



# MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

## Secretaria-Geral

### ATA N.º 1

Aos trinta dias do mês de maio do ano de dois mil e dezanove, 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 Secretária-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros, da mesma data, para o preenchimento de dois 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 Recursos Humanos, estando presentes a Presidente, Ana Filomena Rocha, a 1ª vogal efetiva, Paula Figueiredo e o 2.º vogal efetivo, José Morujo.

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.

Tendo em conta a caracterização dos postos de trabalho a ocupar, pretende-se selecionar no presente procedimento concursal, dois candidatos com licenciatura indiferenciada, para exercer funções com responsabilidade e autonomia técnica, consubstanciadas na elaboração de pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e execução, bem como outras atividades de apoio geral e especializado em matéria de organização administrativa dos Serviços Internos e Serviços Periféricos Externos do MNE, designadamente, de estudo, planeamento, avaliação e aplicação de métodos adequados à análise, descrição e qualificação de funções, planos de carreiras, SIADAP, regime de férias, faltas e licenças, horário de trabalho, bem como à aplicação de métodos adequados

F d  
K



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS Secretaria-Geral

à seleção, recrutamento e mobilidade do pessoal, assegurando todos os procedimentos necessários à efetivação dos mesmos.

O presente procedimento concursal é restrito a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto.

### **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).

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.

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS Secretaria-Geral

R  
ff

- 1.6 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, são publicitados no sítio da Internet do Ministério (portal diplomático).
- 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 Conhecimentos (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:

- a) Organização política e administrativa do Estado;
- b) Organização e funcionamento do Ministério dos Negócios Estrangeiros;
- c) Organização e funcionamento da Secretaria Geral do MNE;
- d) Aplicação das regras respeitantes à gestão dos mapas de pessoal, de carreiras e categorias do Pessoal dos Serviços Internos e dos Serviços Periféricos Externos do Ministério;
- e) Elaboração de instrumentos de apoio à gestão;
- f) Estatuto do Pessoal dos Serviços Periféricos Externos do MNE;
- g) Gestão do Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho da Administração Pública;
- i) Regime Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- j) Código do Procedimento Administrativo;

#### 1.1. Legislação Recomendada:

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro e posteriores alterações – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 121/2011, de 29 de dezembro — Lei Orgânica do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE);

RR  
HJ

S. R.



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Secretaria-Geral

- 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;
- Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, alterado pela Lei n.º 66/2013, de 27 de agosto - Estatuto do Pessoal dos Serviços Periféricos Externos do MNE;

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

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

1.4 A PEC terá a duração máxima de noventa minutos, será constituída por 40 questões de resposta múltipla. Cada resposta certa será cotada com 0,5 valores e cada resposta errada será cotada em 0 (zero) valores.

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

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

<b>40 Questões de Resposta Múltipla</b>	<b>20 valores</b>
Resposta Certa	0,5
Resposta Errada ou não respondida	0

1.7 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)**

#### **1. DISPOSIÇÕES GENÉRICAS**

1.1 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 do artigo 11.º da Portaria n.º 145-A/2011,

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS Secretaria-Geral

FR  
R

de 06 de abril e alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei 35/2014 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 posto 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.

1.2 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.

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

$$AC = \frac{(2 \times HA) + (2 \times FP) + (5 \times EP) + (1 \times AD)}{10}$$

em que:

*AC* = Avaliação Curricular;

*HA* = Habilitação Académica;

*FP* = Formação Profissional;

*EP* = Experiência Profissional;

*AD* = Avaliação do Desempenho.

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Secretaria-Geral

1.4 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, dada a complexidade técnica e especificidade jurídica das mesmas resultante quer de inúmeras regras especiais quer da plurilocalização no espaço dos fatores submetidos a análise do Serviço.

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

#### 1.6 HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

1.6.1 Como requisitos específico, o grau habilitacional exigido é a licenciatura.

1.6.2 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
Licenciatura	12 valores
Mestrado	15 valores
Doutoramento	17 valores
Pós Doutoramento	20 valores

1.6.3 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.

#### 1.7 FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Secretaria-Geral

1.7.1 No fator 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.

1.7.2 Os cursos ou as ações de formação serão pontuados de acordo com a seguinte escala e num máximo de 20 (vinte) valores:

Duração do curso ou ação de formação	Valoração (c/unidade)
Cursos ou ações de formação > a 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 e ≤ 60 horas	0,5
Cursos ou ações de formação ≤ 30 horas	0,25
Cursos ou ações de formação sem indicação expressa de duração	0,1

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

### 1.8 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

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

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

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, conexo com o posto de trabalho a ocupar.

1.8.2 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:

Handwritten initials/signature in the top left corner.



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

Duração do TSEP	Valoração
≤ 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

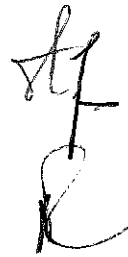
1.8.3 O tempo de serviço, exercido no âmbito de uma relação jurídica de emprego público, conexo com o posto de trabalho a ocupar (TSC), será apurado tendo em consideração as funções efetivamente exercidas, devidamente comprovadas, nas áreas das competências previstas. O TSC será pontuado de acordo com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

Duração do TSC	Valoração
≤ 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

**1.9 AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)**



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS Secretaria-Geral



1.9.1 O Júri deliberou atribuir pontuação ao 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 de 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.

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

em que:

AD = Avaliação de Desempenho;

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

N = Número de avaliações (1, 2 ou 3)

- 1.9.2 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.
- 1.9.3 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 atribuída a valoração de 10 (dez) valores.
- 1.9.4 Exceto nas situações previstas no número anterior, a ausência de avaliação será valorada em 0 (zero) 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

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

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 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		
<b>EVIDENCIADO</b>					
Transmitiu um interesse e motivação muito elevados, revelando possuir uma	Elevada capacidade de análise, síntese e riqueza de linguagem	Revelou possuir uma forte auto-estima, demonstrando uma enorme facilidade de	Elevada capacidade de fundamentação e argumentação		
				<b>NÍVEIS/CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>Elevado 20 valores</b>



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

*f*  
*R*  
*R*

excepcional adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo		relacionamento e de ultrapassagem das situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	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 auto-estima, 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>Bom</b> <b>16 valores</b>
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	<b>Suficiente</b> <b>12 valores</b>
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	Insuficiente capacidade de fundamentação e argumentação	<b>Reduzido</b> <b>6 valores</b>

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

		difíceis ao nível dos vários tipos de 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		<b>Insuficient e 0 valores</b>

**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.
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:

