2.ª vogal efetiva, Noélia Ramos, Diretora do Departamento de Administração e Serviços Partilhados, designado por Despacho do Primeiro-Secretário datado de 23 de fevereiro de 2024, para definir os métodos de seleção e elaborar os Avisos de Abertura a utilizar no procedimento concursal comum para recrutamento de 1 Técnico Superior com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a Divisão de Finanças, pertencente ao Departamento da Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social.

Como secretária da reunião, o Presidente do júri nomeou a 1.ª vogal efetiva, Sílvia Mestre.

No âmbito das competências legalmente previstas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante, apenas Portaria), compete ao júri fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos são, consoante a situação dos candidatos, nos termos do Despacho do Sr. Primeiro-Secretário e nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e artigo 17.º da Portaria:

- a) **Para a generalidade dos candidatos** – Prova de Conhecimentos (PC) na forma escrita e Avaliação Psicológica (AP), a que acresce o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- b) **Para candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional**, que imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Estes candidatos podem afastar por

escrito a aplicação destes métodos e ser-lhes-ão aplicados os métodos previstos para a generalidade dos candidatos, conforme previsto na alínea anterior.

A fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar constam de forma detalhada do anexo que faz parte integrante desta Ata - **ANEXO 1**.

O júri elaborou o extrato de Aviso de abertura do procedimento concursal a publicar em Diário da República, que faz parte integrante desta Ata como anexo - **ANEXO 2**.

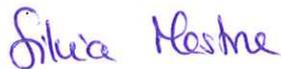
O júri elaborou, ainda, o Aviso de Abertura integral a ser publicado na Bolsa de Emprego Público, que faz igualmente parte integrante desta Ata como anexo – **ANEXO 3**.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente Ata que depois de lida e aprovada, por unanimidade, vai ser assinada pelos presentes.

Presidente:



1.º Vogal Efetivo:



2.º Vogal Efetivo:





Anexo 1
Métodos de seleção

Ata n.º 1 de 12/03/2024

Procedimento concursal comum para recrutamento de 1 Técnico Superior com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a Divisão de Finanças, pertencente ao Departamento da Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social

No âmbito das competências legalmente previstas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante apenas Portaria), compete ao júri fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Tendo em conta o Despacho datado de 23.02.2024 do Sr. Primeiro-Secretário da AMAL, os métodos de selecção obrigatórios a aplicar, consoante a situação dos candidatos, são os seguintes:

(1) À generalidade dos candidatos, os métodos de selecção obrigatórios, de carácter eliminatório, a aplicar são os previstos nos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o previsto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria – a Prova de Conhecimentos (PC) na forma escrita e a Avaliação Psicológica (AP).

Aplica-se ainda a estes candidatos o método de selecção facultativo, previsto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria – a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com possibilidade de consulta de legislação em suporte de papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação anotada ou comentada ou outro tipo de documentação em formato papel ou digital, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta (tais como telemóveis, computadores portáteis) durante a realização da prova. A prova terá a duração máxima de 90 minutos. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria. A prova será constituída por:

- ✓ 30 Perguntas de resposta múltipla, em que cada resposta certa será valorada em 0,50 valores;
- ✓ 2 Perguntas de desenvolvimento valoradas com 2,5 valores cada, de acordo com os seguintes critérios:
 - a. Expressão – 0,50 valores (ortografia, gramática e repetição de expressões);

- b. Lógica de raciocínio – 0,25 valores (forma articulada, coerente e sistemática de apresentação de ideias);
- c. Argumentação – 1,25 valores (fundamentação legal, forma como defende a posição assumida e correlação com o tema proposto);
- d. Redação – 0,50 valores (fluidez, precisão e clareza de linguagem).

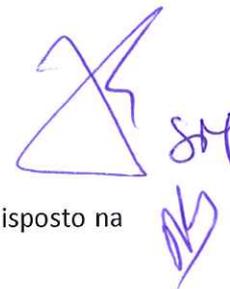
A prova escrita versará sobre os regimes constantes dos seguintes diplomas legais, devendo os candidatos considerar a legislação na sua redação atualizada até ao dia da publicação do Aviso de Abertura do procedimento concursal na BEP:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, que aprova o novo Código do Procedimento Administrativo (CPA) – artigos 3.º a 19.º, 53.º a 64.º, 82.º a 95.º, 102.º a 129.º;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – artigos 6.º a 24.º, 45.º a 52.º, 70.º a 73.º, 126.º a 135.º;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, que aprova o regime jurídico das autarquias locais – Artigos 79.º a 107.º;
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua redação atual, que aprova o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais – artigos 1.º a 13.º, 40.º a 47.º, 68.º a 92.º;
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual, que aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho, que aprova as notas de enquadramento do Plano de Contas Multidimensional – Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro, pontos 2.9, 3.3 e 8.3.1, relativos, respetivamente, ao controlo interno, às regras previsionais e às modificações do orçamento;
- Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual – Lei dos compromissos e pagamentos em atraso das entidades públicas (LCPA);
- Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua redação atual - Procedimentos necessários à aplicação da LCPA.

Na realização da prova de conhecimentos na forma escrita deverá ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção, conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será realizada em fase única.

Este método de seleção é valorado através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, conforme n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.



Na realização da avaliação psicológica deverão ser observadas as regras constantes do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

A **Entrevista de avaliação de competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção será classificado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21º da Portaria.

Uma vez que a AMAL não tem qualquer trabalhador com habilitações e competências para realizar os métodos de selecção AP e EAC, a sua aplicação será realizada por uma entidade especializada para o efeito, baseando-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências genericamente previsto para os técnicos superiores na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A **Classificação Final (CF)** dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará das classificações obtidas em cada um dos métodos aplicados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

(2) Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção obrigatórios, de carácter eliminatório, a aplicar são os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

A **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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até à centésima, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 45\% + AD \times 15\%$$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação do Desempenho.

Habilitação Académica (HA) – Licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a função, conforme certificado de habilitações, a qual será valorada da seguinte forma:

- Licenciatura pós-Bolonha ou bacharelato pré-Bolonha – 14 valores;
- Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha – 16 valores;
- Mestrado (nos casos de licenciatura pré-Bolonha) – 18 valores;
- Doutoramento – 20 valores.

Experiência Profissional (EP) – Será contabilizado o tempo de experiência profissional com incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:



Experiência profissional na carreira:

- Até 3 anos – 10 valores;
- Até 6 anos – 11 valores;
- Mais de 6 anos – 12 valores.

Experiência profissional na área financeira:

- Até 1 ano – 2 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Até 2 anos – 4 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Até 4 anos – 6 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Mais de 4 anos – 8 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos), o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira e categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Formação profissional (FP) – Será considerada a formação profissional, comprovada e devidamente certificada, dentro da área relacionada com as funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo, que tenham sido frequentadas nos últimos 5 anos, de acordo com a seguinte escala:

- Sem horas de formação – 0 valores;
- Até 50 horas de formação – 10 valores;
- Entre 51 e 100 horas de formação – 12 valores;
- Entre 101 e 150 horas de formação – 14 valores;
- Entre 151 e 200 horas de formação – 16 valores;
- Mais de 200 horas de formação – 20 valores.

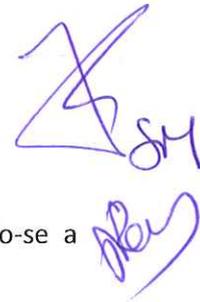
Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação.

Avaliação do Desempenho (AD) – Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O resultado final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho Excelente – 20 valores;
- Desempenho Relevante – 18 valores;
- Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 16 valores;
- Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 14 valores;
- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Sem Avaliação do Desempenho por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores.

A **Entrevista de avaliação das competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



Este método de seleção será classificado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria.

Uma vez que a AMAL não tem qualquer trabalhador com habilitações e competências para realizar este método de selecção, a sua aplicação será realizada por uma entidade especializada para o efeito, baseando-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências genericamente previsto para os técnicos superiores na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A **Classificação final** dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

Os candidatos abrangidos por este método de avaliação (Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências) podem, por declaração escrita, afastar estes métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para a generalidade dos candidatos (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências).

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, pelo que, é excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como, o candidato que tenha obtido juízo de *Não Apto* no método de seleção – Avaliação Psicológica, conforme disposto no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria.

Serão ainda excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção.

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte critério de desempate: candidato com a classificação final de licenciatura mais elevada, comprovada pelo certificado de habilitações.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, via electrónica, com uma antecedência de 5 dias úteis, conforme n.º 2 do artigo 22.º da Portaria.

A publicitação 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 AMAL e disponibilizada na página eletrónica, bem como na plataforma de recrutamento em uso.

O Júri realizará, conforme artigos 16.º e 25.º da Portaria, 3 momentos de audiência prévia:

- Audiência prévia dos candidatos, eventualmente, a excluir (na fase de admissão ao procedimento e após análise das candidaturas);
- Audiência prévia após aplicação do primeiro método de seleção obrigatório - Prova de conhecimentos ou Avaliação curricular;



- Audiência prévia da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados.

As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final dos métodos são publicitadas no sítio da Internet da AMAL, bem como na plataforma de recrutamento em uso.

Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, conforme n.º 3 do artigo 25.º da Portaria.

A lista unitária de ordenação final homologada é afixada em local visível e público das instalações da AMAL e disponibilizada na respetiva página eletrónica, bem como na plataforma de recrutamento em uso, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, conforme n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.



Anexo 2

Publicação por extrato para o Diário da República Artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022

Ata n.º 1 de 12/03/2024

Procedimento concursal comum para recrutamento de 1 Técnico Superior com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a Divisão de Finanças, pertencente ao Departamento da Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social

Sumário: Abertura de Procedimento concursal comum para recrutamento de 1 Técnico Superior com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a Divisão de Finanças, pertencente ao Departamento da Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social

1 — Nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, na sua redação atual, conjugada com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, torna-se público que, tendo em conta o Plano Anual de Recrutamento para 2024 e por Despacho do Primeiro-Secretário da AMAL de 23/02/2024, se encontra aberto, nos termos do artigo 12.º da Portaria, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da publicação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal do Algarve (AMAL), na carreira e categoria de técnico superior com licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a função, para o exercício de funções na Divisão de Finanças, pertencente ao Departamento da Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social.

2 — Caracterização do posto de trabalho — as funções correspondentes a este posto de trabalho são as descritas no Mapa de Pessoal da AMAL e ainda, nomeadamente, as seguintes: classificar e proceder ao registo contabilístico dos documentos de receita e despesa, gastos e rendimentos (contabilidade orçamental, contabilidade financeira e de gestão), verificando o cumprimento das normas contabilísticas e disposições legais; proceder ao controlo financeiro no âmbito de projetos cofinanciados e de receitas consignadas; proceder à análise e acompanhamento da execução orçamental e efetuar o reporte externo; realizar reconciliações bancárias; colaborar na elaboração do Orçamento, suas alterações e Documentos de Prestação de Contas; apoiar a gestão económico-financeira; acresce as funções genericamente previstas no mapa anexo à LTFP (artigo 88.º n.º 2), sem prejuízo de outras que lhe possam ser atribuídas e que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas nos termos do artigo 81.º n.º 1 da LTFP.

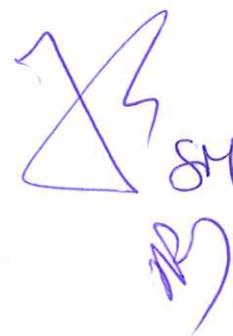
3 — Requisito habilitacional: Licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a função, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – Classificação da área de Ciências Empresariais – Portaria nº 256/2005, de 16 de março;

3.1- Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional.

4 — Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

5 — Ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, informa -se que a publicitação integral do procedimento será efetuada em www.bep.gov.pt e em www.amal.pt





Anexo 3

Publicação integral BEP Artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022

Ata de 12/03/2024

PUBLICITAÇÃO INTEGRAL DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

1- Nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, na sua redação atual, conjugada com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, torna-se público que, tendo em conta o Plano Anual de Recrutamento para 2024 e por Despacho do Primeiro-Secretário da AMAL de 23/02/2024, se encontra aberto, nos termos do artigo 12.º da Portaria, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, conforme aviso (extrato) n.º ____/2024, publicado na II série, n.º ____ do DRE de ____/____/2024, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal do Algarve (AMAL), na carreira e categoria de técnico superior com licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a função, para o exercício de funções na Divisão de Finanças, pertencente ao Departamento da Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social.

2- Consultas prévias

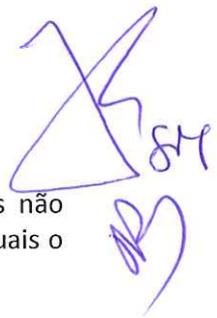
2.1- Reserva de recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na AMAL, na carreira e categoria de técnico superior na área de Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a função;

2.2- Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, não se encontra constituída a EGRA e a AMAL não tem trabalhadores em situação de valorização profissional;

2.3 A AMAL encontra-se dispensada de efetuar consulta prévia à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Sr. Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014.

3- O local de trabalho situa-se nas instalações da Comunidade Intermunicipal do Algarve, com sede na Rua General Humberto Delgado, 20, 8000-355 em Faro.

4- Caracterização dos postos de trabalho: as funções correspondentes a este posto de trabalho são as descritas no Mapa de Pessoal da AMAL e ainda, nomeadamente, as seguintes: classificar e proceder ao registo contabilístico dos documentos de receita e despesa, gastos e rendimentos (contabilidade orçamental, contabilidade financeira e de gestão), verificando o cumprimento das normas contabilísticas e disposições legais; proceder ao controlo financeiro no âmbito de projetos cofinanciados e de receitas consignadas; proceder à análise e acompanhamento da execução orçamental e efetuar o reporte externo; realizar reconciliações bancárias; colaborar na elaboração do Orçamento, suas alterações e Documentos de Prestação de Contas; apoiar a gestão económico-financeira; acresce as funções genericamente previstas no mapa anexo à LTFP (artigo 88.º n.º 2), sem prejuízo de outras que lhe possam ser atribuídas e que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas nos termos do artigo 81.º n.º 1 da LTFP.



4.1- As funções referidas não prejudicam a atribuição ao trabalhador recrutado de funções não expressamente mencionadas, desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas e para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional, conforme o n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

5- Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório correspondente à 1.ª posição, nível 16 – 1.385,99 € da Tabela Remuneratória Única (TRU), da carreira/categoria de Técnico Superior sem negociação da posição remuneratória.

5.1- Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, o candidato que detenha já uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, informa prévia e obrigatoriamente o posto de trabalho que ocupa e a posição remuneratória correspondente à remuneração que auferir.

6.- Requisitos de admissão: conforme estipula o n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, os candidatos devem reunir os requisitos, gerais e outros, até ao último dia do prazo de candidatura.

6.1- Requisitos gerais: Os previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição ou convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou interdição para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2- Requisitos especiais – Requisito habilitacional: Licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a função, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação – Classificação da área de Ciências Empresariais – Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

6.3- Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional.

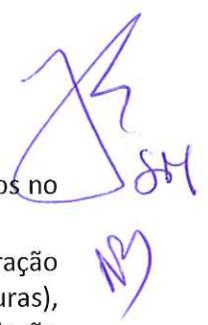
7- Âmbito do Recrutamento: nos termos do Despacho do Primeiro-Secretário da AMAL de 23/02/2024 e dos números 1 e 4 do artigo 30.º da LTFP, podem candidatar-se interessados com ou sem vínculo à Administração Pública.

8- De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da AMAL idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9- Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas exclusivamente em suporte electrónico através do preenchimento de formulário disponível na plataforma de recrutamento em uso, em <https://recrutamentopessoal.amal.pt>, nos termos dos n.ºs 1 e 2, artigo 13.º da Portaria, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

9.1- A submissão do formulário de candidatura deverá ser acompanhada de PDF do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito e ainda os seguintes documentos:

- Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado pelo candidato, do qual deve constar designadamente, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com a indicação dos respetivos períodos de duração, a formação profissional que possui devidamente comprovada, com cópias legíveis dos documentos comprovativos das declarações prestadas no currículo,



nomeadamente no que diz respeito à formação profissional, sob pena de não serem considerados no método de seleção de Avaliação Curricular, quando aplicável.

9.2 No caso de ser detentor de relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração atualizada (com data reportada até ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, a posição remuneratória que detém nessa data, descrição da atividade que executa, bem como a avaliação de desempenho dos últimos 3 biénios com a respetiva menção qualitativa e quantitativa;

9.3- A não apresentação dos documentos exigidos nos pontos anteriores determina a exclusão dos candidatos do procedimento, quando a falta destes documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação, conforme previsto na alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria.

10.- As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos requerimentos serão punidas nos termos da Lei.

10.1- Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.2 – Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado o endereço electrónico constante do formulário de candidatura.

11.- Métodos de seleção e critérios: tendo em conta o Despacho datado de 23/02/2024 do Sr. Primeiro-Secretário da AMAL, os métodos de selecção obrigatórios a aplicar, consoante a situação dos candidatos, são os seguintes:

11.1 **À generalidade dos candidatos**, os métodos de selecção obrigatórios, de carácter eliminatório, a aplicar são os previstos nos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o previsto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria – a Prova de Conhecimentos (PC) na forma escrita e a Avaliação Psicológica (AP).

Aplica-se ainda a estes candidatos o método de selecção facultativo, previsto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria – a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com possibilidade de consulta de legislação em suporte de papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação anotada ou comentada ou outro tipo de documentação em formato papel ou digital, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta (tais como telemóveis, computadores portáteis) durante a realização da prova. A prova terá a duração máxima de 90 minutos. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21º da Portaria. A prova será constituída por:

- ✓ 30 Perguntas de resposta múltipla, em que cada resposta certa será valorada em 0,50 valores;
- ✓ 2 Perguntas de desenvolvimento valoradas com 2,5 valores cada, de acordo com os seguintes critérios:
 - a. Expressão – 0,50 valores (ortografia, gramática e repetição de expressões);
 - b. Lógica de raciocínio – 0,25 valores (forma articulada, coerente e sistemática de apresentação de ideias);



- c. Argumentação – 1,25 valores (fundamentação legal, forma como defende a posição assumida e correlação com o tema proposto);
- d. Redação – 0,50 valores (fluidez, precisão e clareza de linguagem).

A prova escrita versará sobre os regimes constantes dos seguintes diplomas legais, devendo os candidatos considerar a legislação na sua redação atualizada até ao dia da publicação do Aviso de Abertura do procedimento concursal na BEP:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, que aprova o novo Código do Procedimento Administrativo (CPA) – artigos 3º a 19º, 53º a 64º, 82º a 95º, 102º a 129º;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – artigos 6º a 24º, 45º a 52º, 70º a 73º, 126º a 135º;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, que aprova o regime jurídico das autarquias locais – Artigos 79.º a 107.º;
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua redação atual, que aprova o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais – artigos 1.º a 13.º, 40.º a 47.º, 68.º a 92.º;
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual, que aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho, que aprova as notas de enquadramento do Plano de Contas Multidimensional – Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro, pontos 2.9, 3.3 e 8.3.1, relativos, respetivamente, ao controlo interno, às regras previsionais e às modificações do orçamento;
- Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual – Lei dos compromissos e pagamentos em atraso das entidades públicas (LCPA);
- Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua redação atual - Procedimentos necessários à aplicação da LCPA.

Na realização da prova de conhecimentos na forma escrita deverá ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção, conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será realizada em fase única.

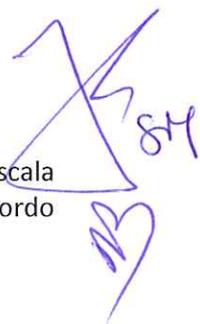
Este método de seleção é valorado através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, conforme n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.

Na realização da avaliação psicológica deverão ser observadas as regras constantes do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

A **Entrevista de avaliação de competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção será classificado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21º da Portaria.

Uma vez que a AMAL não tem qualquer trabalhador com habilitações e competências para realizar os métodos de selecção AP e EAC, a sua aplicação será realizada por uma entidade especializada para o efeito, baseando-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências genericamente previsto para os técnicos superiores na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.



A **Classificação Final (CF)** dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará das classificações obtidas em cada um dos métodos aplicados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

11.2 Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção obrigatórios, de carácter eliminatório, a aplicar são os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

A **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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até à centésima, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 45\% + AD \times 15\%$$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação do Desempenho.

Habilitação Académica (HA) – Licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para a função, conforme certificado de habilitações, a qual será valorada da seguinte forma:

- Licenciatura pós-Bolonha ou bacharelato pré-Bolonha – 14 valores;
- Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha – 16 valores;
- Mestrado (nos casos de licenciatura pré-Bolonha) – 18 valores;
- Doutoramento – 20 valores.

Experiência Profissional (EP) – Será contabilizado o tempo de experiência profissional com incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

Experiência profissional na carreira:

- Até 3 anos – 10 valores;
- Até 6 anos – 11 valores;
- Mais de 6 anos – 12 valores.

