Ata n.º 1

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau – Coordenador do Gabinete de Auditoria e Acompanhamento.

Aos oito dias do mês de março de 2024, às 10:30 horas, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Coordenador do Gabinete de Auditoria e Acompanhamento, aberto por despacho do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto da Vinha e do Vinho, I.P., Dr. Bernardo Gouvêa, datado de 7 de março de 2024 e constante da informação nº I-IVV/2024/99.

Na presente reunião compareceu o Dr. Bernardo Gouvêa, Presidente do Conselho Diretivo do Instituto da Vinha e do Vinho, I.P. que preside, a Dra. Anabela Braga Adónis, Inspetora Diretora – Chefe de Equipa Multidisciplinar de Auditoria Financeira e Administrativa da Inspeção-geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território e o Prof. Paulo Sousa, Professor do Instituto Politécnico de Setúbal.

A reunião teve, como ordem de trabalhos, a definição dos requisitos e do perfil, bem como, a determinação dos métodos de seleção adotados, critérios de avaliação e a fórmula de classificação final.

Dando início à ordem de trabalhos, o Júri deliberou fazer constar da ata que nos termos legais são requisitos de admissão ao concurso por força do no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação:

- Vínculo de emprego público na modalidade de contrato por tempo indeterminado ou nomeação definitiva;
- Licenciatura;
- Um mínimo de 4 (quatro) anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

A falta de um dos requisitos referidos nas alíneas anteriores determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, não havendo lugar, ao abrigo do nº 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, a audiência dos interessados.

No que respeita ao **perfil,** o júri considerou relevantes os seguintes parâmetros:

Licenciatura em **Agronomia e outras áreas relacionadas com a área a concurso**.

Perfil:

a) Licenciatura, valorizando-se a detenção de outros títulos académicos, nomeadamente pós-graduação, mestrado e/ou doutoramento relacionados com a área a concurso;
b) Conhecimentos e experiência profissional sólida na área de planeamento e realização de auditorias de gestão;
c) Experiência profissional na área de execução de ações de controlo a programas de promoção;
d) Conhecimentos e experiência profissional na área do planeamento estratégico;
e) Conhecimentos sólidos de informática e sistemas de informação nas áreas a concurso;
f) Experiência em gestão de equipas;
g) Valoriza-se a experiência profissional em matérias relacionadas com o setor vitivinícola e/ou denominações de origem e indicações geográficas;

Para efeitos da avaliação do perfil suprarreferido, o Júri deliberou aplicar os seguintes **métodos de seleção**:

I. **Avaliação curricular (AC)**, com caráter eliminatório, no caso de o candidato ter classificação inferior a 9,5 valores (não havendo lugar, ao abrigo do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, a audiência dos interessados);
II. **Entrevista pública de seleção (EPS)**, a todos os candidatos aprovados no método de seleção anterior, a qual visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente no que respeita à capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

1. Na **avaliação curricular (AC)** o júri deliberou considerar os seguintes fatores:

a) **Habilitações Académicas**, em que se ponderará o nível habilitacional correspondente ao perfil exigido.
b) **Experiência Profissional Específica**, em que se ponderará o desempenho de funções técnicas correlacionadas com a atividade do cargo para o qual se pretende recrutar.

c) **Formação Profissional,** em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional adquiridas pelo candidato.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como, cada fator nela considerado, sendo que, por referência às exigências para o exercício do cargo, o júri deliberou que cada um dos fatores será objeto de ponderação, tendo deliberado atribuir, o coeficiente 2 às Habilitações Académicas, o coeficiente 2 à Experiência Profissional Específica, o coeficiente 1 à Formação Profissional, no qual se inclui formação profissional - Cursos Específicos, de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (2 HA + 2 EPE + FP)/6, em que:

AC - Avaliação Curricular;

HA - Habilitações Académicas;

EP - Experiência Profissional Especifica;

FP - Formação Profissional;

1.1 - Habilitações Académicas (HA)

Neste fator, o Júri deliberou ponderar a Licenciatura correspondente ao perfil exigido, não podendo a pontuação atribuída ultrapassar os vinte valores, ponderados de acordo com o seguinte:

- Licenciatura – 15 Valores
- Licenciatura em Agronomia ou licenciatura em áreas similares – mais 2 Valores
- Doutoramento/Mestrado/Pós-Graduação – 3, 2 e 1 valores, respetivamente (sendo contabilizado o máximo de 3 valores)

1.2 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator o Júri deliberou avaliar o exercício de funções com relevância para a área funcional para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

- > 1 ano e ≤ 3 anos – 12 Valores;
- > 3 anos e ≤ 6 anos – 14 Valores;
- > 6 anos e ≤ 15 anos – 16 Valores;
- > 15 anos – 20 valores.

