

Município de Leiria

Despacho n.º 24/2023

Assunto: Abertura de procedimento concursal comum de recrutamento

Nos termos do mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados para 2023, aprovado na sessão da Assembleia Municipal de Leiria de 16 de dezembro de 2022, e por meu despacho n.º 23/2023, proferido em 16 de março, decido, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 33.º Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, na sequência da deliberação proferida pela Câmara Municipal de Leiria na sua reunião de 07 de fevereiro de 2023, proceder à abertura do seguinte procedimento concursal:

1. Procedimento concursal comum de recrutamento tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de 22 postos de trabalho não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria (ref. PC.02.2023):

a) Carreira/categoria: Assistente Operacional;

b) Área de atividade: Ação Educativa;

c) Número máximo de trabalhadores a recrutar: 22;

d) Atribuições/competências ou atividades a cumprir ou a executar: No âmbito das competências previstas na estrutura nuclear ou flexível da Câmara Municipal de Leiria para a correspondente unidade orgânica, em função da sua área de atividade, designadamente exercício de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; realização de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; participar com os docentes no acompanhamento das crianças; providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações; prestar tarefas de atendimento e encaminhamento dos utilizadores; executar tarefas em matéria de ação social escolar; cooperar nas atividades que visem a segurança e saúde; efetuar, no interior e exterior do jardim de infância, tarefas indispensáveis ao bom funcionamento da organização;

e) Perfil de competências associadas ao posto de trabalho: Orientação para o serviço público, conhecimentos e experiência, organização e método de trabalho, relacionamento interpessoal, responsabilidade e compromisso com o serviço, orientação para a segurança;

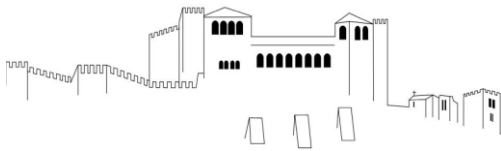
f) Locais de trabalho: Abrangem os estabelecimentos pertencentes aos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas do concelho de Leiria, na dependência da Divisão de Gestão Escolar;

2. Constituição das relações jurídicas de emprego público:

a) Modalidade: Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 3 e na primeira parte do n.º 4 do art.º 6.º da LTFP;

b) Posicionamento remuneratório: A determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, tendo lugar imediatamente após o termo dos procedimentos concursais, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de Assistente Operacional, nível remuneratório 5 da tabela remuneratória única, a que corresponde a retribuição de €761,58, considerando não ter sido emitido despacho prévio favorável que, nos termos do n.º 2 do art.º 136.º do Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto, permita que a utilização e a amplitude conferida ao mecanismo de negociação previsto no art.º 38.º da LTFP vá para além da primeira posição remuneratória da categoria, por não existir evidência de dificuldade de atração de trabalhadores para as funções para as quais se pretende recrutar;

c) Recrutamento: Será efetuado pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos (cfr. alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP);



Unidade de Recrutamento e Apoio Técnico à Divisão de Recursos Humanos

d) Quota de emprego para candidatos com deficiência com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%: É garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência;

e) Em cumprimento da alínea h) do art.º 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”.

3. Requisitos de admissão:

3.1. Requisitos relativos ao trabalhador previstos no art.º 17.º 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.

3.2. Habilitações académicas exigidas: Escolaridade obrigatória (por referência à data de nascimento dos candidatos), insuscetível de substituição por adequada formação ou experiência profissional;

3.3. Outros requisitos de recrutamento previstos no n.º 1 do art.º 35.º da LTFP:

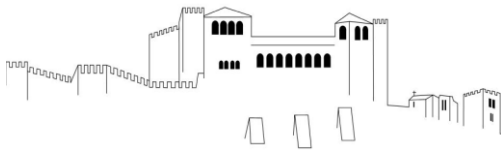
- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, da Câmara Municipal de Leiria;
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de valorização profissional;
- c) Trabalhadores integrados noutras carreiras;
- d) Trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos doutros vínculos de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados para 2023, aprovado na sessão da Assembleia Municipal de Leiria de 16 de dezembro de 2022 e pelo despacho n.º 23/2023, proferido pelo Presidente da Câmara em 16 de março.

