

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO - (PR-RH nº 1/2020)**

**DIRETOR DO NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO, DINAMIZAÇÃO E PROMOÇÃO TURÍSTICA**

**1 - CARATERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO:**

- **Tipo de oferta:** Comissão de serviço por 5 anos
- **Regime:** Código do trabalho
- **Categoria:** Diretor de Núcleo de Desenvolvimento, Dinamização e Promoção Turística
- **Tipo de Entidade:** Entidade pública, de natureza mista, pertencente à Administração Autónoma do Estado
- **Área de atividade da Entidade:** Turismo (promoção)
- **Remuneração base:** equivalente a dirigente intermédio de 2º grau, do índice da função pública
- **Local de Trabalho:** Sede (Viana do Castelo)

**2 – REQUISITOS DE ADMISSÃO, AVALIAÇÃO E FORMALIZAÇÃO DA CANDIDATURA**

Métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista pública.

**2.1 Critérios de admissão**

Serão admitidas as candidaturas que satisfaçam inequivocamente todos os requisitos de admissão ao processo de seleção:

- 2.1.1 Licenciatura em turismo;
- 2.1.2 Experiência relevante na promoção turística e em projetos de gestão de destinos turísticos, no mínimo de 5 anos;
- 2.1.3 Experiência em cargo dirigente no setor público ou privado, pelo menos de 5 anos;
- 2.1.4 Inglês fluente, oral e escrito, sujeito a avaliação em entrevista;
- 2.1.5 Carta de condução categoria B.

**2.2 Determinação dos critérios e parâmetros a adotar na Avaliação Curricular (AC)**

A Avaliação Curricular será avaliada através da seguinte fórmula:

$$[AC = (40\% * HA) + (40\% * EP) + (20\% * OC)].$$

Em que:

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

- a) Licenciatura – 16 pontos;
- b) Licenciatura acima de 12 valores – 17 pontos;

- c) Mestrado ou MBA – 18 pontos;
- d) Doutoramento - 20 pontos.

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

**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 promoção turística e em projetos de gestão de destinos turísticos, no mínimo de 5 anos - 10 pontos. Acresce 5 pontos por cada 2 anos de experiência adicionais até ao máximo de 20 pontos;
- b) Experiência em cargo dirigente no setor público ou privado, pelo menos de 5 anos - 10 pontos. Acresce 5 pontos por cada 2 anos de experiência adicional até ao máximo de 20 pontos.

**Outras Competências (OC)**, que pondera a avaliação do domínio de outras competências relacionadas com o cargo a prover, com base na seguinte avaliação:

- a) Inglês fluente, oral e escrito – 10 pontos. Acresce 2 pontos por cada idioma com domínio fluente, comprovado em entrevista, até ao máximo de 15 pontos;
- b) Carta de condução categoria B – 10 pontos. Acresce 1 ponto por cada categoria, comprovada, complementar à categoria B, até ao máximo de 12 pontos.

### **2.3 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 pontos;
- Bom - 15 a 17 pontos;
- Suficiente - 10 a 14 pontos;
- Reduzido - 7 a 9 pontos;
- Insuficiente - 4 a 6 pontos.

A avaliação da entrevista profissional será expressa numa escala de 0 a 20 pontos, 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 pontos
Bom	Quando evidenciar bom interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover	15 a 17 pontos
Suficiente	Quando evidenciar suficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover	10 a 14 pontos
Reduzido	Quando evidenciar reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover	7 a 9 pontos
Insuficiente	Quando evidenciar insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do cargo a prover	4 a 6 pontos

- **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 pontos
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 pontos
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 pontos
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 pontos
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 pontos

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

Elevado	Esquematiza, com elevada lógica, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de	18 a 20 pontos
---------	---	----------------

	comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	
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 pontos
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 pontos
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 pontos
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 pontos

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

- **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 pontos
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 pontos
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 pontos
Reduzido	Revela reduzida capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, com muita dificuldade na	7 a 9 pontos

	sua mobilização para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização	
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 pontos

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**

#### **2.4 Determinação da fórmula de avaliação final (AF):**

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

A pontuação máxima possível de obter é de 20 pontos, no computo da avaliação global da candidatura.

### **3. COMPOSIÇÃO DO JÚRI:**

O Júri é constituído em sede de reunião da Comissão Executiva, sendo constituído por 3 membros deste Órgão.