1.3 - Formação Profissional

Neste fator, o júri deliberou considerar as ações de formação com interesse relevante para a área funcional colocada a concurso, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, adquiridas nos últimos 5 anos.
A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:
Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas.
Neste fator será também tida em conta a posse dos os cursos específicos, para Alta Direção em Administração Pública, a saber: Curso Avançado de Gestão Pública **(CAGEP)**; Programa de Formação em Gestão Pública **(FORGEP)** e Curso de Alta Direção em Administração Pública **(CADAP)**, de acordo com o estabelecido na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, conjugado com o art.º 12.º da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, e ainda o Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública **(CEAGP)**, criado pela Portaria n.º 213/2009, de 24 de fevereiro.
Nos Termos do nº 10 do artigo 2º da Portaria nº 146/2011, de 7 de abril, o Seminário de Alta Direção (SAD) e o CADAP (Curso de Alta Direção em Administração Pública) frequentados até 31 de dezembro de 2005, são equiparados ao FORGEP.
Em qualquer dos casos a valoração será atribuída por uma única vez, independentemente do número de ações de formação que o candidato tenha frequentado com aproveitamento, bem com as ações de formação sujeitas avaliação com aproveitamento, conexas com área funcional do lugar a prover, ainda que adquiridas em data anterior a 2019.
Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores, serão consideradas "**ações sem interesse**" e não serão valorizadas.
Pode o júri valorar a presente frequência de ações de formação/cursos, atenta a relevância para o cargo, correspondendo à mesma metade da pontuação que lhe seria atribuída, caso estivesse concluída.

O Júri deliberou avaliar a formação relevante na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

- $\leq$ 12 horas – 1 Valor por cada ação de formação;
- > 12 horas e ≤ 30 horas – 2 Valores por cada ação de formação;
- > 30 horas e ≤ 60 horas – 4 Valores por cada ação de formação;
- > 60 horas – 6 Valores por cada ação de formação;
- Formação específica nos termos da Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril – 10 pontos;

O júri procedeu à aprovação da ficha auxiliar de avaliação curricular, que se encontra anexa à presente ata de que constitui parte integrante.

2. Na ***Entrevista Pública de Seleção (EPS)***, a qual visa obter informação relevante para a avaliar o perfil exigido, o Júri deliberou aprovar os seguintes parâmetros, os quais serão avaliados conforme a seguir se indica:

A. ***Autoconfiança, boa capacidade de comunicação e interação com os diferentes interlocutores*** – capacidade para expressar as suas ideias de modo claro, convincente e entusiástico e de forma ajustada aos diferentes interlocutores. Inclui a capacidade de escutar e entender os outros estabelecendo um diálogo de forma efetiva.

17-20 Valores ELEVADA	Muito boa qualidade de expressão e fluência verbal manifestada através de vocabulário rico, de transmissão muito clara de pontos de vista, resolvendo de forma eficaz as situações difíceis que se lhe deparam durante a comunicação e valorizando corretamente as posições divergentes dos interlocutores para encontrar pontos de entendimento.
13-16 Valores BOA	Boa capacidade de expressão e fluência verbal manifestada através de bom vocabulário, de transmissão clara de pontos de vista, fornecendo informação variada apoiando o seu discurso em exemplos e procurando encontrar pontos de encontro que representem posições divergentes.
10-12 Valores SUFICIENTE	Suficiente capacidade de expressão e fluência verbal manifestada através de vocabulário corrente, da transmissão clara de pontos de vista de forma lógica e sequencial, conseguindo manter habitualmente o interesse do interlocutor.
5-9 Valores REDUZIDA	Capacidade de expressão e fluência verbal a necessitar de desenvolvimento, manifestada através de vocabulário corrente, da transmissão pouco clara ou confusa de pontos de vista.
1- 4 Valores INSUFICIENTE	Revela dificuldade em expressar-se oralmente com clareza, manifestada através de vocabulário pobre, dificuldades claras na transmissão de pontos de vista, recorrentes perdas do fio condutor na exposição das ideias e alguma incapacidade na tradução de mensagens orais.

B. ***Visão estratégica e orientação para os resultados*** **- capacidade para focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.**

17-20 Valores ELEVADA	Elevada capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando uma elevada persistência perante as dificuldades ou obstáculos.
13-16 Valores BOA	Boa capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando grande persistência perante as dificuldades ou obstáculos.
10-12 Valores SUFICIENTE	Suficiente capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando alguma persistência perante as dificuldades ou obstáculos.
5-9 Valores REDUZIDA	Pouca capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando pouca persistência perante as dificuldades ou obstáculos.
1- 4 Valores INSUFICIENTE	Não revela capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, não revelando persistência perante as dificuldades ou obstáculos.

C. ***Capacidade de direção, resolução de problemas e tomada de decisão*** – Interesse pelas situações, sentido de prioridade nas respostas, sentido lógico ou fuga – abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e argumentação apresentada perante uma determinada situação/problema.

17-20 Valores ELEVADA	Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação/problema.
13-16 Valores BOA	Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica, perante uma situação/problema.
10-12 Valores SUFICIENTE	Abordagem aceitável das questões apresentadas e suficientes capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação/problema.

5-9 Valores REDUZIDA	Abordagem reduzida das questões apresentadas e deficientes capacidades de argumentação, titubeante, sem convicção ou solução, perante uma situação/problema.
1-4 Valores INSUFICIENTE	Fuga às questões apresentadas e nula capacidade de fundamentação, com muitas dúvidas, perante uma situação/problema.

D. ***Sentido de responsabilidade, capacidade de motivação, inovação e abertura à mudança e a novos desafios*** – Sentido de responsabilidade medido pelo nível de comprometimento com a instituição. Capacidade de motivação medida pelo grau de envolvimento e comprometimento dos seus colaboradores nos objetivos do serviço, pelo entusiasmo que manifestam na prossecução das tarefas e pelo otimismo e confiança. Interesse profissional face a novas situações, bem como capacidade de adaptar o comportamento à mudança. Atitude perante a mudança.

17-20 Valores ELEVADA	Manifesta elevado interesse face a novas situações. Adapta com muita facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como uma oportunidade elevada de desenvolvimento. Excelente motivador, revelado pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso.
13-16 Valores BOA	Manifesta interesse face a novas situações. Adapta com facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como uma oportunidade de desenvolvimento. Capacidade de motivação, revelada pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso.
10-12 Valores SUFICIENTE	Manifesta algum interesse face a novas situações. Adapta com alguma facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como alguma oportunidade de desenvolvimento. Alguma capacidade de motivação, revelada pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso.
5-9 Valores REDUZIDA	Manifesta pouco interesse face a novas situações. Adapta com alguma facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como baixa oportunidade de desenvolvimento. Pouca capacidade de motivação, revelada pelo fraco entusiasmo, algum pessimismo e pouca confiança do discurso.
1-4 Valores INSUFICIENTE	Não manifesta interesse face a novas situações. Não adapta o seu comportamento à mudança. Não encara a mudança como oportunidade de desenvolvimento. Incapacidade de motivação dos outros, revelada pelo discurso pessimista e cético.

E. ***Capacidade de liderança e dinamização de equipas e desenvolvimento de projetos*** – Capacidade para conduzir equipas e desenvolver projetos, medida através das aptidões para

planificar, organizar, coordenar e controlar os trabalhos sob a sua supervisão e dos sentidos de responsabilidade, motivação e iniciativa para com os colaboradores situados na sua dependência funcional e para com elementos de outras instituições com a qual tem que se articular.

17-20 Valores ELEVADA	Manifesta elevada capacidade de chefia e de coordenação. Revela elevada habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como elevada capacidade de planificação e organização e sentido de responsabilidade. Elevada aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.
13-16 Valores BOA	Manifesta boa capacidade de chefia. Revela habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como capacidade de planificação e organização e sentido de responsabilidade. Aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.
10-12 Valores SUFICIENTE	Manifesta alguma capacidade de chefia. Revela alguma habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como alguma capacidade de planificação e organização e sentido de responsabilidade. Manifesta ser detentor de alguma aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.
5-9 Valores REDUZIDA	Manifesta pouca capacidade de chefia. Revela pouca habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como pouca capacidade de planificação e organização e sentido de responsabilidade. Manifesta ser detentor de pouca aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.
1- 4 Valores INSUFICIENTE	Não manifesta capacidade de chefia. Revela não ter habilidade para conduzir equipas nem capacidade de planificação e organização e sentido de responsabilidade. Manifesta não ter aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.

A classificação a atribuir a cada candidato na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de ponderação ora estabelecidos.

Classificação Final:

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = (AC+EPS) / 2, em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública

As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri

Assinado por: **Bernardo Ary dos Santos de Mendonça Gouvêa**
Num. de Identificação: 06969266
Data: 2024.03.20 18:28:27+00'00'

CHAVE MÓVEL

(Bernardo Gouvêa)

Os Vogais

aadonis

Assinado de forma digital por aadonis
Dados: 2024.03.18 14:35:03 Z

(Anabela Adónis)

PAULO ALEXANDRE OLIVEIRA DE SOUSA

Assinado de forma digital por PAULO ALEXANDRE OLIVEIRA DE SOUSA
Dados: 2024.03.19 12:28:13 Z

(Paulo Sousa)