

Aviso

Publicação integral na BEP

**n.º 1 al.b) e n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril,
alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro**

CI-AMAL – COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALGARVE

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal da CI-AMAL para a Unidade de Estudos, Programas e Dinamização Económica e Social.

1. Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante apenas LTFP) e n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante apenas Portaria n.º 125-A/2019), torna-se público que, por despacho do Primeiro Secretário de 21 de dezembro de dois mil e vinte e um, encontra-se aberto pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum destinado à celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado na carreira e categoria de Técnico Superior, para a Unidade de Estudos, Programas e Dinamização Económica e Social, do mapa de pessoal de 2021 da CI-AMAL – Comunidade Intermunicipal do Algarve (doravante AMAL).

2. **Legislação aplicável:** são aplicáveis, designadamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 (LTFP), o Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, a Portaria n.º 125-A/2019 e o Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

3. **Local de trabalho:** Sede da AMAL - Comunidade Intermunicipal do Algarve, sede do Parque Natural da Ria Formosa/Reserva Natural do Sapal de Castro Marim e Vila Real de Santo António.

4. **Caracterização do posto de trabalho:** A cogestão do Parque Natural da Ria Formosa e da Reserva Natural do Sapal de Castro Marim tem por base a assinatura de um protocolo de colaboração técnica e financeira entre o Fundo Ambiental, a AMAL e o ICNF – Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, que tem como principal objectivo garantir o apoio técnico e operacional, dedicado e em exclusividade, à implementação das actividades

consideradas prioritárias no âmbito da promoção da cogestão das áreas protegidas, definida no Decreto-Lei n.º 116/2019, de 21 de agosto, com objectivos específicos a atingir em duas fases:

- 1.ª fase – Arranque do modelo de cogestão;
- 2.ª fase – Consolidação do modelo de cogestão.

5. Caracterização das principais funções a desempenhar: As funções a exercer são as constantes do Mapa Anexo da LTFP e ainda exercer com autonomia e responsabilidade as funções relativas ao processo de cogestão, nomeadamente, assegurar o apoio técnico e operacional necessário à execução das actividades constantes do anexo III do Protocolo de Colaboração Técnica e Financeira, celebrado entre o Fundo Ambiental, a Comunidade Intermunicipal do Algarve e o Instituto de Conservação da Natureza e das Florestas, I.P. para a promoção, desenvolvimento e execução do modelo de cogestão do Parque Natural da Ria Formosa / Reserva Natural do Sapal de Castro Marim e Vila Real de Santo António, nomeadamente:

1ª FASE - ARRANQUE DO MODELO DE COGESTÃO

A) Dinamização do modelo de cogestão da área protegida

1. Apoio na concretização do modelo de cogestão – constituição da comissão de cogestão;
2. Apoio à realização das reuniões da comissão de cogestão;
3. Definição do modo de funcionamento entre os diferentes elementos integrantes da comissão de cogestão;
4. Estabelecimento de compromissos estratégicos entre os diferentes elementos integrantes da comissão de cogestão ;
5. Propostas de plano anual de actividades e orçamento;
6. Propostas de relatório anual de execução de actividades.

B) Envolvimento dos principais atores locais na cogestão da área protegida

1. Identificação dos principais atores locais (por setores de atividade);
2. Comunicação do modelo de cogestão aos atores locais;
3. Caracterização do território e identificação de constrangimentos/potencialidades na gestão da área protegida na perspectiva dos atores locais;
4. Identificação de prioridades/necessidades do território pelos atores locais e de potenciais áreas de atuação conjunta;
5. Identificação de propostas de projetos/ações considerados prioritários pelos atores locais na valorização da área protegida;

6. Estabelecimento de parcerias no território (administração central e local, academia, associações de desenvolvimento local, ONGs e setor privado).

C) Promoção da gestão participativa no desenvolvimento do modelo de cogestão

1. Inquéritos de opinião;
2. Sessões participativas com todos os interessados na gestão da área protegida;
3. Reuniões com principais atores locais e outros interessados;
4. Consulta pública de proposta do plano de cogestão;
5. Divulgação periódica de informação relevante no âmbito da cogestão da área protegida (nos sítios da internet das entidades representadas na comissão de cogestão).

D) Levantamento e planeamento no âmbito da sensibilização/comunicação sobre o capital natural existente na área protegida

1. Levantamento dos principais atributos da área protegida que releva comunicar;
2. Identificação das necessidades da área protegida em termos de sensibilização/comunicação exterior e de infraestruturas de apoio à visitação;
3. Elaboração de proposta de plano de sensibilização/comunicação.

E) Elaboração e aprovação do plano de cogestão da área protegida e respetivo financiamento

1. Elaboração de proposta do plano de cogestão;
 - Caracterização da área protegida e diagnóstico prospetivo do território abrangido;
 - Planeamento estratégico/análise SWOT para a prossecução dos objetivos de desenvolvimento sustentável na área protegida;
 - Levantamento da situação atual relativa ao conjunto mínimo obrigatório de indicadores de realização e definição das respetivas metas;
 - Definição de projetos/ações prioritários na valorização da área protegida;
 - Análise dos resultados decorrentes das ações desenvolvidas no âmbito da gestão participativa;
 - Proposta de financiamento do plano de cogestão e parcerias por projetos/ações prioritários.
2. Aprovação do plano de cogestão, ponderando e considerando os resultados da consulta pública.