3.5. Fatores que impossibilitam a admissão dos candidatos:

- a) A não titularidade dos requisitos previstos nos pontos 3.1. a 3.3. que antecedem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas;
- b) Não podem ser admitidos os 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 Câmara Municipal de Leiria idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

4. Métodos de seleção obrigatórios e complementar:

4.1. Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no recrutamento dos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação os procedimentos são publicitados, ou que estejam em situação de valorização profissional e se tenham encontrado, por último, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação os procedimentos são publicitados, são os que de seguida se indicam, exceto quando afastados, por escrito:



Unidade de Recrutamento e Apoio Técnico à Divisão de Recursos Humanos

4.1.1. Avaliação curricular (AC): Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea c) do n.º 1 e n.º 4 do art.º 17.º, alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º e n.º 1 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, visando analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas detidas, a relevância da experiência profissional adquirida e da formação profissional realizada, bem como da avaliação de desempenho obtida, com as seguintes especificidades:

a) São considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

i) Habilitação académica (HA)| consideram-se os graus académicos certificados pelas entidades competentes, desde que devidamente comprovados: Habilitação acima da mínima exigida (20 valores), Habilitação mínima exigida (16 valores);

ii) Formação profissional (FP)| consideram-se o número de horas de ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas e devidamente comprovadas, na área da ação educativa ou noutras áreas, desde que diretamente relacionadas com as atribuições cometidas à unidade orgânica ou com as competências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a que se destina o recrutamento: ≥ 90 horas (20 valores), $\geq 60 < 90$ horas (17 valores), $\geq 30 < 60$ horas (14 valores), < 30 horas (10 valores);

iii) Experiência profissional (EP)| consideram-se o número de anos de execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, e o respetivo grau de complexidade, desde que devidamente comprovados, a avaliar nos termos a seguir indicados: Mais de 5 anos (20 valores), mais de 3 e até 5 anos (17 valores), mais de 1 e até 3 anos (14 valores), até 1 ano (10 valores);

iv) Avaliação de desempenho (AD)| avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que foi cumprida ou executada atribuição, competência ou atividade idêntica à do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, nos termos a seguir indicados: Desempenho relevante convertido em excelente (20 valores), desempenho relevante (17 valores), desempenho adequado (14 valores), o último período refere-se ao desempenho de atividade(s) relevante(s) mas é superior a 03 anos ou insuscetível de avaliação ou refere-se ao desempenho de atividade(s) irrelevante(s) (10 valores) e desempenho inadequado (08 valores). São convertidas para a escala do SIADAP as avaliações atribuídas ao abrigo de outros regimes jurídicos;

b) Fórmula classificativa: É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar – $AC = (Hax20\%)+(FPx20\%)+(Epx40\%)+(Adx20\%)$;

c) Sistema de ponderação para a valoração final: 50%, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, ou 100%, caso seja aplicado apenas este método de seleção obrigatório.

4.1.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC): Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea d) do n.º 1 e n.º 4 do art.º 17.º, n.º 1 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

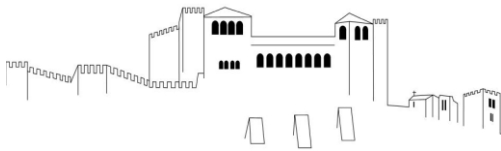
a) Os comportamentos profissionais a analisar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar;

b) O modelo de guião da entrevista e a grelha de avaliação que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos a analisar, são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação do método de seleção;

c) Sistema de ponderação para a valoração final: 50%, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios.

4.2. Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no recrutamento dos demais candidatos, e, bem assim, dos referidos no ponto 4.1. que antecede que optem pela sua utilização, são os que de seguida se indicam:

4.2.1. Provas de conhecimentos (PC): Serão aplicadas e classificadas conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 17.º, alínea a) do n.º 2 do art.º 20.º e no n.º 1 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:



Unidade de Recrutamento e Apoio Técnico à Divisão de Recursos Humanos

a) Conteúdo de natureza genérica e específica, visando avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas diretamente relacionadas com as exigências da função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, nos termos a seguir indicados:

- Com possibilidade de consulta da seguinte legislação, não anotada e não comentada, desde que efetuada em suporte de papel, disponível para impressão na página eletrónica do Diário da República em <https://dre.pt> ou, no caso dos regulamentos municipais, na página eletrónica do município de Leiria em <https://www.cm-leiria.pt/>:

i) Regime jurídico das Autarquias Locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as alterações das Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro, e 50-A/2013, de 11 de novembro, e das Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, 50/2018, de 16 de agosto, 66/2020, de 04 de novembro, e 24-A/2022, de 23/12;

ii) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações da Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, das Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro e 84/2015, de 7 de agosto, do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 949/2015, de 22 de outubro, das Leis n.ºs 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro, do Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e das Leis n.ºs 79/2019, de 02 de setembro, 82/2019, de 02 de setembro, 2/2020, de 31 de março, e dos Decretos-Lei n.ºs 51/2022, de 26 de julho, e 84-F/2022, de 16 de dezembro;

iii) Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho: Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, publicado pelo aviso n.º 8802/2009 no Diário da República, 2.ª série, n.º 82, de 28 de abril de 2009.

b) Sob a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel, comportando apenas uma fase e com a duração de 01 hora e 15 minutos, com 15 minutos de tolerância;

c) Constituída por 15 questões (Q) de escolha múltipla, cotadas para 1 valor cada, e por 01 questão de desenvolvimento, cotada para 05 valores, sendo a avaliação expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

d) Sistema de ponderação para a valoração final: 100%.

