



**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL**

**Departamento Geral de Administração**

**ATA N.º 1**

**Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 3 postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior**

Aos 27 dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte, reuniu, nas instalações do Ministério dos Negócios Estrangeiros, o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento aberto por despacho do Diretor do Departamento Geral de Administração da Secretaria-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros, da mesma data, para o preenchimento de 3 postos de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior, caracterizados conforme o mapa de Pessoal do Ministério dos Negócios Estrangeiros, para desempenho de funções na Direção de Serviços de Administração Patrimonial e do Expediente, estando presentes o Presidente, Leonel de Sousa, diretor de Serviços de Administração Patrimonial e do Expediente, o 1.º vogal efetivo, Hugo Fagulha, chefe da Divisão de Gestão de Espaços e Edifícios e Apoio aos Serviços Externos e a 2.ª vogal efetiva, Angela Peixoto, chefe de divisão de Compras e Gestão de Equipamentos.

A reunião teve como objetivo:

- A. Definir os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, bem como a fórmula de classificação final;
- B. Elaborar o modelo da Ficha da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com inclusão dos temas a abordar durante a entrevista;
- C. Elaborar a Prova de Conhecimentos.

Assim, tendo em conta a caracterização dos postos de trabalho a ocupar, o Júri deliberou:

**A. MÉTODOS DE SELEÇÃO:**

**I - Disposições gerais**

1. Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 8.º e 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atenta a urgência do presente procedimento concursal, serão utilizados, como único método

*[Handwritten initials]*

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL**

**Departamento Geral de Administração**

de seleção obrigatório, a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC), consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e como método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com as seguintes ponderações:

- a) PC (70 %) + EPS (30 %) — Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
  - b) AC (70 %) + EPS (30 %) — Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.
2. Os candidatos que reúnam as condições legalmente previstas para serem avaliados por Avaliação Curricular (AC), podem optar, por escrito, pelo afastamento deste método de seleção obrigatório e pela aplicação, em substituição, da Prova de Conhecimentos (PC).
  3. Cada um dos métodos de seleção será valorado de acordo com a respectiva classificação, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, tendo carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.
  4. A Valoração Final (VF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte, correspondente, fórmula:

$$VF = 0,70 PC + 0,30 EPS$$

$$VF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$

5. Consideram-se excluídos os candidatos que obtenham uma Valoração Final (VF) inferior a 9,5 valores.
6. A presente Ata do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e a respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, é disponibilizada na respetiva página eletrónica <https://www.portaldiplomatico.mne.gov.pt/sobre-nos/carreiras-e-opportunidades/carreiras-gerais#avisos-sobre-procedimentos-concursais>.
7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no “local de estilo do MNE” e disponibilizada na respetiva página eletrónica

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL**

**Departamento Geral de Administração**

<https://www.portaldiplomatico.mne.gov.pt/sobre-nos/carreiras-e-oportunidades/carreiras-gerais#avisos-sobre-procedimentos-concursais>.

8. A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada no “local de estilo do MNE” e disponibilizada na respetiva página eletrónica <https://www.portaldiplomatico.mne.gov.pt/sobre-nos/carreiras-e-oportunidades/carreiras-gerais#avisos-sobre-procedimentos-concursais>, após aplicação dos métodos de seleção.

**II — Prova de Conhecimentos (PC):**

9. A Prova de Conhecimentos, destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incidindo sobre as seguintes áreas temáticas:

Direito Administrativo e, em especial:

Organização Administrativa do MNE e Institutos tutelados;

Procedimento e Processo Administrativo;

Regime da Contratação Pública;

Regime da Administração Financeira do Estado;

Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso;

Contabilidade pública;

Regime jurídico aplicável aos dirigentes da Administração Pública;

Recrutamento e seleção de trabalhadores na Administração Pública;

Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas;

Legislação recomendada (não dispensa a consulta das respetivas alterações no Diário da República):

Constituição da República Portuguesa;



K  
A

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL**

**Departamento Geral de Administração**

Código de Processo nos Tribunais Administrativos;

Código do Procedimento Administrativo;

Código dos Contratos Públicos;

Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 121/2011, de 29 de dezembro — Lei Orgânica do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE);

Decreto Regulamentar n.º 10/2012, de 19 de janeiro — Orgânica da Secretaria Geral do MNE;

Portaria n.º 33/2012, de 31 de janeiro — Estrutura nuclear da Secretaria - Geral do MNE e dos serviços que a integram;

Despacho n.º 3653/2012, de 13 de março — estabelece a estrutura orgânica flexível.

