

Anexo 3

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

Ata 1 de 01/10/2025

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 2025 e por Despacho do Primeiro-Secretário da AMAL de 26/09/2025, 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 25011/2025/2, publicado na II série, n.º 194 do DRE de 08/10/2025, procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, para recrutamento de 1 Técnico Superior com licenciatura em Gestão, Economia ou outra considerada relevante para o desempenho das funções no Departamento de Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social – Unidade de Desenvolvimento Social e Qualificação.

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;

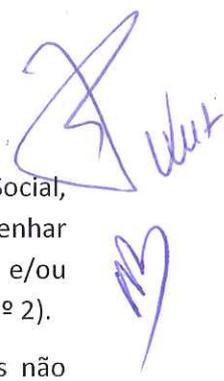
2.2- Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, não se encontra constituída a EGRA e a AMAL não tem trabalhadores em situação de valorização profissional;

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: acompanhar o desenvolvimento, implementação e execução do Plano intermunicipal de Promoção do Sucesso Escolar, bem como elaborar e acompanhar candidaturas a fundos comunitários, nomeadamente ao FSE e acompanhamento de projetos de cooperação nacional e internacional no âmbito da área de intervenção da unidade. E ainda, assegurar a área da formação profissional: efetuar os diagnósticos de necessidades de formação na AMAL e nos Municípios. Acompanhar a implementação do Sistema





de Antecipação de Necessidades de Qualificação, acompanhar o Plano de Desenvolvimento Social, promovendo a sua execução/implementação. Sempre que se justifique pode ainda desempenhar funções em outras áreas de intervenção, relacionadas com as suas habilitações académicas e/ou profissionais. Acrescem as funções genericamente previstas no mapa anexo à LTFP (artigo 88.º n.º 2).

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: que o posicionamento remuneratório seja o correspondente à posição remuneratória que o/a trabalhador/a a recrutar detém na entidade empregadora pública de origem, com o limite da 6.ª posição, nível 38 – 2 622,59€ da Tabela Remuneratória Única (TRU), da carreira/categoria de Técnico Superior;

5.1- Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, o candidato detentor de 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:

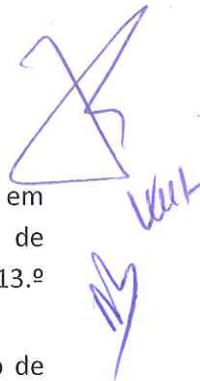
- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição ou convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou interdição para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil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

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 26/09/2025, nos termos dos números 1 e 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, apenas podem candidatar-se interessados que sejam trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído.

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 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 detalhada da(s) atividade(s) que executa e respectivos períodos temporais, 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 26/09/2025 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, o método de selecção obrigatório, de carácter eliminatório, a aplicar é o previsto na alínea a) e b) do n.º 1 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 na alínea a) e b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria – a Prova de Conhecimentos (PC) na forma escrita e 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.

[Handwritten signature and initials in blue ink]

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 (15 valores no total)
- ✓ 2 Perguntas de desenvolvimento valoradas com 2,5 valores cada (5 valores no total), de acordo com os seguintes critérios:
 - a. Adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa (al. a, n.º 1 do art.º 17º da Portaria) - 0,50 valores
 - b. Conteúdo da resposta (incluindo fundamentação legal) – 2 valores

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:

Conhecimentos gerais:

- 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 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual, que aprova o Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo.

Conhecimentos específicos:

- Estatutos da AMAL, publicados no Diário da República, 2.ª série, n.º 116, de 20 de junho de 2016;
- Regulamento Interno da AMAL, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 99, de 23 de maio de 2023;
- Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro, Regula o sistema de certificação de entidades formadoras previsto no n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, na sua redação atual dada pela portaria n.º 208/2013, de 26 de junho;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 23/2016 - Cria o Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar

- Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro - Estabelece o modelo de governação dos fundos europeus para o período de programação 2021-2027, na sua atual redacção;
- Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março: Estabelece o regime geral de aplicação dos fundos europeus do Portugal 2030 e do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração para o período de programação de 2021-2027.
- Portaria n.º 325/2023, de 30 de outubro: Adota o Regulamento Específico da Área Temática Demografia, Qualificações e Inclusão para o período de programação 2021-2027 na sua atual redacção;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 80-B/2023: Aprova o Plano 23|24 Escola+, plano de recuperação de aprendizagens e prorroga o mandato da Estrutura de Missão para a Promoção do Sucesso Escolar
- DL n.º 396/2007, de 31 de Dezembro: Regime Jurídico do Sistema Nacional de qualificações, na sua redacção atual;
- Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro, Adapta o regime de formação profissional à Administração Local;
- Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, Define o regime da formação profissional na Administração Pública.

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 214/2024/1 de 20 de Setembro (Anexo II), 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 completarem 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:

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

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

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, o método de seleção obrigatório, de carácter eliminatório, a aplicar é o previsto nas alínea a) e b) do n.º 2 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 na alínea c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria: a **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de 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:

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 25\% + EP \times 50\% + AD \times 15\%$$

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 o desempenho das funções, 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 10 anos – 10 valores;
- Mais de 10 anos – 12 valores.

Experiência profissional na área do Fundo Social Europeu:

- Até 5 anos – 2 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Até 10 anos – 4 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Até 15 anos – 6 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Mais de 15 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:

[Handwritten signature and initials in blue ink]

- 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:

Biénios 2019/2020 e 2021/2022:

- Desempenho Excelente – 20 valores;
- Desempenho Relevante (4,000 a 5,000 pontos) – 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.

Biénio 2023/2024:

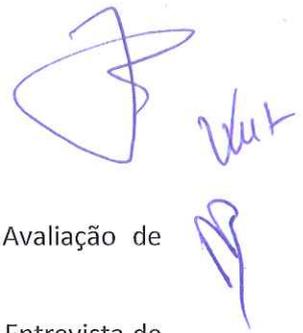
- Desempenho Excelente – 20 valores;
- Desempenho Muito (4,000 a 5,000 pontos) – 18 valores;
- Desempenho Bom (de 3,500 a 3,999 pontos) – 16 valores;
- Desempenho Regular (de 2 a 3,499 pontos) – 14 valores;
- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Sem Avaliação do Desempenho por motivo não imputável ao 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 214/2024/1, de 20 de Setembro (Anexo II), 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 estes métodos de avaliação (Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências) podem, por declaração escrita, afasta-los, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para a generalidade dos candidatos (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências), conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

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, conforme disposto na al. a) do 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 selecção.

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. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção 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.

14.1 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 selecção 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 de Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social;

Membros efetivos:

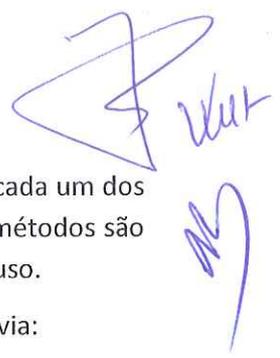
1.º Vogal Efetivo: Teresa Rocha, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Unidade de Desenvolvimento Social e Qualificação, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

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

Membros Suplentes:

1.º Vogal Suplente: Vera Luz, Técnica Superior na Unidade de Desenvolvimento Social e Qualificação;

2.º Vogal Suplente: Rui Carrusca, Técnico Superior no 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, 2 momentos de audiência prévia:

- Audiência prévia dos candidatos, eventualmente, a excluir (na fase de admissão ao procedimento e após análise das candidaturas);
- 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 Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, 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- 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 do posto 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, todos na sua redação atual.

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”.