

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: OE202106/0158

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado: Activa

Nível Orgânico: Ministério da Coesão Territorial

Organismo: Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direcção Intermédia de 1º grau

Área de Actuação: Direcção de Serviços de Ordenamento do Território

Remuneração: 2996,21

Suplemento Mensal: 312.14 EUR

Conteúdo Funcional: Exercício das competências definidas e previstas para a Direcção de Serviços descritas na Portaria n.º 528/2007, de 30 de abril, na sua redacção atual.

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação: Licenciatura pref. nas áreas da Ciências da Terra e da Vida, Direito, Arq.^ª, Eng.^ª e Planeamento

Perfil: Ser possuidor de competência técnica relacionada com a área colocada a concurso e experiência profissional para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo na área do cargo a prover;
Capacidades de liderança e motivação dos colaboradores por forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas as respetivo serviço;
Aptidão para a promoção de uma gestão orientada para os resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação;
Desempenho orientado para o reforço da qualidade, da eficácia e da eficiência dos serviços e para a valorização profissional dos trabalhadores.
Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Sendo,

CF = Classificação final
AC = Avaliação curricular
EP = Entrevista pública

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como os candidatos que não compareçam à entrevista pública.

Considerando que as competências avaliadas no âmbito da entrevista pública são essenciais ao exercício bem-sucedido das funções inerentes ao cargo, a classificação inferior a 12 valores será considerada como manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo o candidato nestas circunstâncias ser proposto para provimento.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação nos termos referidos é efetuada de acordo com a escala classificativa de zero a vinte valores, arredondada às centésimas.

O candidato selecionado corresponderá ao que em sede de avaliação final melhor corresponda ao perfil exigido.

Em caso de igualdade de classificação serão considerados os seguintes fatores para efeitos de desempate:

- 1.º Valoração do parâmetro "experiência profissional" da componente de "avaliação curricular"
- 2.º Tempo de serviço em exercício de funções de Dirigente

A Avaliação Curricular, com um peso de 40% na avaliação final, visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área em que o procedimento concursal é aberto e a adequação das competências expressas no curriculum vitae relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, formação profissional e experiência profissional.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às

centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)$$

Sendo,

AC – Avaliação curricular

HA – Habilitação académica

FP – Formação profissional

EP – Experiência profissional

No parâmetro da Habilitação académica (HA) será ponderada a titularidade de grau académico ou nível certificado pelas entidades competentes, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Licenciatura - 15 valores
- Mestrado - 17 valores
- Doutoramento - 20 valores

No parâmetro de Formação profissional (FP) serão ponderadas as especializações, ações de formação, estágios, congressos, seminários, jornadas e conferências obtidas e ministradas, em competências técnicas e transversais aos cargos de direção intermédia, de relevante interesse e diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover, até ao máximo de 20 valores.

Será considerada como formação profissional adequada à área de atuação do cargo a ocupar, com enfoque no território.

Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou os dias de duração.

Sempre que do respetivo certificado/diploma não conste o número de horas de duração da ação, considerar-se-á que cada dia de formação é igual a seis horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuados de zero valores.

A classificação do fator de formação profissional é obtida de acordo com a seguinte fórmula: $(FG \times 50\%) + (FE \times 50\%)$

Sendo,

FG – Formação genérica

FE – Formação específica

Na formação genérica (FG) será valorada a formação profissional de âmbito geral relacionada diretamente com as competências necessárias ao exercício da função, ponderada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Sem formação profissional – 0 valores
- Participação em ação de formação até 50 horas – 10 valores
- Participação em ação de formação até 100 horas – 18 valores
- Participação em ação de formação superior a 100 horas – 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso da presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Na formação específica (FE) será valorada a formação profissional em Alta Direção em Administração Pública e em cursos de reconhecido interesse no âmbito do conteúdo funcional do cargo a prover, ponderada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- sem formação específica – 10 valores
- com formação específica – 20 valores

No parâmetro de Experiência profissional (EP) será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade respeitante ao presente procedimento concursal bem como o tempo de serviço na carreira em que o candidato está inserido, até ao limite de 20 valores.

