

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta:	OE202506/0732
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal para Cargos de Direção
Estado:	Pendente
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Organismo	Câmara Municipal de Valongo
Regime:	Cargos não inseridos em carreiras
Cargo:	Direcção Intermédia de 2º grau Chefe da Divisão da Policia Municipal, Comandante da Policia Municipal.
Área de Actuação:	As constantes do artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, conjugadas com as atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, de acordo com o Regulamento de Organização e funcionamento da Polícia Municipal do Município de Valongo.
Remuneração:	2867,27
Suplemento Mensal:	213.67 EUR
Conteúdo Funcional:	
Habilitação Literária:	Licenciatura
Descrição da Habilitação:	Licenciatura e/ou Mestrado Integrado adequado ao cargo O perfil pretendido corresponde ao exercício de funções dirigentes previstas no art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugadas com o perfil de competências definido no art.º 27.º do Regulamento de Organização e funcionamento da Polícia Municipal do Município de Valongo, nomeadamente: a) Dirigir, coordenar e fiscalizar todos os serviços da Polícia Municipal; b) Ditar as ordens e instruções que estime convenientes para o melhor funcionamento dos serviços em causa; c) Exercer o comando, sobre todo o pessoal do Corpo, mediante as estruturas hierárquicas estabelecidas; d) Promover a ação disciplinar; e) Propor à Câmara Municipal de Valongo a atribuição de prémios e recompensas ao pessoal; f) Elaborar um relatório anual de atividades e resultados a submeter à apreciação da Câmara Municipal de Valongo; g) Representar o Corpo da Polícia Municipal de Valongo perante autoridades e organismos, sem prejuízo da representação que corresponda ao presidente da Câmara Municipal de Valongo; h) Integrar, nos termos da lei, o Conselho Municipal de Segurança, ou outros organismos que a lei determine; i) Promover a vigilância dos edifícios municipais que, por razões especiais, não possa ser garantida por outros meios; j) Promover a fiscalização de regulamentos, posturas e outros; k) Decidir acerca do apoio a conceder aos serviços municipais no desempenho das funções destes; l) Cumprir qualquer outra função que lhe seja atribuída por ordenamento jurídico, ou por determinação do presidente da Câmara Municipal; m) Definir o regime de horários de acordo com as necessidades dos vários serviços.
Métodos de Selecção a Utilizar:	Avaliação curricular e Entrevista Pública Presidente: Dr. José Paiva, Diretor do DJARH 1.º Vogal: Dr. António Ramalho, Diretor do DPGUA, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos
Composição do Júri:	2.º Vogal: Eng.º Rui Pereira, Diretor do DITIC 1.º Vogal Suplente: Dra. Inês Corte-Real, Chefe da DJAM 2.º Vogal Suplente: Dr. Rui Pedro Martins, Chefe da DRH

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Valongo	1	Av. 5 de Outubro, 160	Valongo	4440503 VALONGO	Porto	Valongo

Total Postos de Trabalho: 1

Requisitos Legais de Provisamento: B - Os constantes no artigo 12º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social: Aviso n.º 15711/2025/2, publicado no DR, 2.ª Série, n.º 120, de 25.06.2025

Local: Município de Valongo

Formalização da Candidatura: : A candidatura é efetuada em formato eletrónico disponível no seguinte link:
<https://recrutamento.cm-valongo.pt>

Contacto:

Data de Publicação 2025-06-26

Data Limite: 2025-07-09

Observações Gerais: Aviso

1 — Nos termos do n.º 1 dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal aprovada em reunião de 3 de abril de 2025 e por deliberação da Assembleia Municipal de Valongo, tomada em sessão de 05 de maio de 2025, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, procedimento concursal para provimento, em regime de comissão de serviço, do cargo dirigente intermédio de 2.º grau, Chefe da Divisão da Polícia Municipal, Comandante da Polícia Municipal, conforme posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Valongo

2 — Área de atuação do cargo e requisitos de provimento: As constantes do artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, conjugadas com as atribuições e competências da respetiva unidade orgânica, de acordo com o Regulamento de Organização e funcionamento da Polícia Municipal do Município de Valongo.

Os candidatos serão recrutados de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, com licenciatura e/ou mestrado integrado, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

3 — Perfil pretendido:

O perfil pretendido corresponde ao exercício de funções dirigentes previstas no art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, conjugadas com o perfil de competências definido no art.º 27.º do Regulamento de Organização e funcionamento da Polícia Municipal do Município de Valongo, nomeadamente: a) Dirigir, coordenar e fiscalizar todos os serviços da Polícia Municipal; b) Ditar as ordens e instruções que estime convenientes para o melhor funcionamento dos serviços em causa; c) Exercer o comando, sobre todo o pessoal do Corpo, mediante as estruturas hierárquicas estabelecidas; d) Promover a ação disciplinar; e) Propor à Câmara Municipal de Valongo a atribuição de prémios e recompensas ao pessoal; f) Elaborar um relatório anual de atividades e resultados a submeter à apreciação da Câmara Municipal de Valongo; g) Representar o Corpo da Polícia Municipal de Valongo perante autoridades e organismos, sem prejuízo da representação que corresponda ao presidente da Câmara Municipal de Valongo; h) Integrar, nos termos da lei, o Conselho Municipal de Segurança, ou outros organismos que a lei determine; i) Promover a vigilância dos edifícios municipais que, por razões especiais, não possa ser garantida por outros meios; j) Promover a fiscalização de regulamentos, posturas e outros; k) Decidir acerca do apoio a conceder aos serviços municipais no desempenho das funções destes; l) Cumprir qualquer outra função que lhe seja atribuída por ordenamento jurídico, ou por determinação do presidente da Câmara Municipal; m) Definir o regime de horários de acordo com as necessidades dos vários serviços.

4 — Métodos de seleção: A seleção dos candidatos será feita através dos seguintes métodos de seleção:

4.1 - A avaliação curricular destina-se a avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para a qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores:

- Habilitação Académica (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP).

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte ponderação:

$$AC = HA \times 35\% + FP \times 30\% + EP \times 35\%$$

As habilitações académicas (HA) serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

- Habilitação académica exigida para o cargo a prover = 18 valores
- Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover = 20 valores

A Formação Profissional (FP), que apenas será considerada a relacionada com o e exigências do cargo a prover, será valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem frequência, de ações de formação = 10 valores
- Frequência de ações de formação, até ao total de 56 horas = 16 valores;
- Frequência de ações de formação com um total superior a 56 horas = 20 valores

A Experiência Profissional (EP), em que se atenderá ao desempenho de funções em carreiras em que a habilitação exigida é a licenciatura (EF), e/ou o exercício de funções em cargos dirigentes (CD) e será ponderada e avaliada pela sua duração, atendendo aos seguintes subfactores:

EP= EF (50%) + CD (50%) em que:

EF= Exercício de funções em cargos, carreiras ou categorias em que a habilitação exigida é a licenciatura/mestrado integrado;

Até 4 anos = 10 valores;

De 4 até 12 anos = 16 valores;

Superior a 12 anos = 20 valores.

CD = Exercício de funções em cargos dirigentes.

- Sem exercício de funções em cargos dirigentes = 10 valores

- Exercício de cargos dirigentes até 9 anos inclusive = 16 valores;

- Exercício de cargos dirigentes superior a 9 anos = 20 valores.

4.2 - A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, numa relação interpessoal estabelecida entre o Júri e o entrevistado, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, bem como os aspetos comportamentais face ao perfil de competências definido e tendo em conta as exigências e responsabilidades do cargo a prover.

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos parâmetros ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EP = (A+B+C+D+E+F+G+H) / 8$$

Sendo:

A – Orientação para o serviço público

B – Orientação para a colaboração;

C – Orientação para a mudança e inovação;

D – Orientação para os resultados;

E – Gestão e direção da organização;

F – Liderança;

G – Representação institucional;

H – Visão estratégica.

No parâmetro A "Orientação para o serviço público", procurar-se-á avaliar de que forma o candidato atua de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público, contribuindo com o exemplo e conduta pessoal do candidato, tendo em vista o cargo a desempenhar e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir uma elevada orientação para o serviço público – 20 valores
- Demonstrou possuir muita boa orientação para o serviço público – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória orientação para o serviço público – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente orientação para o serviço público – 8 valores
- Não demonstrou orientação para o serviço público – 4 valores

No parâmetro B, "Orientação para a colaboração" procurar-se-á avaliar o estabelecimento de relações efetivas com os interlocutores do candidato de forma a contribuir para uma rede relacional colaborativa e a promoção de um clima de bem-estar para o alcance de objetivos comuns, tendo em vista o cargo a desempenhar e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir elevada orientação para a colaboração – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa orientação para a colaboração – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória orientação para a colaboração – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente orientação para a colaboração – 8 valores
- Não demonstrou orientação para a colaboração – 4 valores

No parâmetro C "Orientação para a mudança e inovação" procurar-se-á avaliar de que forma o candidato encara a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e a evidência de abertura a novas ideias e soluções que permitam uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros na área do cargo a prover e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir elevada orientação para a mudança e inovação – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa orientação para a mudança e inovação – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória orientação para a mudança e inovação – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente orientação para a mudança e inovação – 8 valores
- Não demonstrou orientação para a mudança e inovação – 4 valores

No parâmetro D "Orientação para os resultados" procurar-se-á avaliar de que forma o candidato foca a ação em objetivos que acrescentem valor para a sociedade e ao cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e no seu todo a sustentabilidade da atividade, na área do cargo a prover e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir elevada orientação para os resultados – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa orientação para os resultados – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória orientação para os resultados – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente orientação para os resultados – 8 valores
- Não demonstrou orientação para os resultados – 4 valores

No parâmetro E "Gestão e direção da organização" procurar-se-á avaliar de que forma o candidato define a estrutura da organização, atendendo aos processos organizacionais, identifica oportunidades de melhoria, gere recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo na área do cargo a prover e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de gestão e direção da organização – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de gestão e direção da organização – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de gestão e direção da organização – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de gestão e direção da organização – 8 valores
- Não demonstrou capacidade de gestão e direção da organização – 4 valores

No parâmetro F "Liderança", procurar-se-á avaliar no candidato de que forma lidera grupos e

distribui trabalho com base em capacidade e potencial, dá responsabilidade aos outros e motiva-os para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o máximo potencial, define expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelece metas e prazos, disponibiliza a informação e recursos que asseguram a eficácia da equipa na área do cargo a prover e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança – 8 valores
- Não demonstrou capacidade de liderança – 4 valores

No parâmetro G “Representação institucional”, procurar-se-á avaliar no candidato a representação da unidade orgânica, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, em âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização e demonstrando uma imagem institucional credível, na área do cargo a prover e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir elevada representação institucional - 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa representação institucional – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória representação institucional – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente representação institucional – 8 valores
- Não demonstrou representação institucional – 4 valores

No parâmetro H “Visão estratégica”, procurar-se-á avaliar no candidato de que forma abrangente pensa e antecipa questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolve estratégias para atingir objetivos críticos e maximiza os resultados, transmite a visão, objetivos e estratégias da organização e promove ativamente o alinhamento da organização com as estratégias da área do cargo a prover e terá a seguinte valoração:

- Demonstrou possuir elevada visão estratégica – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa visão estratégica – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória visão estratégica – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente visão estratégica – 8 valores
- Não demonstrou visão estratégica – 4 valores

4.3 - A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40 \% + EP \times 60 \%$$

sendo:

CF= Classificação final;

AC= Avaliação curricular;

EP= Entrevista pública

A ata do júri onde consta os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultados aos candidatos que a solicitarem.

5 — Apresentação de candidaturas: A candidatura é efetuada em formato eletrónico disponível no seguinte link: <https://recrutamento.cm-valongo.pt>

5.1 — A submissão da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes elementos, em formato PDF:

- a) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual conste, designadamente, a identificação completa, as habilitações literárias e profissionais, com indicação das funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes, a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, entidades que as promoveram, duração e datas de realização, bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular;
- b) Fotocópias dos certificados de habilitações académicas;
- c) Fotocópias dos certificados de formação profissional relativos às ações de formação frequentadas e mencionadas no Curriculum vitae;
- d) Declaração devidamente autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas) emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontra vinculado, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo à Administração Pública, a antiguidade na categoria e/ou carreira, e ainda, o conteúdo funcional com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa;
- e) Outros considerados pertinentes pelos candidatos.

5.2 — Estão dispensados da apresentação dos documentos referidos nas alíneas b), c) e d) do ponto anterior, os trabalhadores do Município de Valongo.

5.3 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descreveram, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

6 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal ou disciplinar a que houver lugar.

7 — O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu sobre o candidato proposto, abstendo -se de ordenar os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 6, do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

8 — O júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne as condições para ser nomeado.

9 — Os candidatos são notificados do resultado do concurso, não havendo lugar a audiência dos interessados, conforme o estipulado no n.º 13, do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

10 — O provimento dos lugares será feito por despacho do Presidente da Câmara Municipal

de Valongo, pelo período de três anos, renovável por igual período de tempo, de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.

11 — O presente aviso será publicado em órgão de imprensa escrita de expansão nacional e na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme o disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

12 — Composição do júri — O Júri terá a seguinte composição:

Presidente: Dr. José Paiva, Diretor do DJARH

1.º Vogal: Dr. António Ramalho, Diretor do DPGUA, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos

2.º Vogal: Eng.º Rui Pereira, Diretor do DITIC

1.º Vogal Suplente: Dra. Inês Corte-Real, Chefe da DJAM

2.º Vogal Suplente: Dr. Rui Pedro Martins, Chefe da DRH

13 — 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.

Valongo, 12 de junho de 2025.

O Presidente da Câmara,

(Dr. José Manuel Pereira Ribeiro)