F) Publicitação e divulgação da informação relevante no âmbito da cogestão da área protegida

1. Publicitação, de forma atualizada, de:
 - Despacho com a constituição da comissão de cogestão;

- Instrumentos de cogestão: plano de cogestão, plano anual de atividades e orçamento, relatório anual de execução de atividades e outros instrumentos consensualizados pela comissão de cogestão.
- 2. Divulgação, nos meios adequados e a todo o tempo, da informação relevante no âmbito da cogestão da área protegida, incluindo:
 - informação relativa a participação pública e envolvimento de todos os interessados.

2ª Fase – CONSOLIDAÇÃO DO MODELO DE COGESTÃO

A) Acompanhamento do modelo de cogestão da área protegida

1. Apoio à realização das reuniões da comissão de cogestão;
2. Execução dos compromissos estratégicos assumidos pela comissão de cogestão;
3. Propostas de plano anual de atividades e orçamento;
4. Propostas de relatório anual de execução de actividades.

B) Gestão e dinamização de parcerias

1. Aferição dos principais atores locais e avaliação das parcerias existentes;
2. Dinamização das parcerias existentes;
3. Identificação de novas oportunidades de parcerias estratégicas/estabelecimento de novas parcerias no território.

C) Promoção da gestão participativa no desenvolvimento sustentável da área protegida

1. Inquéritos de opinião;
2. Sessões participativas com todos os interessados na gestão da área protegida;
3. Reuniões com principais atores locais e outros interessados;
4. Divulgação prévia dos projetos/ações a implementar no âmbito da cogestão da área protegida;
5. Divulgação periódica de informação relevante no âmbito da cogestão da área protegida (nos sítios na internet das entidades representadas na comissão de cogestão).

D) Sensibilização/comunicação sobre o capital natural existente na área protegida

1. Aprovação do plano de sensibilização/comunicação;
2. Execução do plano de sensibilização/comunicação.

E) Execução do plano de cogestão da área protegida

1. Desenvolvimento do plano de cogestão:
 - Reporte anual relativo ao conjunto mínimo obrigatório de indicadores de realização e sua comparação com as metas definidas;

- Definição de parcerias por projetos/ações definidos como prioritários no plano de cogestão e consolidação das respetivas fontes de financiamento;
 - Desenvolvimento de projetos/ações definidos como prioritários.
2. Avaliação referente à execução do plano de cogestão:
- Ponderação face aos resultados decorrentes das ações desenvolvidas no âmbito da gestão participativa;
 - Relatórios anuais de execução de atividades relativos à cogestão da área protegida.
3. Definição de passos seguintes no desenvolvimento do plano de cogestão e obtenção de novas fontes de financiamento.

F) Publicitação e divulgação da informação relevante no âmbito da cogestão da área protegida

1. Publicitação, de forma atualizada, de:
- Despacho com a constituição da comissão de cogestão;
 - Instrumentos de cogestão: plano de cogestão, plano anual de atividades e orçamento, relatório anual de execução de atividades e outros instrumentos consensualizados pela comissão de cogestão.
2. Divulgação, nos meios adequados e a todo o tempo, da informação relevante no âmbito da cogestão da área protegida, incluindo:
- Informação relativa a participação pública e envolvimento de todos os interessados

Ao Técnico Superior poderão ainda ser superiormente solicitadas outras funções, desde que o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do nº1 do artigo 81º da LTFP.

6. Posicionamento remuneratório: a remuneração é a correspondente à 2.ª posição remuneratório e ao 15.º nível remuneratório da tabela remuneratória única da carreira/categoria de técnico superior.

7. Requisitos de admissão: conforme estipula o n.º 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 125/2019, os candidatos devem reunir os requisitos, gerais e outros, até ao último dia do prazo de candidatura:

7.1. **Requisitos gerais:** os previstos no artigo 17º do Anexo da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção Internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;

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 indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.2. Requisitos especiais:

a) Licenciatura em Engenharia, Direito, Planeamento, Geografia ou outras consideradas adequadas para a função. Não é permitida a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional;

b) Preferencialmente, experiência profissional e desempenho de funções na área supra citada;

c) Conhecimentos na área do planeamento estratégico (SWOT, visão, objectivos, indicadores e metas).

8. Âmbito de recrutamento:

a) Conforme despacho do Primeiro Secretário de 21 de dezembro de dois mil e vinte um, proceder-se-á recrutar de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, com vínculo a termo resolutivo ou ainda sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, nos termos do nº 4 do artigo 30º da LTFP e alínea g) do nº 4 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019.

b) Fundamento para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto: alínea i) do nº 1 e nº 3 do artigo 57º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei 35/2014 (*“Para o desenvolvimento de projetos não inseridos nas atividades normais dos órgãos ou serviços;”*), a saber, o Protocolo de colaboração técnica e financeira, firmado entre o Fundo Ambiental, a AMAL e o ICNF – Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, que tem como principal objectivo a implementação das actividades consideradas prioritárias no âmbito da promoção da cogestão das áreas protegidas, definida no Decreto-Lei n.º 116/2019, de 21 de agosto.