Será considerado como experiência profissional relevante o desempenho de funções na área do contexto territorial regional, do planeamento e da gestão dos sistemas de recursos territoriais, do ordenamento e gestão do território e do urbanismo.

A classificação do fator de experiência profissional é obtida de acordo com a seguinte fórmula: $(DFTS \times 20\%) + (DFD \times 40\%) + (DFDL \times 40\%)$

Sendo,

DFTS – Desempenho de funções de técnico superior

DFD – Desempenho de funções de dirigente

DFDL - Desempenho de funções de dirigente respeitante ao lugar a prover

No parâmetro de Desempenho de funções de técnico superior (DFTS) será

avaliado o tempo de exercício de funções na categoria de técnico superior, desde que desempenhado na área de atividades respeitante ao lugar a prover, até ao limite de 20 valores e de acordo com os seguintes termos:

- De 3 até 7 completos – 10 pontos
- Mais de 7 anos e até 10 completos – 15 pontos
- Mais de 10 anos completos – 20 pontos

No parâmetro de Desempenho de funções de dirigente (DFD) será avaliado o tempo de desempenho de funções de dirigente, até ao limite de 20 valores e de acordo com os seguintes termos:

- Até 3 anos completos – 10 pontos
- Entre 4 e 5 anos completos – 15 pontos
- Mais de 5 anos completos – 20 pontos

Métodos de Seleção a Utilizar:

No parâmetro de Desempenho de funções de dirigente respeitante ao lugar a prover (DFDL), será avaliado o tempo de desempenho de funções na unidade orgânica a prover, até ao limite de 20 valores, de acordo com os seguintes termos:

- Até 3 anos completos – 10 pontos
- Entre 4 e 5 anos completos – 15 pontos
- Mais de 5 anos completos – 20 pontos

A entrevista pública, com um peso de 60% na avaliação final, terá a duração de 60 minutos e visa avaliar, numa relação interpessoal e de uma forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

A entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores estabelecidos através da seguinte fórmula:

$$EP = C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6$$

Em que:

EP = Entrevista pública

C1 = Competência 1 - Orientação para resultados

C2 = Competência 2 - Planeamento e organização

C3 = Competência 3 - Liderança e gestão das pessoas

C4 = Competência 4 - Inovação e mudança

C5 = Competência 5 - Visão estratégica

C6 = Competência 6 - Desenvolvimento e motivação dos colaboradores

Competência 1 – Orientação para os resultados

Este parâmetro visa avaliar o conhecimento do conteúdo funcional da área funcional, seus conceitos e áreas de atuação e a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Acompanha a evolução e o desenvolvimento do conhecimento relacionado com a área de atividade da unidade orgânica, tendo noção do que é prioritário para esse serviço;
- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, sendo persistente perante obstáculos e dificuldades e assumindo as responsabilidades pelos resultados alcançados;
- Assume, em regra, objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores;
- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.

Competência 2 – Planeamento e organização

Este parâmetro visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos;
- Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes;
- Acompanha, controla e avalia a execução de projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização, de acordo com os prazos e custos definidos;
- Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-se a alterações e circunstâncias imprevistas.

Competência 3 – Liderança e Gestão de Pessoas

Este parâmetro visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente

os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e responsabilização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço;
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação;
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades;
- Tem um modelo de atuação que garante a justiça e a equidade de tratamento, sendo dessa forma um referencial de confiança.

Competência 4 – Orientação para a inovação e mudança

Este parâmetro visa avaliar a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo;
- Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria de resultados;
- Adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processo de trabalho;
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria de funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais.

Competência 5 – Visão estratégica

Este parâmetro visa avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro, de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito da sua atuação;
- Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas;
- Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas;
- Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

Competência 6 – Desenvolvimento e motivação dos colaboradores

Este parâmetro visa avaliar a capacidade para reconhecer e valorizar o potencial dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Identifica nos seus colaboradores potenciais de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação e cria oportunidades de aperfeiçoamento;
- Reconhece o mérito individual e coletivo, promovendo um clima positivo e de autoconfiança;
- Dá habitualmente feedback sobre os desempenhos, com vista à melhoria contínua, ao reforço dos comportamentos adequados e à correção dos eventuais desvios;
- Disponibiliza informação relevante, viabiliza a frequência de cursos de formação e prevê períodos de autoformação para promover o desenvolvimento individual.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria.