#### **Júri efetivo:**

- Presidente: Luis Pedro Martins
- 1º Vogal efetivo: Inácio Ribeiro
- 2º Vogal efetivo: Manuel Tibo

### **4. TRAMITAÇÃO DO PROCESSO DE SELEÇÃO/OFERTA PÚBLICA DE EMPREGO**

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, mediante envio por endereço eletrónico para [recrutamento.rh@portoenorte.pt](mailto:recrutamento.rh@portoenorte.pt), ou pelo correio, para a morada da sede, com aviso de receção (desde que a data de expedição ocorra até ao termo do prazo);
- Fase de análise das candidaturas pelo Júri, com admissão e exclusão de candidaturas, devidamente fundamentadas;
- Fase de audiência prévia, para apresentação de reclamações, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis;
- Fase da 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. COADJUVAÇÃO DO JÚRI NA ANÁLISE E GESTÃO DAS CANDIDATURAS**

O Júri pode solicitar a contratação de uma entidade que possa colaborar na receção, análise, verificação e validação dos requisitos das candidaturas e da avaliação curricular, com apresentação de proposta final de candidatos, assim como o respetivo acompanhamento na fase das entrevistas, e preparação do relatório final para homologação.

## **6. COMPETÊNCIAS DO DIRETOR DO NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO, DINAMIZAÇÃO E PROMOÇÃO TURÍSTICA**

Ao Diretor de Núcleo de Desenvolvimento, Dinamização e Promoção Turística do Departamento Operacional, compete:

- I. Desenvolver um masterplan regional de orientação bidirecional a partir do alinhamento dos planos supramunicipais existentes e do referencial estratégico nacional e regional;
- II. Acompanhar as tendências e evolução dos mercados atuais e potenciais, gerar e disseminar conhecimento sobre o perfil e comportamento da procura turística potencial e real, para auxílio à definição da estratégia de marketing e comunicação e à operação de gestão do destino;
- III. Monitorizar o desempenho turístico da região num quadro alargado de indicadores de desenvolvimento turístico, bem como monitorizar os regimes de licenciamento do setor, e garantir os níveis de satisfação dos visitantes e da qualidade de serviço da região;

- IV. Apoiar a ação de planeamento e gestão dos municípios e das entidades supramunicipais em matéria de turismo;
- V. Organizar programas de capacitação orientados à dinamização do investimento no setor bem como ao desenvolvimento dos recursos humanos ao nível local e supramunicipal, auxiliando-os no trabalho de inventariação, diagnóstico, preparação de manuais técnicos e informação, no sentido da melhoria das condições de fruição turística dos respetivos territórios;
- VI. Apoiar programas e projetos de qualificação de recursos turísticos naturais e culturais do destino e acompanhar projetos de investimento fornecendo apoio aos interessados e demais entidades públicas e privadas na dinamização do investimento e qualificação do setor;
- VII. Contribuir para a facilitação do acesso ao destino e da mobilidade turística como meio de distribuição dos fluxos turísticos no destino;
- VIII. Procurar gerar o equilíbrio entre a proteção e o crescimento dos recursos naturais e culturais do destino estimulando ações de aproveitamento turístico responsável;
- IX. Colaborar na definição da estratégia de desenvolvimento de produtos e experiências;
- X. Implementar o Plano de Marketing Regional no que diz respeito às responsabilidades relativas ao mercado interno e ao mercado alargado;
- XI. Estruturar e dinamizar os produtos turísticos da região num trabalho concertado com as delegações e com o núcleo de marketing e comunicação;
- XII. Contribuir para uma melhoria qualitativa do produto turístico, em estreita colaboração com os organismos locais, supramunicipais, e demais entidades públicas e privadas ligadas ao setor;
- XIII. Organizar e divulgar informação dirigida a apoiar o empresário, e manter um serviço de atendimento personalizado que oriente acerca dos instrumentos de apoio financeiro e respetivo quadro legal, bem como dos procedimentos necessários ao desenvolvimento do investimento, alinhados com a estratégia para o destino;
- XIV. Elaborar e coordenar candidaturas e projetos a desenvolver ao abrigo dos instrumentos financeiros no âmbito dos Quadros de Apoio nacionais, comunitários e internacionais de apoio ao Turismo e acompanhar a respetiva execução de protocolos e candidaturas da Turismo do Porto e Norte de Portugal, E. R.

