

PROCESSO DE RECRUTAMENTO - (PR-RH nº 1/2019)

DIRETOR DO DEPARTAMENTO OPERACIONAL

Tipo de oferta: Comissão de serviço por 5 anos

Regime: Código do trabalho

Categoria: Diretor de Departamento

Local de Trabalho: Sede (Viana do Castelo)

Caraterização do Posto de Trabalho, Remuneração, Requisitos de Admissão e Formalização da

Candidatura: constantes da publicação na BEP com o nº de oferta OE201906/0256, que se anexa.

Análise da/s candidatura/s:

Métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista pública

1- Determinação dos critérios e parâmetros a adotar na Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular será avaliada através da seguinte fórmula:

$$[AC = [(35\% * HA) + (15\% * FP) + (50\% * EP)].$$

Em que:

Habilitação Académica (HA), que pondera a titularidade do grau académico de acordo com o perfil exigido, com base na seguinte avaliação:

- a) Doutoramento na área do Turismo – 20 valores;
- b) Mestrado na área do Turismo – 17 valores;
- c) Licenciatura em Turismo – 14 valores.

No caso de o candidato ter mais que um grau académico superior em Turismo, conta a avaliação correspondente ao grau académico mais elevado.

Formação Profissional (FP), que pondera a participação em ações de formação e de aperfeiçoamento profissional nos últimos dez anos, relacionadas com as exigências e competência inerentes ao exercício do cargo, devidamente comprovadas pelos respetivos certificados, incluindo seminários, congressos, jornadas e *workshops*, com base na seguinte avaliação:

- a) Sem frequência de ações de formação e de aperfeiçoamento profissional – 10 valores;

- b) Com frequência de ações de formação e de aperfeiçoamento profissional – acrescerá aos 10 valores, 0,50 valores por cada módulo de frequência de oito horas de formação, com o máximo de 20 valores;

Experiência Profissional (EP), que pondera a avaliação do trabalho desenvolvido, relacionada com o cargo a prover, com base na seguinte avaliação:

- a) Experiência relevante na área do Turismo no setor público (5 a 11 valores): 5 valores correspondentes a dez anos de experiência, acrescentando 2 valores por cada 5 anos de experiência adicionais, até ao máximo de 11 valores;
- b) Experiência relevante na área do Turismo no setor privado – (3 a 6 valores): 3 valores, acrescentando 1 valor por cada 5 anos de experiência adicionais, até ao máximo de 6 valores;
- c) Experiência diretamente relacionada com cargo dirigente ou de direção – 5 valores;
- d) Experiência diretamente relacionada com o cargo de Diretor de Departamento ou equivalente na área do Turismo no setor público (5 a 10 valores): 5 valores, acrescentando 1 valor por cada ano de experiência, até ao máximo de 10 valores;
- e) Experiência na área do ensino académico – 3 valores.

2- Determinação dos critérios e parâmetros a adotar na Entrevista Profissional (EP)

A avaliação da Entrevista Profissional, no âmbito do presente processo de seleção, assenta nos seguintes critérios:

- a) **Motivação profissional**, em que se pretende averiguar a motivação e a disponibilidade para o exercício do cargo a prover;
- b) **Sentido crítico**, que visa analisar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- c) **Capacidade de expressão verbal e de comunicação**, em que se pretende avaliar a corrente do pensamento, a transparência de ideias, a capacidade de expressão verbal, a estruturação do discurso produzido e a capacidade de comunicação;
- d) **Conhecimento da atividade a desenvolver**, em que se pretende avaliar os conhecimentos teóricos e práticos relacionados com as exigências do cargo;
- e) **Capacidade de liderança e de gestão de pessoas**, em que se pretende analisar a capacidade de gerir e motivar os colaboradores, indo de encontro aos objetivos do serviço e da organização e incentivando a capacidade de iniciativa e o sentido de responsabilidade dos mesmos.

A entrevista profissional visa determinar objetivamente as capacidades e aptidões de cada candidato, em que o júri avaliará os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas como essenciais para o desempenho do cargo dirigente ou de direção e outros aspetos comportamentais dos candidatos.

Cada fator de avaliação é avaliado nos termos seguintes:

- Elevado = 18 a 20 valores;
- Bom = 15 a 17 valores;
- Suficiente = 10 a 14 valores;
- Reduzido = 7 a 9 valores;
- Insuficiente = 4 a 6 valores.

