

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE201907/0743  
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum  
**Estado:** Activa  
**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais  
**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal de Palmela  
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado  
**Regime:** Carreiras Gerais  
**Carreira:** Técnico Superior  
**Categoria:** Técnico Superior  
**Grau de Complexidade:** 3  
**Remuneração:** 2ª posição do nível15, corresponde a 1.201,48€  
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR  
**Caracterização do Posto de Trabalho:** Medico Veterinário

### Requisitos de Admissão

**Relação Jurídica:** Nomeação definitiva

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:**

- 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 indispensável ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura em Medicina Veterinária

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Agricultura, Pecuária e Recursos Naturais	Ciência Veterinária /Zootécnia	Medicina Veterinária

### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Palmela	1	Largo do Município		2954001 PALMELA	Setúbal	Palmela

**Total Postos de Trabalho:** 1

### Nº de Vagas/ Alterações

### Formação Profissional

**Outros Requisitos:** Licenciatura na área de Medicina Veterinária e inscrição válida e efetiva na Ordem dos Médicos Veterinários, de acordo com o artigo 11.º do Decreto-lei n.º368/91, de 4 de outubro, republicado pela Lei n.º125/2015 de 3 de setembro, II anexo

---

## Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** drh@cm-palmela.pt

**Contacto:** 212336682

**Data Publicitação:** 2019-07-30

**Data Limite:** 2019-08-21

---

## Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Diário da República n.º. 144, de 30 de julho de 2019

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** MUNICÍPIO DE PALMELA AVISO Procedimento concursal comum com vista à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para preenchimento de posto de trabalho do Mapa de Pessoal 1. Publica-se a abertura do presente procedimento concursal comum, na sequência das deliberações tomadas em reuniões de Câmara, realizadas em 09 de janeiro e 05 de junho de 2019, e do despacho proferido pelo Vereador Adilo Oliveira Costa, em 24 de junho de 2019, de acordo com o disposto nos artigos 30.º, n.ºs 1 a 4, e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, pelo prazo de quinze dias úteis, a contar da data da publicação do na Bolsa de Emprego Público (BEP), acessível em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), com vista à admissão em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira/categoria a seguir referida: Técnica/o Superior (área funcional de Medicina Veterinária) – 1 posto de trabalho. 2. Validade do procedimento concursal: é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, tendo por reporte a deliberação tomada em reunião de Câmara realizada em 09 de janeiro de 2019. 3. Requisitos de admissão ao procedimento concursal: 3.1. Podem candidatar-se trabalhadoras/es detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de valorização profissional que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, nos termos do artigo 35.º, n.º 1 da LTFP e, cumulativamente, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados nos artigos 17.º e 86.º, n.º 1, alínea c), da LTFP. 3.2. Candidaturas condicionais: Na previsibilidade de não ser viável o preenchimento do posto de trabalho por candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, são admitidas candidaturas de cidadãos/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, e sem relação jurídica de emprego público, as/os quais, não obstante possam vir a obter melhores resultados nos métodos de seleção, só poderão vir a ocupar o posto de trabalho na eventualidade do mesmo, não ser preenchido por candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade legal para o pessoal em situação de valorização profissional. 3.3. Requisitos gerais: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, Convenção Internacional ou por 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. 3.4. Requisitos especiais: Licenciatura na área de Medicina Veterinária e inscrição válida e efetiva na Ordem dos Médicos Veterinários, de acordo com o artigo 11.º do Decreto-lei n.º368/91, de 4 de outubro, republicado pela Lei n.º125/2015 de 3 de setembro, II anexo. 4. Não podem ser admitidas/os candidatas/os cumulativamente integradas/os na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que, não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço. 5. As candidaturas devem ser formalizadas e acompanhadas da documentação, sob pena de exclusão relativamente aos pontos n.ºs 5.1., 5.2. e 5.3., nos seguintes termos: 5.1. Nos termos do artigo

19º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril as candidaturas são efetuadas preferencialmente em suporte eletrónico, através do preenchimento de impresso próprio (DRHO-F-074) de utilização obrigatória, disponível através do sítio [www.cm-palmela.pt](http://www.cm-palmela.pt) (Balcão Virtual > Formulários > Recursos Humanos > Candidatura a procedimento concursal) ou em suporte de papel através do preenchimento do impresso acima mencionado ou a fornecer pela Divisão de Recursos Humanos, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Palmela, entregue pessoalmente naquela Divisão, sita na Rua Gago Coutinho e Sacadura Cabral, n.º 39-A, 1.º andar, 2950 - 204 Palmela, ou enviado pelo correio, registado.