9. Não serão 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.

10. Prazo de apresentação da candidatura: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicitação na BEP.

11. Forma, local e endereço postal onde deve ser apresentada da candidatura:

11.1. As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento do formulário de candidatura, **de utilização obrigatória**, disponível nos serviços da AMAL e na página eletrónica desta entidade em <https://amal.pt/> e obrigatoriamente remetidas via correio electrónico, para o endereço electrónico geral@amal.pt, até ao 10º dia útil após publicação do procedimento concursal na BEP.

11.2. Não serão aceites candidaturas em suporte de papel.

11.3 O formulário de candidatura deverá ser acompanhado da seguinte documentação:

- a) Certificado das habilitações literárias. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo e sob pena de exclusão, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;
- b) Currículo em formato pdf, acompanhado dos documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, sob pena de não serem consideradas;
- c) Os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público, para além dos elementos acima indicados, deverão, ainda, apresentar: declaração devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo organismo ou serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste, inequivocamente, a natureza do vínculo, carreira/categoria de que é titular e o respetivo tempo de serviço, bem como a descrição das atividades que executa ou executou, a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida nos 3 últimos biénios (admite-se a avaliação do biénio 2013/2014 caso a avaliação do biénio 2019/2020 não esteja homologada à data deste procedimento), em que cumpriu ou executou atividades idênticas ao posto de trabalho a concurso e, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto, bem como a posição remuneratória que detem. A não apresentação desta declaração implica a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato.
- d) A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a avaliação, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019.
- e) Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão previstos no artigo 17º da LTFP, desde que o declarem no formulário de candidatura.

13. Métodos de Seleção:

Os candidatos são avaliados com Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção:

a) A **Avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até à centésima sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = CC \times 10\% + EP \times 50\% + FP \times 40\%$$

Em que: AC = Avaliação curricular; CC = Classificação de curso; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional.

Classificação do Curso (CC) – Corresponderá à nota final de licenciatura, conforme certificado de habilitações.

Experiência Profissional (EP) – Será considerada a experiência profissional com incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

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 das funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo.

Para efeitos do cálculo do factor formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste factor ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas com o respetivo certificado.

b) A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a entrevista. Na entrevista são considerados os seguintes fatores:

EP = Experiência profissional, CC = Capacidade de Comunicação, RI = Relacionamento Interpessoal.

A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, conforme nº 6 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019.

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de selecção (EPS), métodos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

- Avaliação curricular (AC) – Método obrigatório – ponderação 70%;
- Entrevista profissional e selecção (EPS) – Método facultativo – ponderação 30%

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

$$AF = 70\% AC + 30\% EPS$$

Em que: AF = Avaliação Final; AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

14. Em situação de igualdade de valoração aplicam-se os critérios de preferência na ordenação final previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019. Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios de preferência: 1º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS “Experiência profissional”; 2º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS “Capacidade de comunicação”; 3º Candidato com a melhor classificação de curso, conforme certificado de habilitações e correspondente à nota final de licenciatura.

15. Aplicação dos métodos de seleção: os métodos de seleção são aplicados num único momento conforme despacho de abertura do procedimento concursal.

A publicitação dos resultados decorrentes da aplicação dos métodos de seleção é efetuada através de lista de ordenação por ordem decrescente dos resultados obtidos, nos termos do artigo 26º da Portaria 125-A/2019 na sua redação atual que será afixada em local visível e público das instalações da AMAL e disponibilizada na página eletrónica.

16. O Júri realizará dois momentos de audiência prévia:

16.1. Audiência prévia dos candidatos, eventualmente, a excluir (na fase de admissão ao procedimento e após análise das candidaturas), conforme nº 4 do artigo 21º e nº 1 do artigo 22º da Portaria n.º 125-A/2009.

16.2. Audiência prévia da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, conforme artigo 28º da Portaria n.º 125-A/2009.

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.

18. 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. A lista unitária de ordenação final homologada é afixada em local visível e público das instalações da AMAL e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

19. O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Sérgio Viegas Inácio, Chefe de Equipa Multidisciplinar de Estudos, Programas e Dinamização Económica e Social;

1.º Vogal efetivo, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos: Noélia Ramos, Chefe de Divisão da Unidade de Serviços Partilhados;

2.º Vogal efetivo: Pedro Cordeiro Arala Chaves, Técnico Superior da AMAL.

Membros suplentes:

1.º Vogal suplente: Rui Pedro da Mesquita Lemos Carrusca, Técnico Superior da AMAL;

2.º Vogal suplente: Maria Teresa Alves Ferreira da Cunha Martinho, Técnica Superior da AMAL.

20. Nos termos do Despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, 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 oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

21. Quotas de emprego: os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência (nomeadamente especificidades que possam condicionar a aplicação dos métodos de seleção), sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Nos termos do nº3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

22. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

O Primeiro-Secretário

Joaquim Brandão Pires