A avaliação da entrevista profissional 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 fatores a avaliar, que serão indicados a seguir e serão anotados numa ficha própria elaborada para o efeito, com os seguintes parâmetros:

- **FA 1 - Motivação profissional:**

Elevado	Quando evidenciar elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover	18 a 20 valores
Bom	Quando evidenciar bom interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover	15 a 17 valores
Suficiente	Quando evidenciar suficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover	10 a 14 valores
Reduzido	Quando evidenciar reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover	7 a 9 valores
Insuficiente	Quando evidenciar insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover	4 a 6 valores

- **FA 2 - Sentido crítico:**

Elevado	Quando evidenciar elevada capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e elevado sentido crítico	18 a 20 valores
Bom	Quando evidenciar boa capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e bom sentido crítico	15 a 17 valores
Suficiente	Quando evidenciar suficiente capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e suficiente sentido crítico	10 a 14 valores
Reduzido	Quando evidenciar reduzida capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e reduzido sentido crítico	7 a 9 valores
Insuficiente	Quando evidenciar insuficiente capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e insuficiente sentido crítico	4 a 6 valores

- **FA 3 - Capacidade de expressão verbal e de comunicação:**

Elevado	Esquematiza, com elevada lógica, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	18 a 20 valores
Bom	Esquematiza, com bastante lógica, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	15 a 17 valores
Suficiente	Esquematiza, de forma suficientemente lógica, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, com alguns desvios de soluções possíveis para situações concretas	10 a 14 valores
Reduzido	Esquematiza, de forma logicamente reduzida, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, desviando-se bastante das soluções possíveis para situações concretas	7 a 9 valores
Insuficiente	Esquematiza, de forma logicamente insuficiente, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas	4 a 6 valores

- **FA 4 - Conhecimento da atividade a desenvolver:**

Elevado	Revela possuir um conhecimento muito completo dos problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	18 a 20 valores
Bom	Revela possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	15 a 17 valores
Suficiente	Revela possuir conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	10 a 14 valores
Reduzido	Revela possuir poucos conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	7 a 9 valores
Insuficiente	Revela não possuir quaisquer conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	4 a 6 valores

- **FA 5 - Liderança e gestão das pessoas:**

Elevado	Revela elevada capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização	18 a 20 valores
Bom	Revela boa capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização	15 a 17 valores
Suficiente	Revela suficiente capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, com alguma dificuldade na sua mobilização para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização	10 a 14 valores
Reduzido	Revela reduzida capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, com muita dificuldade na sua mobilização para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização	7 a 9 valores
Insuficiente	Revela insuficiente capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, com ausência de capacidade de mobilização para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização	4 a 6 valores

A entrevista será avaliada por cada um dos membros efetivos do Júri (J1, J2, J3).

A pontuação final para cada fator de avaliação da entrevista resultará da média aritmética simples da pontuação individual dos membros do Júri $((J1+J2+J3)/3)$.

A fórmula a considerar para a pontuação da Entrevista Profissional é a que se segue:

$$EP = (FA1+FA2+FA3+FA4+FA5)/5$$

3- Determinação da fórmula de avaliação final (AF):

A avaliação final (AF) resulta da aplicação da seguinte fórmula: $AF = (AC * 50\%) + (EP * 50\%)$.

4- Tramitação do processo de seleção/oferta pública de emprego para o cargo de Diretor do Departamento Operacional:

O processo prévio de seleção/recrutamento de cargo dirigente, deverá obedecer aos seguintes princípios e à tramitação que passa a expor-se:

- Publicitação da oferta pública de trabalho (OPE) em jornal de expansão nacional e regional e na BEP, com indicação dos requisitos exigidos e dos métodos e critérios de seleção;
- Disponibilização dos critérios de avaliação e tramitação do processo de seleção no sítio eletrónico desta Entidade Regional, com vista à garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- Cumprimento do princípio da audiência dos interessados, pelo prazo de 10 (dez) dias (úteis), ao abrigo do disposto no artigo 122.º do Código do Procedimento Administrativo;
- Fase da apresentação das candidaturas, com um prazo de 10 (dez) dias úteis, após publicação do respetivo aviso de abertura na BEP e no Jornal Público;
- Fase de análise das candidaturas pelo Júri, com admissão e exclusão de candidaturas, devidamente fundamentadas e audiência prévia, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis;
- Análise das reclamações, se as houver;
- Fase da marcação e realização das entrevistas profissionais, relativamente aos candidatos admitidos;
- Avaliação fundamentada pelo Júri, com a aplicação dos critérios de avaliação, acompanhada de proposta de ordenação dos candidatos e seleção;
- Notificação aos candidatos da avaliação e ordenação dos candidatos, concedendo-se o prazo de 10 (dez) dias úteis, em sede de audiência prévia;
- Análise das reclamações, se as houver;
- Deliberação final de recrutamento/contratação/provimento fundamentada, da Comissão Executiva, mediante proposta de provimento do candidato selecionado, apresentada pelo Júri;
- Comunicação ao candidato provido (nomeadamente para efeitos de outorga do contrato de comissão de serviço pelo Código do Trabalho).

5 - Composição do Júri:

Presidente: Luis Pedro Martins;

1º Vogal efetivo: Vitor Paulo Pereira;

2º Vogal efetivo: Manuel Tibo.

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE201906/0256

Tipo Oferta: Contrato Individual de Trabalho

Estado: Activa

Nível Orgânico: Ministério da Economia

Orgão / Serviço: Turismo do Porto e Norte de Portugal, E.R

Vínculo: Comissão de serviço

Regime:

Carreira: Não Aplicável

Categoria: Diretor do Departamento Operacional

Remuneração: Correspondente a cargo de direção intermédia de 1º grau da função pública

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Competências definidas no artigo 32º nº 1 dos Estatutos da Turismo do Porto e Norte de Portugal, ER, publicados na 2ª Série do DR nº 128, de 5 de julho de 2013, sob o Despacho nº 8792/2013 do Gabinete do Secretário de Estado do Turismo:

Compete ao Diretor do Departamento Operacional garantir o cumprimento das funções abaixo descritas, tendo sob sua alçada a chefia dos respetivos Diretores de Núcleo:

a) Assegurar o desenvolvimento e a gestão integrada das atividades tendentes à definição estratégica da atividade da Turismo do Porto e Norte de Portugal, E.R., bem como da componente operacional da mesma, nomeadamente através da dinamização e estruturação dos produtos turísticos e da oferta turística de âmbito regional, ações de comunicação e valorização da marca, assim como informação, promoção e animação turística a desenvolver nos mercados interno e no mercado alargado, com o objetivo de alcançar o mais adequado aproveitamento da oferta turística da área de intervenção da Turismo do Porto e Norte de Portugal, E.R.;

b) Planear e implementar uma estratégia de marketing, incluindo publicidade e relações públicas;

c) Planear e implementar formas de fidelização e desenvolvimento de clientes;

Caracterização do Posto de Trabalho: d) Planear e gerir as vendas e os recursos de marketing de acordo com os orçamentos definidos;

e) Contribuir para o desenvolvimento da política e estratégia da Turismo do Porto e Norte de Portugal, E.R.;

f) Motiviar e envolver os colaboradores diretos de acordo com os procedimentos internos;

g) Fazer relatórios periódicos ao presidente;

h) Providenciar aos outros núcleos toda a informação necessária que seja recolhida ou produzida no núcleo de gestão de produtos e mercados;

i) Selecionar e gerir a relação com prestadores de serviço externos para o núcleo de gestão de produtos e mercados;

j) Gerir a pesquisa e desenvolvimento de novos produtos e novas áreas de negócio para a Turismo do Porto e Norte de Portugal, E.R.;

k) Manter e desenvolver a imagem e a reputação institucional e do destino, protegendo, desenvolvendo e registando as marcas da Turismo do Porto e Norte de Portugal, E.R.; e

l) Gerir e coordenar a rede de Lojas Interativas de Turismo sobre a responsabilidade da Turismo do Porto e Norte de Portugal, E.R. e acompanhar a implementação da rede com os nossos parceiros públicos e privados.

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

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

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura, mestrado ou doutoramento na área do Turismo

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Ciências Sociais	Outros
Economia, Gestão, Administração, Contabilidade	Gestão Turística e Hoteleira	Gestão Turística e Hoteleira

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Turismo do Porto e Norte de Portugal, E.R	1	Castelo de Santiago da Barra - Campo do Castelo		4900360 VIANA DO CASTELO	Viana do Castelo	Viana do Castelo

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos: Requisitos de admissão:

- Experiência mínima de 5 anos no exercício de cargos de Direção;
- Experiência mínima de 10 anos no exercício de funções na área do Turismo, nomeadamente em gestão turística, acolhimento, comercialização turística e promoção turística;
- Experiência de trabalho no Setor Público.

Fatores de preferência:

- Mestrado ou doutoramento em área de Turismo;
- Experiência no exercício de cargos de Direção na área do Turismo;
- Experiência e articulação entre Setores público e privado;
- Experiência na área do ensino académico.

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Turismo do Porto e Norte de Portugal, E.R.

Contacto: Dra. Ana Guerra - Telemóvel: 927820024

Data Publicitação: 2019-06-11

Data Limite: 2019-06-26

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:

Texto Publicado em Jornal Oficial:

Observações

Envio de requerimento de candidatura, com o nº PR-RH nº 1/2019 e o número do aviso na BEP, ou referência do anúncio no Jornal Público, com os seguintes elementos:

Identificação completa, nome, estado civil, data de nascimento, filiação, naturalidade, residência, número e data de validade do documento de identificação e contacto telefónico e por e-mail.

Documentos a anexar:

- CV atualizado, datado e assinado, acompanhado dos certificados comprovativos de habilitação e de formação;
- Declaração do serviço de origem, com referência expressa à modalidade de relação jurídica de emprego, categoria e carreira detida, no caso de ter vínculo à Função Pública.

Forma de apresentação da candidatura:

- Envio pelo correio com aviso de receção ou entrega pessoal para a seguinte morada:

Turismo do Porto e Norte de Portugal, E.R.

Castelo de Santiago da Barra – 4900-360 Viana do Castelo

- Envio para o seguinte e-mail:

recursos.humanos@portoenorte.pt

Análise da/s candidatura/s:

Métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista pública.

Os demais elementos referentes a condições da candidatura e respetiva avaliação constam do documento publicitado no sítio institucional: [www.portoenorte.pt/portoenorte/informação institucional/ofertas públicas de emprego](http://www.portoenorte.pt/portoenorte/informação_institucional/ofertas_públicas_de_emprego).