4.2.2. Avaliação psicológica (AP): Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea b) do n.º 1 e n.º 3 do art.º 17.º, e n.º 2 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

a) As aptidões e ou as competências comportamentais a avaliar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar;

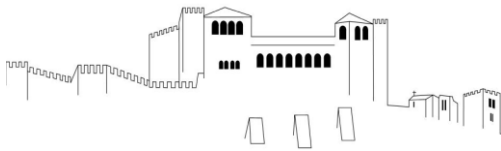
b) Pode comportar mais de 01 fase;

c) O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e ou competências comportamentais a avaliar, são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação do método de seleção;

d) Sistema de ponderação para a valoração final: Apto ou Não Apto, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios.

4.3. Métodos de seleção obrigatórios: Para efeitos do disposto no n.º 5 do art.º 36.º da LTFP, caso sejam apenas admitidos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, serão utilizadas as provas de conhecimentos e ou a avaliação curricular como único método de seleção obrigatório, conforme deliberação da Câmara Municipal de Leiria, aprovada na reunião de 07 de fevereiro de 2023.

4.4. Exclusão do procedimento no âmbito da aplicação dos métodos de seleção: São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, bem como aqueles que



Unidade de Recrutamento e Apoio Técnico à Divisão de Recursos Humanos

não compareçam à aplicação dos métodos ou fase(s) de seleção que exijam a sua presença, não lhes sendo aplicados os métodos ou fases seguintes, assim como os que obtenham um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, conforme n.ºs 3 e 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

5. Aplicação faseada dos métodos de seleção: Prevendo-se um número elevado de candidaturas, e atendendo à celeridade que importa imprimir aos procedimentos concursais, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, bem como a necessidade de otimizar recursos humanos e financeiros, considerando o custo de realização do segundo método de seleção obrigatório, a efetuar por entidade especializada, os métodos de seleção deverão ser aplicados de forma faseada, conforme previsto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, nos seguintes termos:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método de seleção apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, com convocatória em conjuntos sucessivos de 100 candidatos;
- c) A partir do momento em que os candidatos satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos são considerados excluídos, com dispensa de aplicação do método de seleção seguinte;
- d) Em caso de insatisfação das necessidades publicitadas na sequência da ordenação dos candidatos aprovados e contantes da lista de ordenação final homologada, será aplicado o segundo método de seleção a outro conjunto de candidatos, sendo, nessa sequência, elaborada nova lista de ordenação final, a sujeitar a homologação.

6. Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo situações de igualdade de valoração final, após a aplicação do disposto no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, têm preferência na ordenação final os candidatos que tenham apresentado a candidatura primeiro (primazia na submissão da candidatura), em função da data, hora(s), minuto(s) e segundo(s) contados desde a última alteração à candidatura.

7. Notificação dos candidatos: Todas as notificações na sequência do procedimento concursal são efetuadas através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico, conforme previsto no n.º 6 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

8. A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do n.º 4 do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, designadamente por afixação junto das instalações da Divisão de Recursos Humanos do Município de Leiria, sitas no 4.º piso dos Paços do Concelho, no Largo da República, em Leiria, e na página eletrónica do Município em <https://www.cm-leiria.pt>.

9. Composição e identificação do júri designado para a tramitação do procedimento:

i) Presidente: O Diretor do Departamento de Educação, em regime de substituição, Sr. Dr. Paulo Manuel Ferreira Guarda Felício;

ii) Vogais efetivos: A Chefe da Divisão de Programas Educativos, em regime de substituição, Sr.ª Dr.ª Célia Cristina Santos Rodrigues, e a Técnica Superior, Sr.ª Dr.ª Isabel Maria Pereira Ferreira Quintal;

iii) Vogais Suplentes: O Técnico Superior, Sr. Dr. David Luís Ferreira Arede, e o Técnico Superior, Sr. Dr. Luís Duarte Tavares;

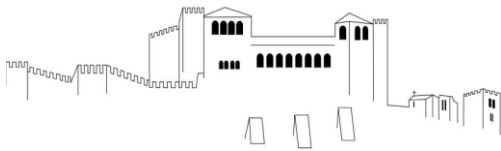
O presidente do júri acima identificado será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo primeiro vogal efetivo.

