INSTITUTO DA VINHA
E DO VINHO

Ata n.º 1

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 1.º grau – Diretor do Departamento de Estruturas Vitivinícolas e Organização

Aos 24 dias do mês de julho de 2025, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau – Diretor do Departamento de Estrutura Vitivinícolas e Organização, aberto por despacho do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto da Vinha e do Vinho, I.P., Dr. Bernardo Gouvêa, de 30 de julho de 2025 com o Aviso (extrato) n.º 19844/2025, publicado no D.R. 2.ª Série, n.º 151, de 07 de agosto de 2025 e publicitado na BEP com Código de Oferta OE202508/167.

Na presente reunião compareceu o Dr. Bernardo Ary dos Santos de Mendonça Gouvêa, Presidente do Conselho Diretivo do Instituto da Vinha e do Vinho, I.P. que preside, a Professora Doutora Elsa Maia Félix Gonçalves, do Instituto Superior de Agronomia da Universidade de Lisboa (ISA) e o Engenheiro Francisco de Castro e Almeida e Paiva Caldeira, Diretor de Serviços de Competitividade do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral, na qualidade de vogais.

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 em ciências agrárias;
- Um mínimo de 6 (seis) 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 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.

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

a) Licenciatura, valorizando-se a detenção de outros títulos académicos, nomeadamente pós-graduação, mestrado e/ou doutoramento relacionados com a área a concurso;
b) Capacidade de análise, de planeamento e organização;
c) Competências de liderança e aptidão técnica para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo na área de atividade a concurso;
d) Capacidade de decisão e espírito de equipa;
e) Elevado sentido ético.

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 (EP)**, 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 (HA)**, em que se ponderará o nível habilitacional correspondente ao perfil exigido.
   b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se ponderará o desempenho de funções técnicas correlacionadas com a atividade do cargo para o qual se pretende recrutar.
   c) **Formação Profissional Específica (FPE)**, 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 (HA), o coeficiente 2 à Experiência Profissional (EP), o coeficiente 1 à Formação Profissional Específica (FPE), no qual se inclui formação profissional - Cursos Específicos, de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (2 HA + 2 EP + FPE) /5, em que:

AC - Avaliação Curricular;

HA - Habilitações Académicas;

EP - Experiência Profissional;

FPE - Formação Profissional Especifica;

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 em Ciências Agrárias - 17 Valores.
- Doutoramento/Mestrado/Pós-Graduação – 3, 2 e 1 valores, respetivamente (sendo contabilizado o máximo de 3 valores).

1.2 - Experiência Profissional (EP)

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:

- Ausência de funções com relevância – 10 Valores
- > 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 (FPE)

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 n.º 10 do artigo 2.º 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 o exercício de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

- ≤ 12 horas – 2 Valor por cada ação de formação;
- > 12 horas e ≤ 30 horas – 4 Valores por cada ação de formação;
- > 30 horas e ≤ 60 horas – 6 Valores por cada ação de formação;
- > 60 horas – 8 Valores por cada ação de formação;

- Formação específica nos termos da Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril – 10 pontos;

2. A ***Entrevista Pública (EP)***, de acordo com a Portaria N.º 214/2024/1, de 20 de setembro, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções diretamente relacionadas com cargos de dirigentes, e terá a duração de cerca de 30 minutos.

   Tendo em conta a complexidade das tarefas e as responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou avaliar as seguintes competências:

   a) **Gestão e Direção da Organização (GDO)** - Avalia a capacidade de cada candidato em definir a estrutura da Organização, de atender aos processos organizacionais, de identificar oportunidades de melhoria, de gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.

Níveis de exigência dos comportamentos	Componentes da competência		
	Estrutura organizacional	**Melhoria de processos**	**Gestão de recursos**
	Comportamentos		
Nível 1 **5 valores**	Apresenta alterações à estrutura da(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, para assegurar a adaptação às circunstâncias.	Identifica oportunidades de melhoria nos processos específicos em que está envolvido/a e implementa ajustes para otimizar os resultados.	Estabelece as linhas orientadoras da execução das atividades que estão sob sua responsabilidade, tendo em consideração os recursos de que dispõe, os prazos de execução e o ambiente de trabalho.
Nível 2 **10 valores**	Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as	Fomenta a otimização de processos na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere	Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos

	necessidades e dinâmicas de partes específicas da Organização.	e antecipa melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto noutra(s) unidade(s) orgânica(s).	financeiros, materiais e humanos neces-sários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável.
Nível 3 **15 valores**	Participa na conceção de estruturas organizacionais que atendem às necessidades da Organização como um todo e promovem a eficiência e a sustentabilidade na consecução dos objetivos estratégicos.	Cria uma cultura de melhoria contínua na Organização, antecipando oportu-nidades de otimização com impacto global e incentivando a implementação de soluções de melhoria em todos os níveis da Organização.	Cria e implementa práticas que asse-guram uma gestão eficaz, eficiente e sustentável dos recursos financeiros, materiais e humanos na Organização, visando a sustentabilidade e o sucesso da Organização como um todo.
Nível 4 **20 valores**	Concebe ou redefine a estrutura organizacional, assegurando o seu alinhamento contínuo com a estratégia a longo prazo, as tendências e as melhores práticas a nível do ecossistema.	Concebe e implementa soluções de otimização no ecossistema, com o envolvimento das partes interessadas, e assegura a normalização de processos e o reconhecimento externo neste âmbito.	Cria estratégias que permitem otimizar a gestão de recursos em colaboração com outras entidades, assegurando sinergias e práticas sustentáveis a nível do ecossistema.

b) **Liderança (L)** – Avalia a aptidão de cada candidato em liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, bem como definir expectativas e padrões claros

para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

Níveis de exigências dos comportamentos	Componentes da competência		
	Delegação	**Desenvolvimento dos trabalhadores**	**Motivação**
	Comportamentos		
Nível 1 **5 valores**	Distribui o trabalho, incentivando a autonomia na sua execução.	Fornece *feedback* claro e orientações sobre o desempenho dos trabalhadores, tendo por base os padrões e comportamentos esperados.	Reconhece o desempenho bem-sucedido e motiva as pessoas no sentido de um desempenho superior.
Nível 2 **10 valores**	Delega responsabilidades de acordo com as capacidades das pessoas e os recursos disponíveis.	Fornece *feedback* construtivo sobre o desempenho dos colaboradores, estimulando um diálogo aberto e recetivo, tendo em vista a resolução de problemas.	Difunde consistentemente nas equipas o propósito e o impacto do seu trabalho no cidadão e na sociedade, inspirando uma atitude responsável e positiva para com o trabalho.
Nível 3 **15 valores**	Delega responsabilidade e autoridade explicitando metas qualitativas e quantitativas alinhadas com os objetivos da organização.	Disponibiliza recursos e cria oportunidades para promover o desenvolvimento e maximizar o potencial da equipa.	Mobiliza e compromete a equipa com os objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere, promovendo práticas de valorização do mérito e da satisfação profissional.
Nível 4 **20 valores**	Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e respon-sabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s),	Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e	Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvol-vendo uma visão partilhada e inspira-dora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s)

	orgânica(s)/entidade que lidera.	necessidades futuras.	orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador.

c) **Representação Institucional (RI)** – Avalia a capacidade de cada candidato em representar a unidade orgânica, ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização e demonstrando uma imagem institucional credível.

Níveis de exigência dos comportamentos	Componentes da competência		
	Representação do serviço ou Organização	**Conhecimento**	**Imagem institucional**
	Comportamentos		
Nível 1 **5 valores**	Participa em reuniões, eventos ou grupos de trabalho de forma alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa.	Identifica e caracteriza com rigor os conhecimentos relevantes sobre os temas relacionados com o seu âmbito de atuação.	Adota comportamentos de respeito pelas normas de conduta, em consonância com os diversos contextos em que atua.
Nível 2 **10 valores**	Veicula informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa.	Utiliza com propriedade os conhecimentos que detém, para atingir objetivos concretos nas reuniões e grupos de trabalho em que participa.	Honra os compromissos e assume a responsabilidade associada, reforçando a confiança dos outros, em si e na Organização que representa.
Nível 3 **15 valores**	Estabelece acordos que contribuam para os interesses e as prioridades comuns entre a(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que	Gere eficazmente o conhecimento, utilizando os meios apropriados para a sua compilação e disseminação eficaz na Organização e	Prioriza e defende ativamente os interesses da Organização que representa sustentando-se em informação credível e

	representa e as outras partes envolvidas.	junto das outras partes.	argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional.
Nível 4 **20 valores**	Assegura que as resoluções tomadas em grupos de trabalho, reuniões ou eventos estão alinhadas com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera.	Demonstra um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere, sendo visto/a como uma referência na sua área.	Lidera a criação e implementação de uma estratégia de gestão da imagem da Organização, inspiradora de confiança e em linha com os valores e com a visão estratégica definidos

d) **Visão Estratégica (VE)** – Avalia a capacidade de cada candidato em pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.

