



ATA N.º 1/JÚRI

MUNICÍPIO DE POMBAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS – MERCADO / CANIL MUNICIPAL, PARA O SERVIÇO DE VETERINÁRIA E SAÚDE PÚBLICA – PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DESTE MUNICÍPIO

1 – Aos cinco dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do Exmo. Presidente da Câmara Municipal de Pombal, Dr. Pedro Pimpão, datado de vinte e um de abril de dois mil e vinte e dois, constituído por: Dina Teresa Cruz Loureiro, Chefe do Serviço de Veterinária e Saúde, Presidente do Júri, Filomena Ferreira Pereira, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Maria Cristina Jesus Silva, Coordenadora Técnica, ambas como vogais efetivos e Lina Isabel Matias Lopes Neto, Assistente Operacional e Maria Elisabete Leitão Tavares, Assistente Operacional, ambas como vogais suplentes, no uso da competência decorrente, designadamente das alíneas b) e c), do n.º 2, conjugadas com o n.º 3, ambos do artigo 14.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 designada por Portaria), e em linha com o determinado, quanto aos métodos de seleção a aplicar, no referido despacho, a fim de decidir, nomeadamente: os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura; o tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como, a seleção dos temas a abordar nas mesmas; a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método; o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos.

2 – Por força do despacho mencionado no ponto 1. supra e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e nas alíneas a) e b), do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão a Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e a Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar, Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2.1 – Os candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, os métodos de seleção a utilizar serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), de acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

3 – As funções genéricas a desempenhar bem como o perfil de competências / caracterização do posto de trabalho encontram-se descritos no **Anexo I – Perfil de Competências** da presente ata e da qual faz parte integrante.

4 – As candidaturas deverão ser submetidas na plataforma eletrónica deste Município, disponível para o efeito em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>.

4.1 - A submissão da candidatura na plataforma eletrónica implica um registo de utilização prévio. Para o efeito, encontra-se disponível para consulta, em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, manual de instruções

Dr. Pedro Pimpão
Filomena Ferreira Pereira
Maria Cristina Jesus Silva
Lina Isabel Matias Lopes Neto
Maria Elisabete Leitão Tavares



ATA N.º 1/JÚRI

De: Filipe
Sma V.
(M)

MUNICÍPIO DE POMBAL

para submissão de candidatura a procedimento concursal de recrutamento, o qual contém as instruções para o registo e submissão de candidatura ao presente procedimento concursal.

4.2 – Nos termos do n.º 4, do artigo 19.º, da Portaria, **em caso excecional e devidamente fundamentado pelo candidato** será permitida a apresentação de candidatura em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo, disponível na página eletrónica deste Município em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, ou obtido na Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, a entregar presencialmente na Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos ou a remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Pombal, Largo do Cardal, 3100-440 Pombal.

4.3 – Na formalização da candidatura, quer através de plataforma eletrónica quer em suporte de papel, é **obrigatória** (sob pena de exclusão) a submissão dos seguintes documentos, **em formato pdf**:

- a) Formulário de candidatura disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, devidamente preenchido;
- b) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas, sob pena de exclusão;

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não consideração;

- c) Curriculum vitae, detalhado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções com maior interesse para o posto de trabalho a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda de ver apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito, de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos, sob pena de poderem não ser considerados. A não entrega do curriculum vitae é motivo de exclusão;

Na formalização da candidatura podem ainda ser submetidos os seguintes documentos, **em formato pdf, sendo que a sua não apresentação poderá condicionar o processo de avaliação**:

- d) Fotocópia da habilitação legal para a condução de veículos ligeiros da categoria B;
- e) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo dos postos de trabalho, a que se candidata, onde conste a data da realização e a duração das mesmas;
- f) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público deverão entregar declaração a que se refere a subalínea ii) da alínea d) do n.º 1 do art.º 19.º da Portaria, a qual deverá ser autenticada, emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a carreira e a categoria, a posição e o nível remuneratório em que se encontra posicionado, as atividades que se encontra a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria, bem como, a avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa, obtida no último biénio avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável;
- g) Declaração multiusos, caso seja portador de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%);

G



ATA N.º 1/JÚRI

*Dr. Helen
Sina N.
(u)
G*

MUNICÍPIO DE POMBAL

h) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

4.4 – O preenchimento incorreto, por parte do candidato, do endereço de correio eletrónico (email) ou da morada será da sua inteira responsabilidade, podendo impossibilitar este Município de proceder às notificações nos termos da tramitação processual do procedimento concursal.

4.5 – Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.

4.6 – Quando o método de avaliação curricular seja utilizado no procedimento, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no curriculum vitae que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados, exceto quando sejam detidos por órgãos ou serviços da Administração Pública, caso em que devem ser obtidos oficiosamente pelo júri, conforme dispõe o n.º 4, do artigo 20.º da Portaria.

4.6.1 - O prazo para apresentação dos documentos é de cinco dias úteis, podendo o júri conceder um prazo suplementar razoável, não superior a três dias úteis, para apresentação dos documentos exigidos, quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato, conforme dispõe o n.º 5, do artigo 20.º da Portaria.

5 – Métodos de seleção:

5.1 – Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar, Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PPC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

5.2 – A **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** consistirá na realização de uma tarefa relacionada com o perfil de competências do posto de trabalho a que se destina o procedimento concursal, com a duração aproximada de 20 minutos, sendo avaliados os seguintes parâmetros:

QET	Qualidade de Execução da Tarefa
CET	Celeridade de Execução da Tarefa
GRST	Grau de cumprimento das Regras de Segurança no Trabalho
GCT	Grau de Conhecimentos Técnicos demonstrados

Cada um dos citados parâmetros da PPC é expresso numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final da mesma expresso na mesma escala com valoração até às centésimas, obtido através da média ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, segundo a seguinte fórmula:

$$PPC = [(QET \times 3) + (CET \times 2) + (GRST \times 2) + (GCT \times 4)] / 11$$

5.3 – A **Avaliação Psicológica**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo



Dr.
Pobal
Sua Mesa
100
S

MUNICÍPIO DE POMBAL

comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos seguintes níveis classificativos:

Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores

5.4 – 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.

5.4.1 - Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa constante no **Anexo II** da presente ata e da qual faz parte integrante, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal, em <https://www.cm-pombal.pt/municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2022/>.

5.4.2 – A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros / critérios:

Conhecimentos específicos, formação e experiência		Motivação e orientação para o exercício da função		Atitude, responsabilidade e compromisso		Capacidade de comunicação		Competência de relacionamento interpessoal	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

5.4.3 – A EPS é realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com o n.º 6, do art.º 9.º da Portaria.

5.4.4 – Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

5.5 – Os candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento do método de seleção obrigatório, os métodos de seleção a utilizar serão a Avaliação Curricular (AC), a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo



ATA N.º 1/JÚRI

*Dr. Ribeiro
Sua M.
110*

MUNICÍPIO DE POMBAL

ou complementar, Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

5.5.1 – A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar.

5.5.2 – Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros:

HA	Habilitação Académica
FP	Formação Profissional
EP	Experiência Profissional
AD	Avaliação de Desempenho

5.5.3 – A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP) + (AD)] / 4$$

Em que:

- Habilitação Académica (HA)

A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração nas carreiras/categorias visadas nos presentes procedimentos e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Habilitação Académica	Classificação
Escolaridade Obrigatória, de acordo com a idade	16 valores
Titularidade de nível habilitacional superior ao legalmente exigível	20 valores

- Formação Profissional (FP)

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional, a mesma não poderá ser considerada.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Classificação
-----------------------	---------------



*Dr. Helder
Luz Neto*

Sem Formação	10 valores
Formação relevante < 25 horas	11 valores
Formação relevante \geq 25 e < 50 horas	12 valores
Formação relevante \geq 50 e < 75 horas	14 valores
Formação relevante \geq 75 e < 100 horas	16 valores
Formação relevante \geq 100 e < 125 horas	18 valores
Formação relevante \geq 125 horas	20 valores

- Experiência Profissional (EP)

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em questão, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, e apenas será considerada a experiência profissional que seja similar às funções descritas no **Anexo I – Perfil de Competências** da presente ata e da qual faz parte integrante.

Experiência Profissional	Classificação
Sem experiência	10 valores
Experiência < 1 ano e \geq 2 anos	12 valores
Experiência \geq 2 ano e < 4 anos	14 valores
Experiência \geq 4 anos e < 6 anos	16 valores
Experiência \geq 6 anos e < 8 anos	18 valores
Experiência \geq 8 anos	20 valores

- Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

5.6 – 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.

Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato.

A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada segundo os níveis classificativos e classificações, contantes na seguinte tabela:



ATA N.º 1/JÚRI

MUNICÍPIO DE POMBAL

*D. Filomena
Sua M.
(signature)*

Nível de competência demonstrada	Classificação
Competência presente a um nível elevado	20 valores
Competência presente a um bom nível	16 valores
Competência presente a um nível suficiente	12 valores
Competência presente a um nível reduzido	8 valores
Competência presente a um nível insuficiente	4 valores

5.7 – À **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** são aplicáveis as considerações constantes do presente aviso nos pontos 5.4 a 5.4.4.

6 – Faseamento da aplicação dos métodos de seleção:

Em observação do disposto no n.º 1 do artigo 7.º da Portaria, segundo o qual, regra geral, os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento, de forma excecional e devidamente fundamentada, faseadamente, e consideradas (i) a realidade do Município de Pombal (ii) a reiterada dificuldade na designação de júris que assegurem a tramitação integral dos procedimentos concursais, designadamente no que se refere à aplicação dos métodos de seleção, circunstância que tem vindo a motivar o recorrente recurso a entidade privada para aplicação dos métodos de seleção avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências e (iii) a consequente inviabilização da aplicação dos métodos de seleção num único momento, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção, com respeito pelo n.º 3 do mencionado artigo 7.º da Portaria, e nos seguintes termos:

- Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
- Aplicação do segundo método de seleção e do método de seleção seguinte apenas a parte dos candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, 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 **quinze candidatos**;
- A partir do momento em que os candidatos satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos são considerados excluídos, com dispensa de aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes;
- Em caso de insatisfação das necessidades publicitadas na sequência da ordenação dos candidatos aprovados e contantes da lista de ordenação final, homologada, a um outro conjunto de candidatos são aplicados o segundo método de seleção e o método de seleção seguinte, sendo, nessa sequência, elaborada nova lista de ordenação final, a sujeitar a homologação.

7 – Critério de desempate:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria.

8 – Os candidatos consideram-se excluídos, numa das seguintes situações:

- Não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- No decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- Obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção, não lhes sendo por isso aplicado o



ATA N.º 1/JÚRI

MUNICÍPIO DE POMBAL

método de seleção ou fase seguinte;

d) Fiquem dispensados da aplicação do método de seleção seguinte, por não se encontrarem incluídos no primeiro conjunto de 15 candidatos aprovados no método de seleção anterior, conforme referido na alínea c), do ponto 6 da presente ata.

9 – Sublinha-se, que será garantida a quota prevista no n.º 2, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%.

10 – As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas através de afixação no edifício dos Paços do Município e disponibilizadas na sua página eletrónica, podendo aí ser consultadas.

11 – Atento o artigo 28.º da Portaria: i) à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 10.º e no n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria; ii) 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 efetuar, também, pela forma prevista no referido artigo 10.º; iii) a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, afixada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em: <https://www.cm-pombal.pt/municipio/recursos-humanos/concursos-de-pessoal-2022/>.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Procedimento Concursal,

A Presidente do Júri

A 1.ª Vogal Efetiva

A 2.ª Vogal Efetiva

A 1.ª Vogal Suplente

A 2.ª Vogal Suplente

Dina Teresa dos Cruz Loureiro

Filomena Fernandes Pereira

Maria Cristina Jesus Silva

Luís Isabel Martins Lopes Neto

(M)



ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

MUNICÍPIO DE POMBAL

Dr. Roberto Silva

Carreira / Categoria		Assistente Operacional – área de Auxiliar de Serviços Gerais – Mercado / Canil Municipal			
N.º de Postos de Trabalho a ocupar	1 (um) posto de trabalho	Modalidade de Vínculo	Contrato de trabalho por tempo indeterminado		
Unidade Orgânica	Serviço de Veterinária e Saúde Pública	Superior Hierárquico Direto	Chefe do Serviço de Veterinária e Saúde Pública		
Posição Remuneratória de Referência	4.ª	Nível Remuneratório	4	Remuneração	705,00€
Nível Habilitação Exigido	Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade; nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.				
Tipo de Horário(s)	Jornada Contínua - 7h00m às 13h30m ou das 13h30m às 18h30 de segunda-feira a sexta-feira. Horário Rígido - das 9h00m às 12h30m e das 14h às 17h30. Os horários indicados são rotativos entre os trabalhadores pertencentes ao serviço, de acordo com a respetiva escala.				
Outros Requisitos	Carta de condução				
Equipamentos de Proteção Individual	Máscara; Roupas e calçado adequadas à função; Luvas				
Principais Equipamentos que manuseia	Vassoura; pá; mangueira; balde; Contentor de recolha de resíduos indiferenciados.				
Características físicas do local onde presta trabalho	Mercado e Canil				
Conteúdo Funcional Geral, constante no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), referido no n.º 2, do seu artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Operacional					
<i>“Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.”</i>					
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho:					
<ul style="list-style-type: none">• Efetua a vigilância e a manutenção das instalações do Mercado Municipal e Mercado dos Agricultores;• Procede à limpeza das instalações sanitárias e colabora na limpeza dos restantes espaços;• Acolhe os Municípes encaminhando-os e prestando-lhes informações no âmbito dos Mercados;• Colabora em ações de organização/divulgação/informação/sensibilização levadas a efeito nos Mercados;• Procede à recolha de Animais (canídeos e felinos vadios/errantes);• Efetua a captura de felinos no âmbito do programa CED do Município de Pombal;• Promove passeios de Animais do Canil Municipal;• Realiza a higienização e a desinfecção dos alojamentos de Animais, bem como, a alimentação dos Animais, os cuidados aos mesmos, tais como banhos e tosquias;• Promove contactos com os Municípes para adoções e apresentação dos Animais alojados;• Efetua o acompanhamento dos visitantes / adotantes e presta auxílio na escolha do Animal a adotar no âmbito da adoção responsável;• Elabora todo o tipo de registos em suporte de papel, incluindo os de entrada de animais, adoções, programa CED, esterilizações, animais a capturar, cadáveres, identificação eletrónica, bem como, outras atividades e outros serviços relativos ao serviço diário inerente ao Canil Municipal;• Presta apoio à Médica Veterinária Municipal no manuseio e contenção de Animais em vários momentos profiláticos e de tratamento/avaliação dos Animais;• Garante o apoio à Médica Veterinária Municipal em serviço externo (visitas a instituições no âmbito da promoção de adoção responsável de Animais de companhia, "Cãominhadas" ou outras atividades relacionadas com as questões de bem-estar Animal).					



Dr. Roberto
Figueira
M.

Descrição de Competências Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP):

N.º	Descrição da Competência	Comportamentos:
1	REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	<ul style="list-style-type: none">• Procura atingir os resultados desejados.• Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.• Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.• É persistente na resolução dos problemas e dificuldade.
2	ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.	<ul style="list-style-type: none">• Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.• Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.• No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.• Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
4	ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.	<ul style="list-style-type: none">• Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.• Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.• Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.• Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.
5	TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	<ul style="list-style-type: none">• Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.• Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
7	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	<ul style="list-style-type: none">• Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.• Trabalha com pessoas com diferentes características.• Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.• Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.
10	OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.	<ul style="list-style-type: none">• Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.• Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.• Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.• Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.
12	RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.	<ul style="list-style-type: none">• Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.• Responde com prontidão e com disponibilidade.• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.• Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.
14	ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.	<ul style="list-style-type: none">• Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.• Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.• Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.• Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.



ANEXO II – MODELO DA FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

*Dr. Fideles
L. N. P.
(M)*

MUNICÍPIO DE POMBAL

MUNICÍPIO DE POMBAL					
Procedimento concursal – (Categoria) - (Área)					
Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção					
Nome do candidato:					
Data/Horário: /	Escala	Classificação atribuída			Fundamentação
		Presidente	1.º Vogal Efetivo	2.º Vogal Efetivo	
Conhecimentos específicos, formação e experiência					
Nível elevado	20 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível insuficiente	4 valores				
Motivação e orientação para o exercício da função					
Nível elevado	20 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível insuficiente	4 valores				
Atitude, responsabilidade e compromisso					
Nível elevado	20 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível insuficiente	4 valores				
Capacidade de comunicação					
Nível elevado	20 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível insuficiente	4 valores				
Competência de relacionamento interpessoal					
Nível elevado	20 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível insuficiente	4 valores				
Total EPS:					

Classificação Final de cada Parâmetro	
Competência	Classificação Final
Conhecimentos específicos, formação e experiência	0,000
Motivação e orientação para o exercício da função	0,000
Atitude, responsabilidade e compromisso	0,000
Capacidade de comunicação	0,000
Competência de relacionamento interpessoal	0,000
TOTAL	0,000

O Juri