10. A Prova de Conhecimentos será individual, terá a forma de uma prova escrita, em suporte papel, sem recurso a qualquer equipamento tecnológico, de natureza teórica e sem utilização ou consulta de qualquer material de apoio, incluindo legislação ou manuais, e terá a duração máxima de noventa minutos.
11. A Prova de Conhecimentos será constituída por 20 questões de resposta múltipla e terá uma valoração de 0 (zero) a 20 (vinte) valores. Cada resposta certa será cotada com 1 (um) valor cada e cada resposta errada será cotada com 0 (zero) valores cada.

**III — Avaliação Curricular (AC)**

12. A Avaliação Curricular incide sobre as funções que os candidatos têm desempenhado no cumprimento ou execução da atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, nos termos do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei 35/2014, e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos a avaliar, considerados de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber:

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL**

**Departamento Geral de Administração**

- a) Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico exigido e o(s) detido(s) ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) Formação Profissional (FP), em que se ponderam as ações e cursos de formação e de aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional (EP), em que se pondera a execução de atividades inerentes ao Posto de Trabalho posto a concurso e correspondente grau de complexidade;
- d) Avaliação do Desempenho (AD), em que se pondera as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três anos, mediante cálculo da média das respectivas expressões quantitativas.


13. A classificação dos candidatos, pela aplicação do método de Avaliação Curricular é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, nos termos da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(3 \times HA) + (3 \times FP) + (3 \times EP) + (1 \times AD)}{10}$$

- 14. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.
- 15. O Júri decidiu valorizar mais a experiência profissional nas áreas para que o procedimento é aberto em relação a outros fatores de ponderação, atendendo a que se torna mais relevante verificar a experiência profissional específica adquirida, no exercício de funções, dada a complexidade técnica e especificidade das mesmas resultante quer de inúmeras regras especiais, quer da plurilocalização espacial do âmbito de atuação do MNE.
- 16. Os elementos HA, FP, EP e AD são avaliados e pontuados da forma que nos pontos seguintes se discrimina.

**IV — Habilitação Académica (HA)**

- 17. Como requisito específico, o grau habilitacional exigido é a licenciatura. Como requisito preferencial, é majorada a HA na área da Gestão, Economia, Contabilidade ou Administração Pública.



**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL**

**Departamento Geral de Administração**

18. Adotando um critério de proporcionalidade, atenta a habilitação preferencial e considerando a possibilidade de existência de graus académicos diferenciados, o Júri deliberou, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, escalonar as habilitações académicas, atribuindo respectivamente:

<b>Habilitação Académica detida</b>	<b>Valoração</b>
Licenciatura	10 valores
Mestrado	13 valores
Doutoramento e/ou Pós-doutoramento	16 valores
O Júri deliberou atribuir 4 valores, a acrescer à valoração obtida nos termos supra, na situação da habilitação académica detida ser na área da Gestão, Economia, Contabilidade ou Administração Pública.	

19. Através da escala supra pretende-se realçar o mérito da valorização pessoal em termos de grau académico conseguido pelos candidatos, o qual poderá possibilitar, profissionalmente, um melhor desempenho no exercício das funções nas áreas para as quais o procedimento é aberto.

**V — Formação Profissional (FP)**

20. No factor Formação Profissional (FP), o Júri deliberou considerar unicamente os cursos ou as ações de formação profissional que se relacionem com as áreas das competências exigidas para as funções a desempenhar.
21. Os cursos ou as ações de formação serão pontuados de acordo com a seguinte escala e num máximo de 20 (vinte) valores:

*[Handwritten initials and marks]*

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL**

**Departamento Geral de Administração**

<b>Duração do curso ou ação profissional</b>	<b>Valoração (c/unidade)</b>
Cursos ou ações de formação > 240 horas	2,0
Cursos ou ações de formação > 120 horas e ≤ 240 horas	1,5
Cursos ou ações de formação > 60 horas e ≤ 120 horas	1,0
Cursos ou ações de formação > 30 horas e ≤ 60 horas	0,5
Cursos ou ações de formação ≤ 30 horas	0,25
O Júri deliberou duplicar a valoração por unidade obtida nos termos supra caso o curso ou a ação de formação detidos sejam da área da contratação pública, da contabilidade ou dos Fundos Comunitários.	

