



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Direção Geral dos Assuntos Europeus

---

*Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho, da carreira/categoria de técnico superior, para o desempenho de funções na Direção de Serviços das Políticas Internas e Setoriais da Direção Geral dos Assuntos Europeus do Ministério dos Negócios Estrangeiros.*

#### ATA N.º 1

Aos vinte e um dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu, nas instalações da Direção Geral dos Assuntos Europeus, o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento aberto por despacho da Diretora-Adjunta do Departamento Geral de Administração do Ministério dos Negócios Estrangeiros, da mesma data, para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, caracterizado conforme o mapa de pessoal da Direção Geral dos Assuntos Europeus do Ministério dos Negócios Estrangeiros, para desempenho de funções na Direção de Serviços das Políticas Internas e Setoriais, estando presentes a Presidente, Cristina Falcão de Campos, a 1ª vogal efetiva, Maria Antónia Botelho e a 2.º vogal efetiva, Ana Vasconcelos Batalha.

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 do posto de trabalho a ocupar, o Júri deliberou:

cc  
LB  
A7

CE  
AB  
A1.



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Direção Geral dos Assuntos Europeus

---

#### **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.

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" da Direção Geral dos Assuntos Europeus e ainda, disponibilizada na página eletrónica do Ministério, após aplicação dos métodos de seleção.



cc  
A.  
A.

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Direção Geral dos Assuntos Europeus

---

#### **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:

- o Orgânica do Governo;
- o Orgânica do MNE, designadamente da Direção Geral dos Assuntos Europeus (DGAE);
- o Instituições da UE e respetivas competências;
- o Processo decisório da UE;
- o Papel da presidência do Conselho da UE;
- o Processo de coordenação interministerial nas matérias que relevam das atribuições da Direção de Serviços de Políticas Internas e Setoriais da DGAE.

#### 1.1. Legislação Recomendada:

- a) Decreto-Lei n.º 32/2022, de 9 de maio (Organização e funcionamento do XXIII Governo Constitucional);
- b) Decreto-Lei n.º 121/2011, de 29 de dezembro — Lei Orgânica do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE);
- c) Decreto-Regulamentar n.º 12/2012, de 19 de janeiro — Lei Orgânica da Direção Geral dos Assuntos Europeus (DGAE);
- d) Portaria n.º 32/2012, de 31 de janeiro — Estrutura nuclear da DGAE e dos serviços que a integram;
- e) Despachos n.ºs 3748/2012, n.º13561/2012 e n.º13237/2014, respetivamente de 14 de março, 18 de outubro e 31 de outubro – estabelece a estrutura orgânica flexível;
- f) Tratado da União Europeia e Tratado de Funcionamento da União Europeia.

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.



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Direção Geral dos Assuntos Europeus

---

- 1.4 A PEC terá a duração máxima de sessenta minutos e será constituída por 10 questões de resposta múltipla e por 1 tema de desenvolvimento. Cada resposta certa será cotada com 1 valor e cada resposta errada ou não respondida será cotada em 0 (zero) valores. O tema de desenvolvimento será cotado até ao máximo de 10 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), 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, 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:
- Habilitação Académica, onde se pondera a titularidade do grau académico exigido e detido ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
  - Formação Profissional, em que se ponderam as ações e cursos de formação e de aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas das competências exigidas para as funções a desempenhar.
  - Experiência Profissional, em que se pondera a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e correspondente grau de complexidade;

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Direção Geral dos Assuntos Europeus

---

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:

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

em que:

*AC* = Avaliação Curricular;

*HA* = Habilitação Académica;

*FP* = Formação Profissional;

*EP* = Experiência Profissional;

*AD* = Avaliação do Desempenho.

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 das mesmas.

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)

a) Como requisito específico, o grau habilitacional exigido é licenciatura.



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Direção Geral dos Assuntos Europeus

- b) 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	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

- c) 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)

- a) 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.
- b) 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

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Direção Geral dos Assuntos Europeus**

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

- c) 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)**

- a) 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.

- b) 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
≤ 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

CC  
XB  
A.



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Direção Geral dos Assuntos Europeus

Duração do TSEP	Valoração
> 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

- c) 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)

- a) O elemento Avaliação de Desempenho (AD) é relativo aos últimos períodos avaliativos, não superiores a seis anos, ao abrigo do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP), ou de outros sistemas que utilizem a mesma escala. A nota final da AD é obtida através do valor resultante da média aritmética simples das menções quantitativas





CC  
B  
A.

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Direção Geral dos Assuntos Europeus

---

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.

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

em que:

$AD$  = Avaliação de Desempenho;

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

$N$  = Número de avaliações (1, 2 ou 3)

- b) 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.
- c) 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.
- d) 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

h.



## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Direção Geral dos Assuntos Europeus

---

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

UC  
B  
A.

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Direção Geral dos Assuntos Europeus**

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 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 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 e às responsabilidades inerentes ao cargo	Razoáveis capacidades de exposição, de análise, síntese e compreensão	Revelou 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
Transmitiu um interesse e motivação médio, encarando a	Algumas deficiências na exposição com reflexos na análise,	Revelou bastantes dificuldades em se relacionar e	Insuficiente capacidade de fundamentação
<b>NÍVEIS/CLASSIFICAÇÃO CORRESPONDENTES</b>			
			<b>Elevado</b> <b>20 valores</b>
			<b>Bom</b> <b>16 valores</b>
			<b>Suficiente</b> <b>12 valores</b>
			<b>Reduzido</b> <b>8 valores</b>



S.

R.

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Direção Geral dos Assuntos Europeus

adaptação à mudança e às responsabilidades inerentes ao cargo, sem grandes perspectivas	demonstrando dificuldades de síntese	ultrapassar as situações mais difíceis ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	e argumentação		
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 um carácter conflituoso ao nível dos vários tipos de relacionamento funcional	Incapacidade de fundamentação e argumentação		<b>Insuficiente 4 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:

Maria Cristina da Costa Álvares Assmann  
Elisabete de Campos  
Rafaela do Carmo  
Rafaela do Carmo  
Am M.



BC  
A7.

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Direção Geral dos Assuntos Europeus**

---

**Anexo I**

**Ficha de Avaliação Curricular**

**Anexo II**

**Ficha de Entrevista Profissional de Seleção**

**Anexo III**

**Prova Escrita de Conhecimentos**

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



**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Direção Geral dos Assuntos Europeus**

*Ficha de Avaliação Curricular*

**Nome do Candidato:**

**Avaliação Curricular (AC) - Resultado Final:**

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

Em que:

AC = Avaliação Curricular;  
HA = habilitações académicas;  
FP = formação profissional;  
EP = experiência profissional;  
AD = avaliação do desempenho;

**Factores de Classificação:**

**1. Habilitações Académicas (HA)**

- a) Habilitação académica ao nível da licenciatura..... **16 valores**  
b) Mestrado.....**18 valores**  
c) Doutoramento.....**20 valores**

**Resultado obtido**

**2. Formação Profissional (FP)**

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

GC  
B  
A.

S.  R.

**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Direção Geral dos Assuntos Europeus**

**3. Experiência Profissional: EP= (0,30xTSEP)+ (0,70xTSC)**

<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

<b>Duração do TSC</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

**Resultado obtido**

**4. Avaliação Desempenho (AD) = (Ad A+Ad B+Ad C)x4**

N



**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Direção Geral dos Assuntos Europeus**

---

**Entrevista Profissional de Seleção – Ficha individual**

Nome do Candidato:

Data: \_\_/\_\_/\_\_\_\_ Hora \_\_h\_\_

Parâmetro	Deliberação			Nível	Valoração
	Presidente	Vogal	Vogal		
Interesse e Motivação Profissional					
Capacidade de Expressão e Comunicação					
Capacidade de Relacionamento Interpessoal					
Conhecimento dos Problemas inerentes às funções a exercer					

Classificação quantitativa:

**Resumo dos temas abordados:**

- **Interesse e motivação profissional** - Razões da sua presença neste processo de recrutamento; Quais os fatores impulsionadores da sua candidatura e em que medida esta oportunidade se insere no seu projecto de carreira, e percurso laboral e como o avalia;
- **Capacidade de expressão e comunicação** - Como descreve/caracteriza o ambiente do seu actual posto de trabalho; Como funciona a equipa em que está inserido e que perspectivas terão de si enquanto colega de trabalho/subordinado hierárquico; Que melhorias, caso tivesse poder,

ca  
B  
A.



**MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS**  
**Direção Geral dos Assuntos Europeus**

---

introduziria no seu atual posto de trabalho relativamente à organização e gestão;

- **Capacidade de relacionamento interpessoal** - Descreva uma situação em que tenha entrado em conflito com um colega de trabalho/superior hierárquico e como a resolveu; Realize uma auto-análise, procurando descrever a sua personalidade, as suas principais características, quais os seus pontos fortes e os aspectos a melhorar;

- **Conhecimento dos problemas inerentes às funções a exercer** - Descreva a sua experiência em atividades relevantes para o exercício das funções a que se candidata; Que conhecimentos profissionais detém que poderão ser úteis para as funções a exercer na DS SPS.

**Fundamentação: a constante na Ata n.º 1**

A 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. A classificação atribuída a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e é decidida por maioria, sendo que o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.