Níveis de exigência dos comportamentos	Componentes da competência		
	Pensamento estratégico	**Planeamento estratégico**	**Prossecução da estratégia**
	Comportamentos		
Nível 1 **5 valores**	Identifica um conjunto diverso de assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, reconhecendo problemas e oportunidades com impacto no sucesso da(s) sua(s)	Mantém-se informado sobre as orientações estratégicas da Organização, alinhando os objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s) com as referidas orientações.	Alinha os objetivos dos trabalhadores com a estratégia organizacional e põe em evidência o contributo de cada um na respetiva concretização.

	unidade(s) orgânica(s).		
Nível 2 **10 valores**	Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura.	Define estratégias para maximizar os resultados a curto e médio prazo da(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, alinhadas com a missão e a visão da Organização, consultando as partes interessadas e tendo em conta os problemas e as oportunidades identificadas.	Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização.
Nível 3 **15 valores**	Apresenta uma perspetiva abrangente e integrada dos assuntos relacionados com a Organização, mostrando compreendê-la como um todo, e identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso e na sustentabilidade futura da Organização.	Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da Organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas.	Avalia e controla a execução dos planos estratégicos a implementar para concretizar os objetivos, adotando os instrumentos necessários para o efeito, potenciando a transformação digital e reforçando o alinhamento com a visão e a estratégia da Organização e do Governo.
Nível 4 **20 valores**	Articula uma visão prospetiva global e coerente, integrando de forma abrangente o contexto interno e externo da Organização, incluindo tendências e contingências futuras, e antecipando ameaças e oportuni-	Desenvolve estratégias para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da Administração Pública, tendo em conta as estratégias do Governo, a participação das partes interessadas, as redes nacionais e internacionais em	Cria estratégias e iniciativas para divulgar a visão, objetivos e estratégias da Organização interna e externamente e para promover o alinhamento com os mesmos e com as estratégias do Governo nos vários

	dades com impacto no sucesso e na sustentabilidade futura do ecossistema.	que se insere, assim como as tendências e as contingências futuras.	níveis da Organização

A classificação final de cada competência o resultado da média aritmética simples dos três componentes, por aplicação da seguinte formula:

$$\text{Competência} = \frac{\text{Componente 1} + \text{Componente 2} + \text{Componente 3}}{3}$$

A avaliação final da Entrevista Pública dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, por aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{GDO + L + RI + VE}{4}$$

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+EP) / 2, em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Por último, o júri deliberou aprovar os modelos da Ficha de Admissão/Exclusão dos Candidatos (ANEXO I), da Ficha de Avaliação Curricular (AC) (ANEXO II), caracterização das competências (ANEXO III), Ficha de Entrevista Pública (EP) (ANEXO IV), Ficha de Avaliação Final (AF) (ANEXO V), as quais fazem parte integrante da presente Ata.

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 e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri

(Bernardo Gouvêa)

Os Vogais

(Elsa Gonçalves)

(Francisco Caldeira)

FICHA DE ADMISSÃO/EXCLUSÃO DE CANDIDATOS

(Ata 1 Anexo I)

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 1.º grau – Diretor do Departamento de Estruturas Vitivinícolas e Organização, do Instituto da Vinha e do Vinho (IVV).

Data de entrega _____ Entrada dentro do prazo Sim ☐ Não ☐

Identificação do Candidato

Nome _____

Data de nascimento _____

NIF _____ Nacionalidade _____

Endereço eletrónico _____

Qual o vínculo de emprego público detido?

Sem vínculo de emprego público ☐ CTFP Indeterminado ☐ CTFP Determinado ☐

Requisitos de Admissão

Licenciatura Sim ☐ Não ☐ Área: _____

6 Anos de experiência profissional cujo exercício exija licenciatura. Cumpre? Sim ☐ Não ☐

Documentos

Requerimento dirigido ao Presidente do Júri Sim ☐ Não ☐

Curriculum Vitae Sim ☐ Não ☐ Assinado Sim ☐ Não ☐ Datado Sim ☐ Não ☐

Anexos: Sim ☐ Não ☐

Decisão Admitido ☐ Excluído ☐

O JÚRI

Presidente

Bernardo Gouvêa

1° Vogal Efetivo

Professora Doutora Elsa Maia Félix Gonçalves

2° Vogal Efetivo

Engenheiro Francisco de Castro e Almeida e Paiva Caldeira

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

(Ata 1 Anexo II)

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 1.º grau - Diretor do Departamento de Estruturas Vitivinícolas e Organização, do Instituto da Vinha e do Vinho (IVV).