22. Serão apenas considerados os cursos ou as ações de formação cujos certificados juntos à candidatura indiquem a respetiva duração. Nos cursos ou nas ações de formação cuja duração seja expressa em dias, considerar-se-á que cada dia corresponde a 7 (sete) horas.

**VI — Experiência Profissional (EP)**

23. Relativamente ao factor Experiência Profissional (EP), o Júri deliberou ponderar o desempenho efetivo de funções através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (0,30 \times TSEP) + (0,70 \times TSC)$$

Em que:

TSEP = tempo de serviço exercido no âmbito de uma relação jurídica de emprego público;

TSC = tempo de serviço exercido no âmbito de uma relação jurídica de emprego público, na área da contratação pública, da contabilidade ou dos Fundos Comunitários.

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL****Departamento Geral de Administração**

24. O tempo de serviço exercido no âmbito de uma relação jurídica de emprego público (TSEP) será pontuado de acordo com a seguinte escala e num máximo de 20 (vinte) valores:

<b>Duração do TSEP</b>	<b>Valoração</b>
≤ 6 meses	1 valor
> 6 meses a ≤ 1 ano	5 valores
> 1 ano a ≤ 3 anos	8 valores
> 3 anos a ≤ 5 anos	10 valores
> 5 anos a ≤ 10 anos	12 valores
> 10 anos a ≤ 20 anos	14 valores
> 20 anos a ≤ 25 anos	16 valores
> 25 anos	20 valores

25. O tempo de serviço, exercido no âmbito de uma relação jurídica de emprego público na área da contratação pública, da contabilidade ou dos Fundos Comunitários (TSC), será apurado tendo em consideração as funções efetivamente exercidas, devidamente comprovadas, sendo pontuado de acordo com as seguintes escalas e num máximo de 20 (vinte) valores:

<b>Duração do TSC</b>	<b>Valoração</b>
≤ 6 meses	1 valor
> 6 meses a ≤ 1 ano	5 valores



**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL****Departamento Geral de Administração**

> 1 ano a ≤ 3 anos	8 valores
> 3 anos a ≤ 5 anos	10 valores
> 5 anos a ≤ 10 anos	12 valores
> 10 anos a ≤ 20 anos	14 valores
> 20 anos a ≤ 25 anos	16 valores
> 25 anos	20 valores

**VIII — Avaliação do Desempenho (AD)**

26. O Júri deliberou pontuar o fator Avaliação de Desempenho (AD) através do valor obtido da média aritmética simples das menções quantitativas relativas aos últimos três períodos de avaliação, ao abrigo do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), ou de outros sistemas que utilizem a mesma escala, multiplicado por quatro para efeitos de conversão numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \left( \frac{AD A + AD B + AD C}{N} \right) \times 4$$

em que:

AD = Avaliação de Desempenho;

AD A/B/C = Avaliação de Desempenho obtida/ano;

N = Número de avaliações (1, 2 ou 3).

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL**

**Departamento Geral de Administração**

27. Nos casos de classificações de serviço obtidas ao abrigo de sistemas/enquadramentos legais que não o SIADAP, o Júri deliberou que seria igualmente aplicado o disposto no ponto anterior, com as necessárias adaptações, designadamente recorrendo à conversão/equivalência para SIADAP de 0 (zero) a 5 (cinco) valores.
28. Relativamente aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis e devidamente comprovadas, não possuam qualquer avaliação do desempenho relativamente ao período considerado, é-lhes atribuída a valoração de 10 (dez) valores.
29. Excepto nas situações previstas no número anterior, a ausência de avaliação será valorada em 0 (zero) valores.

**IX — Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

30. A Entrevista profissional de seleção (EPS), de carácter público, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente: Interesse e motivação profissional; Capacidade de expressão e comunicação; Capacidade de relacionamento; Conhecimento dos problemas inerentes às funções a exercer:
- a) Interesse e motivação profissional, em que se procurará averiguar se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato ou se se baseiam em razões de mera oportunidade. Igualmente serão tomadas em consideração as expectativas e a forma de encarar a mudança e a maior responsabilização dos candidatos face às exigências do cargo a que se candidata;
  - b) Capacidade de comunicação e expressão, em que se analisará e ponderará a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza de exposição, perante os quadros de situações objetivas, ligadas em torno da discussão do currículo dos candidatos. Valorizar-se-á, igualmente, o raciocínio claro, conciso e objetivo do candidato na componente da oralidade;
  - c) Capacidade de relacionamento interpessoal, em que se considerará a estabilidade emocional, o autocontrolo, a capacidade de integração e inserção em grupos profissionais, bem como qual a sua proposta de solução perante situações de divergência nas relações hierárquicas e funcionais;
  - d) Conhecimento dos problemas inerentes às funções a exercer, em que se analisará e ponderará as questões relacionadas com atividades idênticas ou



*Handwritten marks:*  
 ↙  
 A  
 A

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
 SECRETARIA-GERAL**

**Departamento Geral de Administração**

afins relacionadas com o cargo a prover, designadamente do ponto de vista da sua complexidade e nível de responsabilidade.

31. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, cujo resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada um dos parâmetros a avaliar, nos termos e com os seguintes fundamentos:

PARÂMETROS			
Interesse e motivação profissional (IMP)	Capacidade de comunicação e expressão (CCE)	Capacidade de relacionamento interpessoal (CRI)	Conhecimento dos problemas inerentes às funções a exercer (CP)
<i>EVIDENCIADO</i>			
Transmitiu um interesse e motivação muito elevados, revelando possuir uma excecional adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo	Elevada capacidade de análise, síntese e riqueza de linguagem	Revelou possuir uma forte autoestima, demonstrando uma enorme facilidade de relacionamento e de ultrapassagem das situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Elevada capacidade de fundamentação e argumentação com muita lógica, clareza e convicção
Transmitiu um interesse e motivação elevados, encarando de forma muito positiva a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo	Boa capacidade de análise, síntese e bom nível de linguagem	Revelou possuir uma boa autoestima, demonstrando facilidade em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Boa capacidade de fundamentação e argumentação com lógica, clareza e convicção
			<b>Níveis/ Classificação correspondentes</b>
			<b><i>Elevado</i> 20 valores</b>
			<b><i>Bom</i> 16 valores</b>

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL**

**Departamento Geral de Administração**

Transmitiu um interesse e motivação razoável, encarando de forma positiva a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo	Razoáveis capacidades de exposição, de análise, síntese e compreensão	Revelou possuir uma razoável autoestima, demonstrando alguma dificuldade em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Razoável capacidade de fundamentação e argumentação com lógica, clareza e convicção	<i>Suficiente</i> <i>12 valores</i>
Transmitiu um interesse e motivação médio, encarando a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo, sem grandes perspectivas	Algumas deficiências na exposição com reflexos na análise, envolvendo dificuldades de síntese	Revelou possuir uma baixa autoestima, demonstrando bastantes dificuldades em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Insuficiente capacidade de fundamentação e argumentação	<i>Reduzido</i> <i>8 valores</i>
Transmitiu um interesse e motivação quase nulo ou nulo, encarando a adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo, sem quaisquer perspectivas	Reduzida capacidade de expressão verbal, sem qualquer capacidade de análise e de síntese	Revelou possuir uma total ausência de autoestima, mostrando possuir um carácter conflituoso ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Incapacidade de fundamentação e argumentação	<i>Insuficiente</i> <i>4 valores</i>

**B. Modelo da ficha de Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

32. O Júri aprovou o modelo da ficha de Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com os temas a abordar durante a entrevista, que foi integrado em sobrescrito fechado em Anexo I à presente Ata, a abrir apenas no dia da realização da mesma.



**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS  
SECRETARIA-GERAL**

**Departamento Geral de Administração**

**C. Prova de conhecimentos**

33. O Júri aprovou o conteúdo da Prova de Conhecimentos, que foi integrado em sobrescrito fechado em Anexo II à presente Ata, a abrir apenas no dia da realização da mesma.

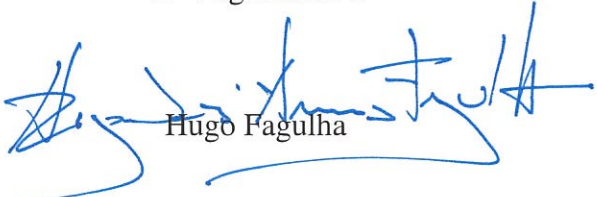
E nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri.

O JÚRI:

O Presidente

  
Leonel de Sousa

1.º Vogal efetivo

  
Hugo Fagulha

2.ª Vogal efetiva

  
Ângela Peixoto

ANEXOS:

I - Modelo da ficha de Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

II – Prova de conhecimentos.