

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

Direção-Geral de Política Externa

ATA N.º 1

Aos nove dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e um, reuniu na sala de reuniões da Direção-Geral de Política Externa do Ministério dos Negócios Estrangeiros, o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento aberto por despacho do Diretor do Departamento Geral de Administração do Ministério dos Negócios Estrangeiros, de seis de julho de 2021, para o preenchimento de dois postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, caracterizado conforme o mapa de pessoal da Direção-Geral de Política Externa, para desempenho de funções nesta Direção-Geral, estando presentes a Presidente, Dr.ª Ana Filomena Rocha, a 1.ª vogal Efetiva, Dr.ª Isabel Ramalho e a 2.ª vogal efetiva, Dr.ª Helena Cristina Ferreira.

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) 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.
- c) Elaborar a prova de conhecimentos.

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 35/2014, 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 Lei 35/2014, a saber Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS
Direção-Geral de Política Externa

HF
Sizal
Asalda

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 As atas do júri, de 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 facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

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)

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

- Organização política e administrativa do Estado;
- Organização e funcionamento da Direção-Geral de Política Externa.

1.1 – Legislação recomendada:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, versão consolidada com todas as alterações;



MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

Direção-Geral de Política Externa

RHF
2014/11/10
RHF

- Orgânica da Direção-Geral de Política Externa- Decreto Regulamentar n.º 11/2012, de 19 de janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 3/2018
 - Estrutura Orgânica da Direção-Geral de Política Externa- Portaria n.º 31/2012, de 31 de janeiro, alterada pelo artigo 2.º da Portaria n.º 94/2014
 - Unidades Flexíveis da Direção-Geral de Política Externa- Despacho n.º 21551/2007, alterado pelo Despacho n.º 3194/2014;
- 1.2 A PEC será individual, assumirá a forma escrita, sem recurso a qualquer equipamento tecnológico e será efetuada em suporte papel.
- 1.3 Será permitida a utilização de material de apoio, incluindo legislação ou manuais.
- 1.4 A PEC terá a duração máxima de sessenta minutos e será composta por três Grupos, distribuídos da seguinte forma: o Grupo I será constituído por sete questões de escolha múltipla, correspondendo a cada questão a cotação de 1 valor; o Grupo II compreende seis questões de resposta direta, com a cotação de 1,5 valores cada; o Grupo III terá uma questão de desenvolvimento a que corresponde a cotação de 4 valores.
- 1.5 À PEC será atribuída uma valoração de 0 a 20 valores.
- 1.6 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)

1. DISPOSIÇÕES GENÉRICAS

- 1.1 A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.
- 1.2 A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através dos seguintes elementos a avaliar (habilitações académicas; formação profissional; experiência profissional e avaliação do desempenho), através da seguinte fórmula:

$$AC=25\% (HA)+20\% (FP)+30\% (EP)+25\% (AD)$$

em que:

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS
Direção-Geral de Política Externa

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitação Académica;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação do Desempenho.

- 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 três anos, mediante cálculo da média das respetivas expressões quantitativas.

1.3 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.

1.4 HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

1.4.1 Na Habilitação Académica, é expressa numa escala de 10 a 20 valores sendo ponderado nos seguintes termos:

Habilitação Académica detida	Valoração
Habilitação legalmente exigida consoante a idade	16 valores
Licenciatura	18 valores
Mestrado ou superior	20 valores

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

Direção-Geral de Política Externa

1.4.2 Para efeitos de valoração da habilitação Académica, esclarece-se que só será considerada a habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

1.5 FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

1.5.1 Na Formação profissional, considerar-se-á o número de horas das ações de formação, workshops e seminários frequentados, na área para que os procedimentos concursais são abertos devidamente comprovadas através de fotocópias de certificados, com indicação das entidades promotoras datas de início e fim, respetivos períodos duração, sob pena de não serem considerados, sendo valorada da seguinte forma:

Inexistência de qualquer formação profissional ou menos de 10 horas- 9 valores
Por cada período de 10 horas de formação, será somado 1 valor ao valor base de 9 valores, até ao limite máximo de 20 valores.

1.5.2 Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o número de horas ou de dias de formação.

1.6 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

1.6.1 Na Experiência Profissional, considerar-se-á a atividade profissional desenvolvida na área do procedimento aqui publicitado devidamente comprovada sob pena de não ser considerada, sendo valorada da seguinte forma:

Sem experiência profissional ou menos de 1 ano de experiência 10 valores;

Com um ano de experiência, 12 valores;

Por cada ano completo de experiência, acresce 1 valor até ao limite máximo de 20 valores.

1.7 AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

1.7.1 Na Avaliação do Desempenho, esta, será referente ao último período que corresponde aos últimos 3 anos, em que o candidato executou funções ou competências identificadas ao posto de trabalho, sendo avaliado nos seguintes termos:

Reconhecimento de excelência- 20 valores;

Desempenho relevante- 16 valores;

Estrutura
Resultado

H.

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

Direção-Geral de Política Externa

Desempenho adequado ou sem classificação atribuída- 12 valores;

Desempenho inadequado- 8 valores.

D. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

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

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

Direção-Geral de Política Externa

8/13/11
12/01/11
HF.

atribuídas a cada um dos parâmetros a avaliar, nos termos e com os seguintes fundamentos:

PARÂMETROS			
Interesse e motivação profissionais	Capacidade de expressão e comunicação	Capacidade de relacionamento interpessoal	Conhecimento dos problemas inerentes às funções a exercer
EVIDENCIADO			
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 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
Transmitiu um interesse e motivação razoável, encarando de forma positiva a adaptação à mudança	Razoáveis capacidades de exposição, de análise, síntese e compreensão	Revelou possuir uma razoável autoestima, demonstrando alguma dificuldade em se relacionar e	Razoável capacidade de fundamentação e argumentação com lógica,
NÍVEIS/CLASSIFICAÇÃO CORRESPONDENTES			
			Elevado 20 valores
			Bom 16 valores
			Suficiente 12 valores



MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS
Direção-Geral de Política Externa

e às responsabilidades inerentes ao cargo		ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	clareza e convicção	
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	Reduzido 8 valores
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	Insuficient e 4valores

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

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.



MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS
Direção-Geral de Política Externa

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:

Maria Daluz Dias Assunção

Helene Cristine Lopes Ferreira

Anexo I
Ficha de Avaliação Curricular



MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS
Direção-Geral de Política Externa

Reserva
Potência
H.F.

Anexo II

Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Prova Escrita de Conhecimentos

*(integrada em sobrescrito fechado, a abrir apenas no dia da realização da
mesma)*