5.2. Documento comprovativo das habilitações literárias e da inscrição na Ordem dos Médicos Veterinários, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado.

5.3. Declaração atualizada emitida pelo respetivo serviço de administração pública indicando a relação jurídica de emprego público, as funções efetivamente exercidas, a posição e nível remuneratórios detidos, bem como a avaliação de desempenho obtida no último biénio.

5.4. Curriculum Vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações de formação, congressos, seminários, simpósios, encontros, jornadas, fóruns, estágios, e experiência profissional devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados em sede de avaliação curricular, quando aplicável. É dispensada a apresentação dos certificados e comprovativos às/aos trabalhadoras/es da Câmara Municipal de Palmela, sempre que as/os mesmas/os tenham solicitado o seu arquivo no respetivo processo individual.

6. Métodos de seleção aplicáveis ao procedimento:

6.1. Métodos de seleção aplicáveis às/aos candidatas/os em situação de valorização profissional, que exerceram, por último, funções idênticas às do posto de trabalho no âmbito do presente concurso, bem como candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem a exercer tais funções.

Avaliação curricular – ponderação 50% Entrevista de avaliação de competências – ponderação 25% Entrevista profissional de seleção – ponderação 25% Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório de per si para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,5 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes.

6.1.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação das/os candidatas/os, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a executar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. 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 das classificações dos elementos a avaliar.  $AC = (HL + FP + EP + AD)/4$  Em que: AC = Avaliação Curricular; HL = Habilitações Literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.

6.1.2. A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima de 90 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

6.1.3. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

6.1.4. Valoração final: A valoração final (VF), e o conseqüente ordenamento das/os candidatas/os derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, considerando-se não aprovadas/os, as/os candidatas/os que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:  $VF = PC (50\%) + AP (25\%) + EPS (25\%)$  Em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP as/os candidatas/os referidas/os no ponto 6.1. podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de seleção. Para tal, deverão assinalar no respetivo requerimento que declaram afastar os métodos de seleção ali referidos e optam pelos métodos de provas de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção, aplicáveis às/aos demais candidatas/os.

6.2. Métodos de seleção aplicáveis às/aos demais candidatas/os: Prova de conhecimentos – ponderação 50% Avaliação psicológica – ponderação de 25%

Entrevista profissional de seleção – ponderação 25% Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório de per si, para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, ficando assim excluídas/os do procedimento concursal. 6.2.1. A prova de conhecimentos gerais e específicos (PC), de natureza teórica, sob a forma escrita, com duração máxima de 90 minutos, visam avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, e versará sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. 6.2.1.1. A prova de conhecimentos versará, no todo ou em parte, sobre as seguintes matérias. Conhecimentos gerais: Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação. Conhecimentos específicos: Decreto-Lei n.º 116/98 de 5 de maio, que estabelece os princípios gerais da carreira de médico-veterinário; Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto - Aprova medidas para criação de uma rede de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição de abate de animais errantes como forma de controlo da população; Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril - Regulamenta a criação de uma rede efetiva de centros de recolha oficial de animais de companhia, fixa as normas que regulam o destino dos animais acolhidos nestes centros e estabelece as normas para o controlo de animais errantes; Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 315/2003, de 17 de dezembro, 265/2007, de 24 de julho, pela Lei n.º 49/2007, de 31 de agosto, pelos Decretos -Leis n.ºs 255/2009, de 24 de setembro e n.º 260/2012, de 12 de dezembro e pela Lei n.º 95/2017, de 23 de agosto - Estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a proteção de animais de companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos, Decreto-Lei n.º 255/2009, de 24 de Setembro; Lei n.º 49/2007, de 31 de agosto; Decreto-Lei n.º 265/2007, de 24 de julho; Decreto-Lei n.º 315/2003, de 17 de dezembro; Decreto-Lei n.º 313/2003, de 17 de dezembro - Aprova a criação do SICAFE, Sistema de Identificação de Caninos e Felinos com as alterações introduzidas pela Lei n.º 49/2007, de 31 de agosto; Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro - Aprova o regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto animais de companhia, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro; Lei n.º 46/2013, de 4 de julho e Lei n.º 110/20015, de 26 de agosto; Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro - Aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e outras Zoonoses (PNLVERAZ) e estabelece as regras relativas à posse e detenção, comércio, exposição e entrada em território nacional de animais suscetíveis à raiva, e Portaria n.º 264/2013 de 16 de agosto, que aprova as normas de execução; Portaria n.º 421/2004 de 24 de abril - Aprova o Regulamento de Registo, Classificação e Licenciamento de Cães e Gatos; Lei n.º 92/95 de 12 setembro e Lei n.º 69/2014 de 29 agosto; Decreto-Lei n.º 312/2003 de 17 de dezembro, Portaria n.º 422/2004 de 24 de abril, Despacho n.º 10819/2008 de 14 de abril; Lei n.º 8/2017 de 3 de março; Decreto-Lei n.º 64/2000, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 155/2008, de 7 de agosto; Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2015, de 11 de maio; Decreto Regulamentar n.º 31/2012, de 13 de março; Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 165/2014, de 5 de novembro, n.º 73/2015, de 11 de maio e n.º 39/2018, de 11 de junho; Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro; Decreto-Lei n.º 147/2006, de 31 de julho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/2008, de 23 de outubro; Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 165/2014 de 5 de novembro; Decreto-Lei n.º 64/2000, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 155/2008, de 7 de agosto; Decreto-Lei n.º 10/2015 de 16 de janeiro; Regulamentos (CE) n.ºs 852, 853, 854 e 882/2004, do Parlamento e do Conselho Europeu de 29 de abril de 2004. 6.2.2. A avaliação psicológica visa avaliar, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais das/os candidatas/os, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica será 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 as/os candidatas/os que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 6.2.3. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a

capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 6.2.4. Valorização final: A valorização final (VF), e o consequente ordenamento das/os candidatas/os derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, considerando-se não aprovadas/os, as/os que não compareçam a um dos métodos de seleção na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:  $VF = PC (50\%) + AP (25\%) + EPS (25\%)$  Em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. 7. Em face da necessidade de imprimir celeridade ao procedimento concursal, por forma a garantir o preenchimento atempado do posto de trabalho em causa, nomeadamente quando o recrutamento seja urgente ou tenham sido admitidas/os 100 ou mais candidatas/os, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos: 7.1. Aplicação na primeira fase do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade das/os candidatas/os admitidas/os. 7.2. Aplicação numa segunda fase do segundo método de seleção obrigatório apenas a parte das/os candidatas/os aprovadas/os no método anterior, sendo as/os mesmas/os convocadas/os por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídica – funcional, até satisfação das necessidades. 7.3. Não aplicabilidade do segundo método de seleção obrigatório às/aos demais candidatas/os que se consideram para todos os efeitos excluídas/os do procedimento concursal, quando as/os candidatas/os aprovadas/os nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura do concurso. 8. Constituição do júri: Presidente do júri – Maria Teresa de Sousa Palaio e Santos Pereira, Diretora de Departamento de Ambiente e Gestão Operacional do Território; Vogais efetivos – Joana Isabel de Castro Vicente Ferreira Monteiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Aida Cristina Militão Soares, Chefe da Divisão de Espaço Público; Vogais suplentes – Teresa da Conceição Bravo Merendeira, Técnica Superior Jaime Antunes, Técnico Superior e Marlene Nilza de Barreto Vicente, Técnica Superior. A Presidente do júri será substituída nas suas faltas e impedimentos pela primeira vogal efetiva. 9. Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas às/aos candidatas/os sempre que solicitado, por escrito. 10. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. Esgotados os critérios de desempate previstos no referido artigo 35.º serão aplicados os seguintes critérios: Proximidade da área de residência da/o candidata/o com o local de trabalho, candidata/o habilitada/o para condução de veículos ligeiros. 11. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, afixadas na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizadas na sua página eletrónica. 12. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicitação. 13. As/os candidatas/os admitidas/os serão convocadas/os para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 24º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 10º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção. 14. As/os candidatas/os propostas/os a exclusão serão, nos termos do n.º 1 do artigo 22º da referida Portaria 125-A/2019, notificadas/os para a realização de audiência das/os interessadas/os nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 15. O local de trabalho será na área do Município. 16. O posicionamento remuneratório: De acordo com as regras constantes do n.º 7, do artigo 38.º da LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, o posicionamento inicial de referência da/o candidata/o a recrutar detentor/a de licenciatura será a 2.ª posição do nível 15 da estrutura remuneratória da carreira Técnica/o Superior, de acordo com o anexo I do artigo 2.º do Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho, e com a Tabela Remuneratória Única das/os trabalhadoras/es que exercem funções públicas - TRU, aprovada pela Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, que corresponde a 1.201,48 euros, sem prejuízo de negociação de posicionamento remuneratório. 17. O posto de trabalho a prover destina-se ao Departamento de Ambiente e Gestão Operacional do Território; 18. Fundamentação legal: designadamente as regras constantes da Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei nº 209/2009, de 03

de setembro; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro. 19. As falsas declarações prestadas pelas/os concorrentes serão punidas nos termos da Lei. 20. Conteúdo funcional do posto de trabalho Funções correspondentes à caracterização funcional da respetiva carreira técnica superior (grau 3 de complexidade funcional) constantes do Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, complementado com as especificidades inerentes à respetiva área funcional, de âmbito consultivo, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos processos de natureza técnica, designadamente: Colaborar na execução das tarefas de inspeção higio-sanitária e controlo higio-sanitário das instalações para alojamento de animais, dos produtos de origem animal e dos estabelecimentos comerciais ou industriais onde se abatam, preparem, transformem, fabriquem, conservem, armazenem ou comercializem animais ou produtos de origem animal e seus derivados; Emitir pareceres, nos termos da legislação vigente, sobre instalações e estabelecimentos referidos no ponto anterior; Notificar doenças de declaração obrigatória e adoção de medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional sempre que sejam detetados casos de doenças de caráter epizootico; Participar nas campanhas de saneamento ou de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional do município; Colaborar na realização do recenseamento de animais, inquéritos de interesse pecuário e ou económico e prestação de informação técnica sobre abertura de novos estabelecimentos comerciais, de preparação e de transformação de produtos de origem animal. Vistoriar veículos de transporte e ou venda de produtos alimentares (venda ambulante e feirante) e emissão da respetiva declaração; Vistoriar veículos de transporte de animais vivos e emissão da respetiva declaração; Verificar queixas relacionadas com animais e respetiva salubridade; Participar na gestão do canil (capturas, reclamações, adoções, vigilância veterinária, esterilização de animais adotados, etc.); Participar na gestão dos mercados municipais; Verificar as condições técnicas de realização dos mercados de aves vivas em Poceirão e Pinhal Novo (1.º e 2.º Domingos respetivamente); - Identificação eletrónica de cães e gatos. 21. 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. 22. A abertura do procedimento concursal foi precedida de consulta à Direção Geral da Qualificação dos trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto Entidade Gestora, no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de pessoal em situação de valorização profissional, previsto no n.º 1 do artigo 34.º do anexo a que se refere o artigo 2.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, tendo informado, em 27 de maio de 2019, que não existem trabalhadores/as em situação de valorização profissional com o perfil identificado por este organismo. 26 de junho de 2019. A Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Joana Isabel Monteiro

### Observações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Alteração de Júri

---

### Resultados

---

**Questionário de Termino da Oferta**

---

**Admitidos**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		

**Recrutados**

	<b>Masculinos:</b>	<b>Femininos:</b>
<b>Total:</b>		
<b>Total Portadores Deficiência:</b>		
<b>Total SME:</b>		
<b>Total Com Auxílio da BEP:</b>		