CANDIDATO :	______________________________		
Data: ________	**CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR :**	0,00	Valores

1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

1.1. Habilitações Académicas (HA), devidamente comprovadas pelo candidato:		
1.1. Habilitações exigidas - Licenciatura		☐
1.2. Licenciatura em Ciências Agrárias		☐
Classificação das Habilitações Académicas (HA)	Valores	0,00

2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL ESPECÍFICA (FPE):

2.1. Designação da Ação de Formação	**DURAÇÃO (HORAS)**	**TIPO FORMAÇÃO**	**VALORAÇÃO**

Total 0,00

2.2. Tipos de Formação e respetiva Valoração				
TIPO DE FORMAÇÃO	< 12 horas	12 horas e ≤ 30 horas	> 30 horas e ≤ 60 horas	> 60 horas
A - Diretamente relacionada com o posto de trabalho	2,00	4,00	6,00	8,00
B - CADAP/ FORGEP/CAGEP/FA>AP	10,00			
C - Ações sem interesse	0,00			

Classificação do fator Formação Profissional Específica (FPE):	Valores	0,00

3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

3.1 Duração da Experiência:	
DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO
Exercício de funções com relevância ≥ 15 anos (20 valores)	
Exercício de funções com relevância 6 ≤ 15 anos (16 valores)	
Exercício de funções com relevância 3 ≤ 6 anos (14 valores)	
Exercício de funções com relavância 1 ≤ a 3 anos (12 valores)	
Ausência de funções com relevância (10 valores)	
Classificação da Duração da Experiência (EP)	Valores 0,00

4. CLASSIFICAÇÃO FINAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):

4.1. Classificação De Avaliação Curricular

Considerando a fórmula constante da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO CURRICULAR é a seguinte:

Logo, temos que:

$$AC = \frac{(2HA + 2EPE + FP)}{5}$$

HA = 0,00

FP = 0,00

EPE = 0,00

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) = **Valores** 0,00

O Júri

Presidente

Dr. Bernardo Ary dos Santos de Mendonça Gouvêa

1º Vogal Efetivo

Professora Doutora Elsa Maia Félix Gonçalves

2º Vogal Efetivo

Engenheiro Francisco de Castro e Almeida e Paiva Caldeira

ANEXO III- CARACTERIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 1.º grau – Diretor do Departamento de Estruturas Vitivinícolas e Organização, do Instituto da Vinha e do Vinho (IVV)., do Instituto da Vinha e do Vinho (IVV).

A Entrevista visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções diretamente relacionadas com cargos de dirigentes, de acordo com a Portaria N.º 214/2024/1, de 20 de setembro, nomeadamente:

Gestão e direção da organização - GDO

Definir a estrutura da Organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.

Níveis de exigência dos comportamentos	Componentes da competência		
	Estrutura organizacional	**Melhoria de processos**	**Gestão de recursos**
	Comportamentos		
1	Apresenta alterações à estrutura da(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, para assegurar a adaptação às circunstâncias.	Identifica oportunidades de melhoria nos processos específicos em que está envolvido/a e implementa ajustes para otimizar os resultados.	Estabelece as linhas orientadoras da execução das atividades que estão sob sua responsabilidade, tendo em consideração os recursos de que dispõe, os prazos de execução e o ambiente de trabalho.
2	Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da Organização.	Fomenta a otimização de processos na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere e antecipa melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto noutra(s) unidade(s) orgânica(s).	Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável.
3	Participa na conceção de estruturas organizacionais que atendem às necessidades da Organização como um todo e promovem a eficiência e a sustentabilidade na consecução dos objetivos estratégicos.	Cria uma cultura de melhoria contínua na Organização, antecipando oportunidades de otimização com impacto global e incentivando a implementação de soluções de melhoria em todos os níveis da Organização.	Cria e implementa práticas que asseguram uma gestão eficaz, eficiente e sustentável dos recursos financeiros, materiais e humanos na Organização, visando a sustentabilidade e o sucesso da Organização como um todo.
4	Concebe ou redefine a estrutura organizacional, assegurando o seu alinhamento contínuo com a estratégia a longo prazo, as tendências e as melhores práticas a nível do ecossistema.	Concebe e implementa soluções de otimização no ecossistema, com o envolvimento das partes interessadas, e assegura a normalização de processos e o reconhecimento externo neste âmbito.	Cria estratégias que permitem otimizar a gestão de recursos em colaboração com outras entidades, assegurando sinergias e práticas sustentáveis a nível do ecossistema.

Liderança - L

Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

Níveis de exigência dos comportamentos	Componentes da competência		
	Delegação	**Desenvolvimento dos trabalhadores**	**Motivação**
	Comportamentos		

1	Distribui o trabalho, incentivando a autonomia na sua execução.	Fornece feedback claro e orientações sobre o desempenho dos trabalhadores, tendo por base os padrões e comportamentos esperados.	Reconhece o desempenho bem-sucedido e motiva as pessoas no sentido de um desempenho superior.
2	Delega responsabilidades de acordo com as capacidades das pessoas e os recursos disponíveis.	Fornece feedback construtivo sobre o desempenho dos colaboradores, estimulando um diálogo aberto e recetivo, tendo em vista a resolução de problemas.	Difunde consistentemente nas equipas o propósito e o impacto do seu trabalho no cidadão e na sociedade, inspirando uma atitude responsável e positiva para com o trabalho.
3	Delega responsabilidade e autoridade explicitando metas qualitativas e quantitativas alinhadas com os objetivos da organização.	Disponibiliza recursos e cria oportunidades para promover o desenvolvimento e maximizar o potencial da equipa.	Mobiliza e compromete a equipa com os objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere, promovendo práticas de valorização do mérito e da satisfação profissional.
4	Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera.	Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras.	Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador.

Representação institucional - RI

Representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível.

Níveis de exigência dos comportamentos	Componentes da competência		
	Representação do serviço ou Organização	**Conhecimento**	**Imagem institucional**
	Comportamentos		
1	Participa em reuniões, eventos ou grupos de trabalho de forma alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa.	Identifica e caracteriza com rigor os conhecimentos relevantes sobre os temas relacionados com o seu âmbito de atuação.	Adota comportamentos de respeito pelas normas de conduta, em consonância com os diversos contextos em que atua.
2	Veicula informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa.	Utiliza com propriedade os conhecimentos que detém, para atingir objetivos concretos nas reuniões e grupos de trabalho em que participa.	Honra os compromissos e assume a responsabilidade associada, reforçando a confiança dos outros, em si e na Organização que representa.
3	Estabelece acordos que contribuam para os interesses e as prioridades comuns entre a(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que representa e as outras partes envolvidas.	Gere eficazmente o conhecimento, utilizando os meios apropriados para a sua compilação e disseminação eficaz na Organização e junto das outras partes.	Prioriza e defende ativamente os interesses da Organização que representa sustentando-se em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional.
4	Assegura que as resoluções tomadas em grupos de trabalho, reuniões ou eventos estão alinhadas com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera.	Demonstra um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere, sendo visto/a como uma referência na sua área.	Lidera a criação e implementação de uma estratégia de gestão da imagem da Organização, inspiradora de confiança e em linha com os valores e com a visão estratégica definidos.

Visão estratégica - VE

Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da Organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da Organização e promover ativamente o alinhamento da Organização com as estratégias do Governo.