## Detalhe de Oferta de Emprego

---

### Caracterização da Oferta

---

**Código da Oferta:** OE202006/0294

**Tipo Oferta:** Contrato Individual de Trabalho

**Estado:** Activa

**Nível Orgânico:** Ministério da Economia e da Transição Digital

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

**Vínculo:** Comissão de serviço

**Regime:**

**Carreira:** Não Aplicável

**Categoria:** Diretor de Núcleo de Desenvolvimento, Dinamização e Promoção Turística

**Remuneração:** equivalente a dirigente intermédio de 2º grau, do índice da função pública

**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR



Competências definidas na alínea a) do artigo 33º dos Estatutos da TPNP:

- I. Desenvolver um masterplan regional de orientação bidirecional a partir do alinhamento dos planos supramunicipais existentes e do referencial estratégico nacional e regional;
- II. Acompanhar as tendências e evolução dos mercados atuais e potenciais, gerar e disseminar conhecimento sobre o perfil e comportamento da procura turística potencial e real, para auxílio à definição da estratégia de marketing e comunicação e à operação de gestão do destino;
- III. Monitorizar o desempenho turístico da região num quadro alargado de indicadores de desenvolvimento turístico, bem como monitorizar os regimes de licenciamento do setor, e garantir os níveis de satisfação dos visitantes e da qualidade de serviço da região;
- IV. Apoiar a ação de planeamento e gestão dos municípios e das entidades supramunicipais em matéria de turismo;
- V. Organizar programas de capacitação orientados à dinamização do investimento no setor bem como ao desenvolvimento dos recursos humanos ao nível local e supramunicipal, auxiliando-os no trabalho de inventariação, diagnóstico, preparação de manuais técnicos e informação, no sentido da melhoria das condições de fruição turística dos respetivos territórios;
- VI. Apoiar programas e projetos de qualificação de recursos turísticos naturais e culturais do destino e acompanhar projetos de investimento fornecendo apoio aos interessados e demais entidades públicas e privadas na dinamização do investimento e qualificação do setor;
- VII. Contribuir para a facilitação do acesso ao destino e da mobilidade turística como meio de distribuição dos fluxos turísticos no destino;
- VIII. Procurar gerar o equilíbrio entre a proteção e o crescimento dos recursos naturais e culturais do destino estimulando ações de aproveitamento turístico responsável;
- IX. Colaborar na definição da estratégia de desenvolvimento de produtos e experiências;
- X. Implementar o Plano de Marketing Regional no que diz respeito às responsabilidades relativas ao mercado interno e ao mercado alargado;
- XI. Estruturar e dinamizar os produtos turísticos da região num trabalho concertado com as delegações e com o núcleo de marketing e comunicação;
- XII. Contribuir para uma melhoria qualitativa do produto turístico, em estreita colaboração com os organismos locais, supramunicipais, e demais entidades públicas e privadas ligadas ao setor;
- XIII. Organizar e divulgar informação dirigida a apoiar o empresário, e manter um serviço de atendimento personalizado que oriente acerca dos instrumentos de apoio financeiro e respetivo quadro legal, bem como dos procedimentos necessários ao desenvolvimento do investimento, alinhados com a estratégia para o destino;
- XIV. Elaborar e coordenar candidaturas e projetos a desenvolver ao abrigo dos instrumentos financeiros no âmbito dos Quadros de Apoio nacionais, comunitários e internacionais de apoio ao Turismo e acompanhar a respetiva execução de protocolos e candidaturas da Turismo do Porto e Norte de Portugal, E. R.

**Caracterização do Posto de Trabalho:**

**Requisitos de Admissão**

**Relação Jurídica:** Sem Relação Jurídica de Emprego Público

- 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.

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura em turismo

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Serviços	Turismo

### 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:** Critérios de admissão  
Serão admitidas as candidaturas que satisfaçam inequivocamente todos os requisitos de admissão ao processo de seleção:  
- Licenciatura em turismo;  
- Experiência relevante na promoção turística e em projetos de gestão de destinos turísticos, no mínimo de 5 anos;  
- Experiência em cargo dirigente no setor público ou privado, pelo menos de 5 anos;  
- Inglês fluente, oral e escrito, sujeito a avaliação em entrevista;  
- Carta de condução categoria B.

### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** recrutamento.rh@portoenorte.pt; recursos.humanos@portoenorte.pt

**Contacto:** Dr. João Sabino - telemóvel 927820021

**Data Publicitação:** 2020-06-09

**Data Limite:** 2020-06-25

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:**

**Texto Publicado em Jornal Oficial:**

### Observações

Envio de requerimento de candidatura, com o nº PR-RH nº 1/2020 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:  
recrutamento.rh@portoenorte.pt  
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).

---

---

---

---

---

---

---