Experiência profissional na área financeira:

- Até 1 ano – 2 valores a acrescer ao parâmetro de experiência profissional;
- Até 2 anos – 4 valores a acrescer ao parâmetro de experiência profissional;
- Até 4 anos – 6 valores a acrescer ao parâmetro de experiência profissional;
- Mais de 4 anos – 8 valores a acrescer ao parâmetro de experiência profissional.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos), o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira e categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Formação profissional (FP) – Será considerada a formação profissional, comprovada e devidamente certificada, dentro da área relacionada com as funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo, que tenham sido frequentadas nos últimos 5 anos, de acordo com a seguinte escala:

- Sem horas de formação – 0 valores;
- Até 50 horas de formação – 10 valores;
- Entre 51 e 100 horas de formação – 12 valores;



- Entre 101 e 150 horas de formação – 14 valores;
- Entre 151 e 200 horas de formação – 16 valores;
- Mais de 200 horas de formação – 20 valores.

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação.

Avaliação do Desempenho (AD) – Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O resultado final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho Excelente – 20 valores;
- Desempenho Relevante – 18 valores;
- Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 16 valores;
- Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 14 valores;
- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Sem Avaliação do Desempenho por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores.

A **Entrevista de avaliação das competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção será classificado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria.

Uma vez que a AMAL não tem qualquer trabalhador com habilitações e competências para realizar este método de seleção, a sua aplicação será realizada por uma entidade especializada para o efeito, baseando-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências genericamente previsto para os técnicos superiores na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A **Classificação final** dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

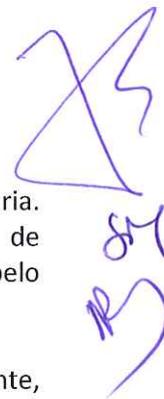
$$CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

11.2.1 Os candidatos abrangidos por este método de avaliação (Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências) podem, por declaração escrita, afastar estes métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para a generalidade dos candidatos (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências).

11.3 Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, pelo que, é excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como, o candidato que tenha obtido juízo de *Não Apto* no método de seleção – Avaliação Psicológica, conforme disposto no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria.

12. Serão ainda excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.



13. Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte critério de desempate: candidato com a classificação final de licenciatura mais elevada, comprovada pelo certificado de habilitações.

14. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, via electrónica, com uma antecedência de 5 dias úteis, conforme n.º 2 do artigo 22.º da Portaria.

15. A publicitação 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 AMAL e disponibilizada na página eletrónica, bem como na plataforma de recrutamento em uso.

16. Composição do Júri:

Presidente: João Graça, Diretor de Departamento da Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social;

1.º Vogal efetivo, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos: Sílvia Mestre, Chefe de Divisão de Finanças;

2.º Vogal efetivo: Noélia Ramos, Diretora de Departamento de Administração e Serviços Partilhados.

Membros suplentes:

1.º Vogal suplente: Cristina Godinho, técnica superior pertencente à Divisão de Finanças.

2.º Vogal suplente: Andreia Ventura, técnica superior pertencente ao Departamento de Administração e Serviços Partilhados.

17. As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final dos métodos são publicitadas no sítio da Internet da AMAL, bem como na plataforma de recrutamento em uso.

18. O Júri realizará, conforme artigos 16.º e 25.º da Portaria, 3 momentos de audiência prévia:

- Audiência prévia dos candidatos, eventualmente, a excluir (na fase de admissão ao procedimento e após análise das candidaturas);

- Audiência prévia após aplicação do primeiro método de seleção obrigatório - Prova de conhecimentos ou Avaliação curricular;

- Audiência prévia da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados;

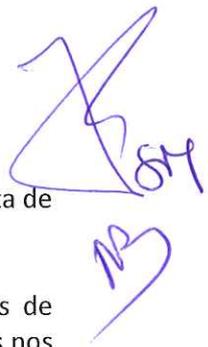
19. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, conforme n.º 3 do artigo 25.º da Portaria.

19.1 A lista unitária de ordenação final homologada é afixada em local visível e público das instalações da AMAL e disponibilizada na respetiva página eletrónica, bem como na plataforma de recrutamento em uso, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, conforme n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.

20. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o n.º 3 do artigo 3.º do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

20.1- De acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do presente aviso de abertura, o júri do concurso verifica a capacidade de o candidato exercer a função, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

20.2- Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no formulário de admissão, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar



as respetivas capacidades de comunicação e expressão, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

21. Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar, sem prejuízo da constituição de reserva de recrutamento nos termos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.

22. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 223/2022, de 9 de setembro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e Código de Procedimento Administrativo.

23. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.