10. Formalização de candidaturas:

10.1. Prazo, forma e local de apresentação:

a) Prazo: 10 dias úteis, contados da data da publicação da oferta de emprego na página eletrónica da Bolsa de Emprego Público, acessível em www.bep.gov.pt;

b) Forma e local: Através do preenchimento e submissão eletrónica, através de plataforma acessível em



<https://www.cm-leiria.pt>, até às 23 horas e 59 minutos da data limite indicada na alínea a) que antecede, acompanhada da documentação indicada no ponto 9.2. que se segue;

c) Não é admissível a formalização de candidaturas ou o envio de documentos em formato de papel, correio eletrónico ou fax.

10.2. Documentos exigidos: As candidaturas devem ser acompanhadas, sob pena de exclusão, dos documentos a seguir enumerados:

10.2.1. Documentos exigidos para admissão: As candidaturas deverão ser instruídas com os documentos necessários à comprovação da titularidade dos requisitos legalmente previstos, nos termos a seguir indicados:

a) Documento comprovativo dos requisitos indicados no ponto 3.1. que antecede, bastando que os candidatos declarem, no formulário tipo, que reúnem os requisitos previstos no art.º 17.º da LTFP;

b) Documento comprovativo do requisito indicado no ponto 3.2. que antecede, bastando que os candidatos entreguem cópia simples do certificado de habilitações académicas ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo do reconhecimento das habilitações estrangeiras prevista pela legislação portuguesa, sob pena de exclusão;

c) Sendo o caso, documento comprovativo dos requisitos indicados no ponto 3.3. que antecede, bastando que os candidatos entreguem declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo órgão ou serviço, da qual conste inequivocamente a relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que sejam titulares, da atividade que executam e do órgão ou serviço onde exercem funções, bem como da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida; caso seja aplicável o método de seleção avaliação curricular, da declaração deverá ainda constar o tempo de exercício de funções na função pública, carreira e categoria (em anos, meses e dias), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento, a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, e/ou eventual não atribuição;

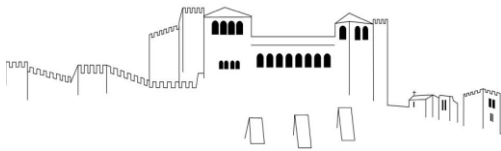
10.2.1.1. A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas a) a c) que antecedem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do art.º 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

10.2.2. Documentos exigidos para avaliação: No caso dos candidatos que se encontrem nas condições previstas no ponto 4.1. do presente aviso, as candidaturas deverão ser instruídas com os documentos necessários à Avaliação Curricular dos candidatos, nos termos a seguir indicados:

a) Currículo profissional detalhado e organizado de forma a facilitar e a possibilitar a correta aplicação dos métodos de seleção; devendo ser acompanhado por cópia simples dos documentos comprovativos dos factos aí referidos, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada.

b) A não apresentação do documento previsto na alínea a) que antecede, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do art.º 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

10.3. Para efeitos do disposto no n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem instruir a candidatura com cópia do documento comprovativo do requisito que conduz à aplicação do disposto na alínea d) do ponto 2 que antecede, bastando que os candidatos declarem, no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o tipo de deficiência e o grau de incapacidade possuídos, devendo igualmente mencionar todos os elementos necessários para que o processo de seleção possa ser adequado, nas diferentes vertentes, às respetivas



Unidade de Recrutamento e Apoio Técnico à Divisão de Recursos Humanos

capacidades de comunicação/expressão.

10.4. A apresentação de documentos falsos na instrução da candidatura determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

11. Consulta à EGSVP: Tratam-se de necessidades de recrutamento insuscetíveis de satisfação por recurso ao procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional ou a reservas de recrutamento constituídas, isto porque:

a) Não tem de ser consultada a entidade gestora do sistema de valorização profissional, nos termos da solução interpretativa uniforme n.º 5 da reunião de coordenação jurídica, de 15 de maio de 2014, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, aplicável por via do disposto no n.º 3 do art.º 2.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio;

b) Consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Leiria - CIMRL, enquanto entidade gestora do sistema de valorização profissional das autarquias locais para a sua área de abrangência, veio a mesma declarar, em 20 de janeiro de 2023, não ter procedido à sua constituição, sendo que o Município de Leiria, enquanto entidade gestora subsidiária, também não aprovou listas nominativas de trabalhadores a colocar em situação de valorização profissional;

c) Não dispõe o Município de Leiria de reservas de recrutamento válidas na carreira, categoria e áreas de atividade em causa.

12. Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente aviso, o procedimento rege-se pelas disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2004, de 20 de junho, na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e no Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro.

Paços do Concelho de Leiria, em 17 de março de 2023.

O Presidente da Câmara

Gonçalo Lopes