

## Ata n.º 1

Aos 03 dias de março de 2023, pelas 10:00 horas, reuniu na sede do Instituto da Vinha e do Vinho, I.P., Rua Mouzinho da Silveira, n.º 5, Lisboa, o júri do procedimento concursal para ocupação de dois postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o Gabinete Jurídico (GJ).

Ordem de trabalhos:

Ponto único: decidir as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

### 1. Método de seleção obrigatório:

O Júri do Procedimento deliberou atribuir a ponderação de 55% (cinquenta por cento) ao método de seleção obrigatório, Prova de Conhecimentos (PC) e de 60% (sessenta por cento) ao método de Avaliação Curricular (AC), respetivamente, consoante o método aplicável.

Exceto quando afastado, por escrito, a Avaliação Curricular (AC) será o método de seleção obrigatório para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa.

#### 1.1. Prova de Conhecimentos (PC):

A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, de natureza teórica, com a duração máxima de 60 minutos, a realizar sem consulta com questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, sobre conhecimentos específicos e gerais e incidirá sobre os seguintes temas:

- Orgânica e Estatutos do Instituto da Vinha e do Vinho, IP (IVV, I.P.);
- Princípios éticos da Administração Pública;

- Princípios gerais da atividade administrativa;
- Conhecimentos gerais e de cidadania ao nível da habilitação literária exigida, onde se apurará a capacidade de interpretação e da fluência da língua e literatura portuguesa.

A legislação necessária para a realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

- Decreto-Lei n.º 66/2012 de 16 de março – Lei Orgânica do Instituto da Vinha e do Vinho, IP (IVV, I.P.);
- Portaria n.º 302/2012 de 4 de outubro – Estatutos do Instituto da Vinha e do Vinho, IP (IVV, I.P.);
- Código de Procedimento Administrativo (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho – Aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- Constituição da República Portuguesa.

Na Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até à centésima, será preenchida uma ficha de prova por cada candidato. Será garantido anonimato para efeitos de correção.

A Prova de conhecimentos é constituída por questões de múltipla escolha em que a cada uma das questões com o valor inscrito, num total de 20 pontos.

Acresce que a prova escrita terá necessariamente de ser realizada presencialmente, não sendo admitida a realização remota.

### **1.2. Avaliação curricular (AC):**

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, formação realizada e avaliação de desempenho obtida.

Habilitação Académica (HA) – 5 Valores (25%)

Experiência Profissional (EP) – 6 Valores (30%)

Formação Profissional (FP) – 9 Valores (45%)

Ponderados da seguinte forma:

### 1.2.1 Habilitação académica (HA)

Nível habilitacional / área de formação: ser detentor de licenciatura em Direito

Fator valorado, com uma pontuação máxima de 5 valores, da seguinte forma:

- Com licenciatura na área da função a concurso - acresce 2 valores;
- Com licenciatura noutras áreas que não a da função a concurso - acresce 1 valor;
- Com Pós-Graduação na área da função a concurso – acresce 1 valor;
- Com mestrado ou doutoramento na área da função a concurso– acresce 1 valor.

### 1.2.2 Experiência profissional (EP)

Afigurando-se ao júri que a Experiência profissional, traduzida em anos de experiência e o percurso profissional, é o fator mais relevante, atendendo ao desenvolvimento das competências dos candidatos que proporciona, é este fator valorado com 6 valores máximos distribuídos da seguinte forma:

- Com experiência na área de Direito, já provido na carreira de técnico superior, até 1 ano – 1 valor;
- Com experiência na área de Direito, já provido na carreira de técnico superior, entre 1 e 3 anos - 2 valores;
- Com experiência na área de Direito, já provido na carreira de técnico superior, entre 3 e 6 anos - 3 valores;
- Com experiência na área de Direito, já provido na carreira de técnico superior, num período superior a 6 anos - 4 valores.

São fatores preferenciais, com uma valoração máxima de 2 pontos, os seguintes conhecimentos consolidados em informática:

- Na ótica do utilizador, designadamente de ferramentas do Microsoft Office – Excell - será valorada em mais 1 valor;
- Experiência e conhecimentos específicos na área da regulamentação do setor vitivinícola será valorada em mais 1 valor.

### 1.2.3 Formação profissional (FP)

Considera o júri que este item tem relevância no desenvolvimento das competências dos candidatos pelo que é valorado com a pontuação máxima de 9 valores, assim distribuídos:

- Ação com duração inferior ou igual a 07 horas é valorada cada com - 1 valor;
- Ação com duração superior a 07 e inferior ou igual a 30 horas é valorada cada com - 1 valor;
- Ação com duração superior a 30 horas e inferior ou igual a 60 horas é valorada cada com - 1 valor.

Só releva formação profissional devidamente certificada, frequentada nos últimos 5 anos e diretamente conexas com o posto de trabalho concursado.

Em caso de necessidade o júri delibera se a ação de formação é subsumível no conceito de “diretamente conexas com o posto de trabalho concursado”. Não sendo demonstrada a conexão com o posto de trabalho, a valoração da ação não é considerada.

No sentido de operacionalizar a avaliação curricular foi elaborada a ficha individual que consta como anexo II.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

## **2. Entrevista profissional de seleção (EAC)**

O Júri do Procedimento deliberou atribuir a ponderação de 55% e 45% ao método de seleção facultativo, respetivamente, caso o candidato tenha sido sujeito a prova de conhecimentos e avaliação curricular. De acordo com o n.º 1, do artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, conjugado com o disposto no n.º 17º da portaria n.º 233-/2022, de 9 de setembro, este método visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

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

1. Na **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, 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. Sentido Crítico

20 Valores ELEVADA	Revela excecional capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com excecional clareza os aspetos positivos e negativos, bem como uma excecional capacidade de apresentação de soluções, de forma excecionalmente criativa, responsável e autónoma.
16 Valores BOA	Revela excecional capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com grande clareza os aspetos positivos e negativos, bem como uma grande capacidade de apresentação de soluções, de forma muito criativa, responsável e autónoma.
12 Valores SUFICIENTE	Revela capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com clareza os aspetos positivos e negativos, bem como capacidade de apresentação de soluções, de forma excecionalmente criativa, responsável e autónoma.
8 Valores REDUZIDA	Revela alguma capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando parcialmente os aspetos positivos e negativos, bem como capacidade de apresentação de algumas soluções parcelares.
4 Valores INSUFICIENTE	Situações de nível qualitativo inferior ao anterior

20 Valores ELEVADA	Revela excecional motivação e gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.
16 Valores BOA	Revela grande motivação e gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.
12 Valores SUFICIENTE	Revela motivação para o tipo de funções a que se candidata, mas sem aparentar especial gosto pela natureza e concreta do cargo a que se

	candidata.
8 Valores REDUZIDA	Revela alguma indiferença pela natureza e tipo de funções a que se candidata.
4 Valores INSUFICIENTE	Revela ausência de motivação ou gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.

## B. Motivação

## C. Expressão e Fluências Verbais

20 Valores ELEVADA	Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma excepcionalmente lógica e estruturada, revelando excelente capacidade de comunicação oral.
16 Valores BOA	Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma muito lógica e bem estruturada, revelando muito boa capacidade de comunicação oral.
12 Valores SUFICIENTE	Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e bem estruturada, revelando capacidade de comunicação oral.
8 Valores REDUZIDA	Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e estruturada, desenvolvendo-o, por vezes, de forma lógica e linear, revelando alguma capacidade de comunicação oral.
4 Valores INSUFICIENTE	Situações de nível qualitativo inferior ao anterior.

## C1. Clareza da Mensagem

20 Valores ELEVADA	Exprime-se com excepcional clareza e rigor, tornando a mensagem extraordinariamente compreensível e clara.
16 Valores BOA	Exprime-se com muita clareza e rigor, tornando a mensagem facilmente compreensível e clara.
12 Valores SUFICIENTE	Exprime-se de modo claro, de forma a permitir a imediata compreensão da mensagem.
8 Valores	A compreensão imediata da mensagem é dificultada por alguns

REDUZIDA	problemas de falta de clareza e rigor do discurso.
4 Valores INSUFICIENTE	Não há compreensão imediata da mensagem, por falta de clareza e de rigor no discurso.

### E. Perfil da Experiência Profissional

20 Valores ELEVADA	Revela grande profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos académicos e profissionais de muita utilidade para o mesmo efeito.
16 Valores BOA	Revela variedade e profundidade de experiências, designadamente em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugadas com bons conhecimentos académicos e profissionais de muita utilidade para o mesmo efeito.
12 Valores SUFICIENTE	Revela alguma experiência em algumas atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos académicos e/ou profissionais de utilidade para o mesmo efeito.
8 Valores REDUZIDA	Revela experiência pouco relevante para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos académicos e/ou profissionais
4 Valores INSUFICIENTE	Não revela experiência relevante para o exercício das funções, revelando poucos conhecimentos académicos e/ou profissionais com interesse para o efeito.

— A ponderação máxima a atribuir a cada fator (20 valores) é igual por se entender que todos traduzem aspetos significativos para a caracterização do perfil de seleção adequado

A entrevista será avaliada e ponderada de acordo com os seguintes fatores e forma:

$$EAC = SC + M + EFV + PEP$$

Em que:

SC Sentido Crítico

M Motivação

EFV Expressão e Fluências Verbais (Clareza da mensagem)

## PEP Perfil da Experiência Profissional

O júri preenche o conteúdo dos fatores a avaliar da seguinte forma:

- Entende-se por **Sentido Crítico (SC)** a capacidade de análise crítica de situações, de emissão de juízos de valor, fundamentados e coerentes, sustentadores da aproximação a soluções criativas, responsáveis e autónomas.
- **Motivação (M)** é o fator ou conjunto de fatores determinantes da candidatura, designadamente o projeto que o candidato possa ter para o exercício das funções concursadas.
- **Expressão e Fluência Verbais (EFV)** são a forma ou facilidade na transmissão de ideias analisadas pelo júri no que respeita à respetiva organização e coerência (estruturação do discurso) e à facilidade e linearidade de transmissão e consequente apreensão do conteúdo significativo do pensamento do candidato (clareza da mensagem).
- Finalmente, por **Perfil da Experiência Profissional (PEP)** entende-se a capacidade que o candidato demonstre a auto avaliar-se, positiva ou negativamente, elencando a relevância e utilidade para o desempenho das funções concursadas.

A entrevista profissional de seleção é avaliada de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

### 3. Classificação final (CF)

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

Se prova de conhecimentos:  $CF = PC 55\% + EAC 45\%$

Se avaliação curricular:  $CF = AC 60\% + EAC 40\%$

O resultado de todas as operações aritméticas será arredondado às centésimas.

Em caso de eventuais situações de empate aplicam-se, sucessivamente os critérios de desempate constantes do artigo 35.º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro em conjugação com a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que depois de lida vai ser assinada pelos elementos do júri.

O 2.º vogal efetivo



(Cláudia Ribeiro)

O 1.º vogal suplente



(Orlando Salgueiro)

O 2.º vogal suplente



(Isabel Faustino)