Níveis de exigência dos comportamentos	Componentes da competência		
	Pensamento estratégico	**Planeamento estratégico**	**Prossecução da estratégia**
	Comportamentos		
1	Identifica um conjunto diverso de assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, reconhecendo problemas e oportunidades com impacto no sucesso da(s) sua(s) unidade(s) orgânica(s).	Mantém-se informado sobre as orientações estratégicas da Organização, alinhando os objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s) com as referidas orientações.	Alinha os objetivos dos trabalhadores com a estratégia organizacional e põe em evidência o contributo de cada um na respetiva concretização.
2	Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura.	Define estratégias para maximizar os resultados a curto e médio prazo da(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, alinhadas com a missão e a visão da Organização, consultando as partes interessadas e tendo em conta os problemas e as oportunidades identificadas.	Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização.
3	Apresenta uma perspetiva abrangente e integrada dos assuntos relacionados com a Organização, mostrando compreendê-la como um todo, e identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso e na sustentabilidade futura da Organização.	Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da Organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas.	Avalia e controla a execução dos planos estratégicos a implementar para concretizar os objetivos, adotando os instrumentos necessários para o efeito, potenciando a transformação digital e reforçando o alinhamento com a visão e a estratégia da Organização e do Governo.
4	Articula uma visão prospetiva global e coerente, integrando de forma abrangente o contexto interno e externo da Organização, incluindo tendências e contingências futuras, e antecipando ameaças e oportunidades com impacto no sucesso e na sustentabilidade futura do ecossistema.	Desenvolve estratégias para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da Administração Pública, tendo em conta as estratégias do Governo, a participação das partes interessadas, as redes nacionais e internacionais em que se insere, assim como as tendências e as contingências futuras.	Cria estratégias e iniciativas para divulgar a visão, objetivos e estratégias da Organização interna e externamente e para promover o alinhamento com os mesmos e com as estratégias do Governo nos vários níveis da Organização.

Presidente

Dr. Bernardo Ary dos Santos de Mendonça Gouvêa

Primeiro Vogal Efetivo

Professora Doutora Elsa Maia Félix Gonçalves

Segundo Vogal Efetivo

Engenheiro Francisco de Castro e Almeida e Paiva Caldeira

ANEXO IV – FICHA DA ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 1.º grau – Diretor do Departamento de Estruturas Vitivinícolas e Organização, do Instituto da Vinha e do Vinho (IVV).

Nome:

Data: **Hora:**

	Gestão e direção da organização (GDO)		
	Componente 1	Componente 2	Componente 3
Nível 1			
Nível 2			
Nível 3			
Nível 4			
Inserir Aval.			
Cl. Final GDO			

	Liderança (L)		
	Componente 1	Componente 2	Componente 3
Nível 1			
Nível 2			
Nível 3			
Nível 4			
Inserir Aval.			
Cl. Final L			

	Representação institucional (RI)		
	Componente 1	Componente 2	Componente 3
Nível 1			
Nível 2			
Nível 3			
Nível 4			
Inserir Aval.			
Cl. Final RI			

	Visão estratégica (VE)		
	Componente 1	Componente 2	Componente 3
Nível 1			
Nível 2			
Nível 3			
Nível 4			
Inserir Aval.			
Cl. Final VE			

A avaliação atribuída em cada um dos componentes da competência, não pode ultrapassar os vinte valores, sendo pontuada de acordo com os níveis de exigência dos comportamentos a seguir enunciados e respetiva classificação:

Não apresenta níveis de exigência dos comportamentos.	0 valores
Apresenta o Nível 1 de exigência dos comportamentos.	5 valores
Apresenta o Nível 2 de exigência dos comportamentos.	10 valores
Apresenta o Nível 3 de exigência dos comportamentos.	15 valores
Apresenta o Nível 4 de exigência dos comportamentos.	20 valores

A classificação final de cada competência é calculada pela média aritmética simples das três componentes, de acordo com a seguinte fórmula:

Cl. Final da Competência = Componente 1 + Componente 2 + Componente 3

3

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das quatro competências, de acordo com a seguinte fórmula:

EP = GDO+L+RI+VE

4

CLASSIFICAÇÃO FINAL: _____ valores

O Jurí,

Presidente

_____

Dr. Bernardo Ary dos Santos de Mendonça Gouvêa

Primeiro Vogal Efetivo

_____

Professora Doutora Elsa Maia Félix Gonçalves

Segundo Vogal Efetivo

_____

Engenheiro Francisco de Castro e Almeida e Paiva Caldeira

FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

(Ata 1 Anexo V)

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 1.º grau - Diretor do Departamento de Estruturas Vitivinícolas e Organização, do Instituto da Vinha e do Vinho (IVV).

CANDIDATO : _____

DATA: _____ **CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL** 0,00 Valores

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL

Considerando as fórmulas constantes da Ata 1, temos que a AVALIAÇÃO FINAL é a seguinte:

Assim,

AC= 0,00

EP= 0,00

$$CF = \frac{AC + EP}{2}$$

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL = 0,00 Valores

O Júri

Presidente

Dr. Bernardo Ary dos Santos de Mendonça Gouvêa

1º Vogal Efetivo

Professora Doutora Elsa Maia Félix Gonçalves

2º Vogal Efetivo

Engenheiro Francisco de Castro e Almeida e Paiva Caldeira