A classificação atribuída a cada competência é determinada através dos seguintes critérios:

- Não demonstra nenhum dos comportamentos associados às competências em avaliação = 0 valores
- Demonstra claramente 1 (um) dos comportamentos associados á competência em avaliação = 8 valores
- Demonstra claramente 2 (dois) dos comportamentos associados á competência em avaliação = 12 valores
- Demonstra claramente 3 (três) dos comportamentos associados á competência em avaliação = 16 valores
- Demonstra claramente todos os comportamentos associados à competência em avaliação = 20 valores

Presidente: Dra. Célia Maria Gomes de Oliveira Ramos, Vice-Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte

Vogais efetivos:

1º - Professora Fernanda Paula Marques de Oliveira, Professora Doutorada da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos

Composição do Júri: 2º - Dr. Carlos Alberto Pina Nunes, Diretora de Serviços de Ordenamento do Território da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo

Vogais suplentes:

- Professora Ana Maria Rodrigues Monteiro, Professora Catedrática do Departamento de Geografia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto
- Dra. Ana Sofia Patrício Fernandes Morais, Diretora de Serviços do Ambiente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro.

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte	1	Rua Rainha Dona Estefânia, n.º 251		4150304 PORTO	Porto	Porto

Total Postos de Trabalho: 1

Requisitos Legais de Provimento: A- Os constantes do n.º 1 do art.º 20º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Jornal Oficial/Orgão de Comunicação Social: Jornal de Notícias de 01/06/2021 e Diário da República, 2.ª Série n.º 105 de 31/05/2021.

Apresentação de Candidaturas

Local: Rua da Rainha Dona Estefânia 251, 4150-304 Porto

Formalização da Candidatura: Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDR-N) – Divisão de Recursos Humanos

Os candidatos deverão formalizar as suas candidaturas no prazo estabelecido para o efeito, mediante requerimento nos termos legais, dirigido ao Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, Rua da Rainha Dona Estefânia 251, 4150-304 Porto, entregue pessoalmente ou enviado pelo correio registado com aviso de receção, no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da publicação do procedimento concursal na Bolsa de Emprego Público (BEP), dele constando os seguintes elementos:

- a) Identificação do procedimento concursal a que se candidata, bem como a referência ao Diário da República em que foi publicado o respetivo aviso;
- b) Identificação completa do candidato (nome, filiação, naturalidade, nacionalidade, data de nascimento, número e data do bilhete de identidade/cartão de cidadão e serviço de identificação que o emitiu, número fiscal de contribuinte, morada de residência, código postal, contato telefónico e endereço de correio eletrónico);
- c) Carreira e categoria detida, organismo a cujo mapa de pessoal pertence, organismo onde exerce funções e natureza do vínculo à Administração Pública.

O requerimento deve ser ainda acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

1. Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual constem, para além de outros elementos julgados necessários para o esclarecimento do júri e adequada apreciação do seu mérito, os seguintes: habilitações literárias e profissionais, cursos realizados e participações em ações de formação e respetivas duração, funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes.
2. Fotocópias dos documentos comprovativos das habilitações académicas exigidas (sob pena de exclusão);
3. Fotocópias dos documentos comprovativos das ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer, com indicação das entidades promotoras e respetiva duração;
4. Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo organismo a que o candidato se encontra vinculado, da qual constem, inequivocamente, a modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, bem como a carreira e categoria e a respetiva antiguidade e posição remuneratória, e, se for o caso, o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes – comissões de serviço;

Podem ainda ser apresentados outros elementos instrutórios constantes do curriculum vitae, devidamente autenticados, considerados adequados pelo candidato para provar os requisitos e as características do perfil exigidos.

A prestação de falsas declarações, dados ou informações, implica a exclusão imediata do procedimento.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a respetiva situação, a apresentação de documentos autênticos ou autenticados, comprovativos das suas declarações.

Contacto: 22 608 6300

Data de Publicação 2021-06-07

Data Limite: 2021-06-22

Observações Gerais: De acordo com a lei vigente o procedimento é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência de interessados.

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:
