



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS Secretaria-Geral

### ATA N.º 1

Aos oito dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu nas instalações da Secretaria-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros (SGMNE), o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento, aberto por despacho do Diretor do Departamento Geral de Administração, de 4 de fevereiro de 2022, para o preenchimento de doze postos de trabalho da carreira/categoria de assistente técnico, caracterizado conforme o mapa de pessoal do Ministério dos Negócios Estrangeiros, para desempenho de funções de secretariado e apoio técnico, estando presentes o Presidente, Dr. Júlio Iria, o 1.º Vogal Efetivo, Dr. José Morujo, e a 2.ª Vogal Efetiva, Dr.ª Fátima Gouveia.

A reunião teve como objetivo:

- a) Definir os parâmetros de avaliação e respetiva 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) Selecionar os temas a abordar na Prova de conhecimentos;
- c) Indicar a legislação necessária à preparação dos temas;
- d) Elaborar os modelos das fichas individuais de avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção que expressem a aplicação concreta dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, com o desenvolvimento dos cálculos a efetuar.
- e) Elaborar a prova de conhecimentos.

Com o presente procedimento concursal, pretende-se selecionar candidatos com o 12.º ano de escolaridade e experiência profissional na área de atividade identificada na caracterização do posto de trabalho. No entanto, nos termos a que alude o n.º 1 do artigo 115.º da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantida em vigor pela alínea c) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aos trabalhadores que por força da transição daquele diploma se mantenham integrados na carreira de assistente técnico, não lhes é exigido o nível habilitacional correspondente ao grau de complexidade funcional da carreira em causa, isto é, os trabalhadores que embora não sendo detentores do 12.º ano, já se encontram integrados na carreira de assistente técnico.

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Secretaria-Geral

Aberta a sessão, o Júri iniciou a análise do perfil de competências tendo em conta a caracterização do posto de trabalho: exercício de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretrizes bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, ao nível do apoio técnico-administrativo e secretariado, consubstanciado:

- a) No atendimento telefónico;
- b) No registo de entradas /saídas de documentos e respetiva expedição;
- c) Em promover a criação e controlo de processos;
- d) Em promover o tratamento do arquivo físico e digital;
- e) Em promover a gestão e arquivo documental, registando a correspondência recebida e expedida no sistema de gestão documental;
- f) Em promover a gestão dos recursos materiais;
- g) Em pesquisar e disponibilizar documentos para consulta.
- h) Elaboração de tabelas e folhas de cálculo em Excel

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

#### **A. DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**

##### **1. DISPOSIÇÕES GERAIS**

- 1.1 Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante, abreviadamente referida por LTFP) caso não tenham exercido por escrito, a opção pelo método Prova Escrita, serão aplicadas, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
- 1.2 Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos de seleção referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, a saber, Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Secretaria-Geral

1.3 A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas de valoração finais (VF):

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

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

1.4 Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.

1.5 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 excluído o candidato que tenha obtido uma classificação final inferior a 9,5 valores.

1.6 Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão publicitadas no sítio da Internet do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

1.7 A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada no “local de estilo” do Ministério dos Negócios Estrangeiros e ainda, disponibilizada na página eletrónica do Ministério, após aplicação dos métodos de seleção.

### **B. PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS (PEC)**

2. Prova Escrita de Conhecimento (PEC) — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções, incidindo sobre as seguintes temáticas:

- Organização Administrativa do MNE;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Procedimento administrativo;

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Secretaria-Geral**

**2.1 - Legislação e Bibliografia:**

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Lei Orgânica do Ministério dos Negócios Estrangeiros - aprovada pelo Decreto-Lei n.º 121/2011, de 29 de dezembro, na sua redação atual –;
- Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho – Estabelece os níveis da tabela remuneratória única correspondentes às posições remuneratórias das categorias das carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional;
- Carta Ética da Administração Pública;
- Código do Procedimento Administrativo – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

2.2 A PEC será individual, assumirá a forma escrita, sem recurso a qualquer equipamento tecnológico e será efetuada em suporte papel.

2.3 Não será permitida a utilização de qualquer material de apoio, incluindo legislação ou manuais.

2.4 A PEC terá a duração máxima de noventa minutos, será constituída por 3 grupos. O primeiro é constituído por 20 questões de resposta múltipla. Cada resposta certa será cotada com 0,5 valores (total = 10 valores); o segundo será constituído por 4 questões de resposta rápida, sendo cada uma valorada em 1,5 valor (total = 6 valores); o último grupo será composto por uma frase para comentar, na qual serão analisados os seguintes factores: estruturação do tema; fluência e vocabulário utilizados; variedade de ideias e sintaxe sendo a valorização de 4 valores.

2.5 À PEC será atribuída uma valoração de 0 a 20 valores.

2.6 A grelha classificativa da Prova de Conhecimentos é a seguinte:

Grupo I – 20 questões de escolha múltipla	10 valores
Grupo II – 4 questões resposta rápida	6 valores



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Secretaria-Geral

Grupo III- Pergunta de desenvolvimento	4 valores
--	-----------

2.7 O Júri aprovou o conteúdo da PEC, que foi integrado em sobrescrito fechado em anexo III à presente Ata, a abrir apenas no dia da realização da mesma.

### **C. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

#### **3. DISPOSIÇÕES GENÉRICAS**

3.1 - A Avaliação Curricular (AC), que 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 da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, e na alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos nas áreas para que o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional e inerentes comprovativos apresentados, sendo considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica, onde se pondera a titularidade do grau académico exigido e detido ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) Formação Profissional, 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, em que se pondera a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e correspondente grau de complexidade;
- d) Avaliação do Desempenho, em que se pondera as avaliações de desempenho obtidas nos últimos períodos avaliativos, referentes a um período total não superior a seis anos.

3.2 Valoração: a Avaliação Curricular, incluindo os respetivos fatores, será valorada de acordo com a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.3 A classificação e a ordenação final dos candidatos, pela aplicação do presente método de seleção, expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, resultarão da média aritmética

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Secretaria-Geral**

ponderada, obtida nos fatores ponderados da avaliação curricular, tendo o Júri deliberado por unanimidade, ser efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(2 \times HA) + (3 \times FP) + (4 \times EP) + (1 \times AD)}{10}$$

em que:

*AC* = Avaliação Curricular;

*HA* = Habilitação Académica;

*FP* = Formação Profissional;

*EP* = Experiência Profissional;

*AD* = Avaliação do Desempenho.

3.4 O Júri decidiu valorizar mais a experiência profissional nas áreas das referências 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.

3.5 A habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho serão pontuadas da forma que nos pontos seguintes se discrimina.

**3.6 HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)**

3.6.1 Como requisito específico, o grau habilitacional exigido é o 12.º ano, ou curso profissional equivalente.

3.6.2 Adotando um critério de proporcionalidade 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 respetivamente:

Habilitação Académica detida	Valoração
Ao abrigo n.º 1 do artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro mantido em vigor pelo artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho	10 valores
12.º ano ou equivalente	13 valores



**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Secretaria-Geral**

Licenciatura	16 valores
Mestrado	19 valores
Doutoramento	20 valores

3.6.3 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 na área para as quais o procedimento é aberto.

**3.7 FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)**

3.7.1 No fator Formação Profissional (FP), o Júri deliberou considerar as ações de formação profissional, que se relacionem com as áreas das competências exigidas para as funções a desempenhar, que se encontrem devidamente comprovadas, no qual se incluem seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências. A valoração é cumulativa, correspondendo ao somatório dos valores das ações consideradas relevantes, não podendo ser excedida a valoração máxima de 20 valores.

3.7.2 Os cursos ou as ações de formação serão pontuados de acordo com a seguinte escala:

<b>Duração do curso ou ação de formação</b>	<b>Valoração (c/unidade)</b>
Sem qualquer ação de formação	0 valores
Ação de formação com duração inferior a 10 horas	1 valor adicional
Ação de formação com duração igual ou superior a 10 horas e inferior a 20 horas	2 valores adicionais
Ação de formação com duração igual ou superior a 20 horas	3 valores adicionais

3.7.3 Nos cursos ou nas ações de formação cuja duração seja expressa em dias, considerar-se-á que cada dia corresponde a 7 (sete) horas.

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Secretaria-Geral****3.8 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)**

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

$$EP = (0,40 \times TSEP) + (0,60 \times TSC)$$

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, conexo com o posto de trabalho a ocupar.

3.8.2 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:

Duração do TSEP	Valoração
Inferior a 1 ano	6 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	10 valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos	14 valores
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos	18 valores
Superior a 7 anos	20 valores

3.8.3 O tempo de serviço, exercido no âmbito de uma relação jurídica de emprego público, conexo com o posto de trabalho a ocupar (*TSC*), será apurado tendo em consideração as funções efetivamente exercidas, devidamente comprovadas, nas áreas das competências previstas. O *TSC* será pontuado de acordo com a seguinte escala e num máximo de 20 (vinte) valores:

Duração do TSC	Valoração
Inferior a 1 ano	8 valores





S.

R.

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Secretaria-Geral

Duração do TSC	Valoração
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	12 valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos	16 valores
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos	18 valores
Superior a 7 anos	20 valores

### 3.9 AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

3.9.1 O elemento Avaliação de Desempenho (AD), é relativo aos últimos períodos avaliativos, não superiores a seis anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A nota final da AD é obtida através do valor resultante da média aritmética simples das menções quantitativas relativas aos anos relevantes para o procedimento concursal, com valoração até às centésimas, sendo convertida proporcionalmente para a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores.

3.9.2 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 a escala SIADAP de 0 (zero) a 5 (cinco) valores.

3.9.3 Relativamente aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis (devidamente comprovado), não possuam qualquer avaliação do desempenho relativamente ao período considerado, ou que apresentem avaliação relativa ao cumprimento ou execução de atribuição, competência ou atividade diferente da do posto de trabalho a ocupar, é atribuída a valoração de 10 (dez) valores.

3.9.4 Exceto nas situações previstas no número anterior, a ausência de avaliação será valorada em 0 (zero) valores.

### D. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS)

1. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) incide sobre a experiência profissional dos candidatos e aspetos comportamentais evidenciados durante a realização deste



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Secretaria-Geral

método, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, relacionados com os seguintes parâmetros:

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

1.1 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:



S. R.  
**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Secretaria-Geral**

<b>PARÂMETROS</b>			
<b>Interesse e motivação profissionais</b>	<b>Capacidade de expressão e comunicação</b>	<b>Capacidade de relacionamento interpessoal</b>	<b>Conhecimento dos problemas inerentes às funções a exercer</b>
<b>EVIDENCIADO</b>			
Transmitiu um interesse e motivação muito elevados, revelando possuir uma excepcional adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo	Elevada capacidade de análise, síntese e riqueza de linguagem	Revelou possuir uma forte auto-estima, 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	Boa capacidade de análise, síntese e bom nível de linguagem	Revelou possuir uma boa auto-estima, demonstrando facilidade em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível	Boa capacidade de fundamentação e argumentação com lógica, clareza e convicção
<b>NÍVEIS/CLASSIFICAÇÃO CORRESPONDENTES</b>			
<b>Elevado 20 valores</b>			
<b>Bom 16 valores</b>			

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Secretaria-Geral**

responsabilidades inerentes ao cargo		dos vários tipos de relacionamento funcional		
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 auto-estima, 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>Suficient e 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 auto-estima, demonstrando bastantes dificuldades em se relacionar e ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de	Insuficiente capacidade de fundamentação e argumentação	<i>Reduzido 8 valores</i>



S. R.  
**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Secretaria-Geral**

		relacionamento funcional		
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 auto-estima, mostrando possuir um carácter conflituoso ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Incapacidade de fundamentação e argumentação	<i>Insuficiente Avalores</i>

**E. MODELOS DAS FICHAS DE AVALIAÇÃO CURRICULAR E DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECCÃO**

1. Relativamente ao segundo ponto da Ordem de Trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade, aprovar os modelos de fichas de Avaliação Curricular e de Entrevista Profissional de Seleção, que fazem parte integrante da presente ata (Anexos I e II), nas quais serão lançados os dados referentes a cada um dos candidatos.
2. Relativamente à Entrevista Profissional de Seleção, a ficha individual deverá conter o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

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:

*Julio I...*  
*José...*  
*Fátima...*