



Embaixada de Portugal em Adis Abeba

CONCURSO EXTERNO PARA O RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO PARA EXERCER FUNÇÕES NA EMBAIXADA DE PORTUGAL EM ADIS ABEBA

Ata nº1

Ao 18 dia do mês de dezembro de 2023, pelas 14:00h, reuniu na Embaixada de Portugal em Adis Abeba por via eletrónica o júri do presente concurso externo, designado pela Senhora Embaixadora Luísa Fragoso a 15 de dezembro de 2023, presidido pela Embaixadora Luísa Fragoso e constituído pelos vogais Terceiro Secretário de Embaixada Bernardo Soares Ribeiro e Técnico Superior Eyob Abate.

A reunião teve como ordem de trabalhos fixar os métodos e os critérios de avaliação a adotar na classificação e ordenação dos candidatos.

Foram adotados os seguintes métodos de avaliação e os seguintes fatores de ponderação:

- I. Avaliação curricular - 40%
- II. Entrevista profissional - 60%

Os métodos adotados têm caráter eliminatório e serão pontuados segundo uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Atendendo aos métodos adotados e às ponderações acima descritas foram escolhidos os seguintes critérios de avaliação para cada método de seleção:

I

1. No que se refere à **Avaliação Curricular (AV)**, o júri deliberou por unanimidade considerar:

- a.) Habilitação académica (HA), em que se pondera a titularidade do grau académico, tendo em conta o nível de escolaridade obtido;
- b.) Formação profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação profissional com relevância para o exercício da atividade indicada no projeto de aviso de abertura do presente procedimento concursal;
- c) Experiência profissional (EP), em que se pondera a execução de atividades idênticas às do posto de trabalho a que se candidata e a complexidade das mesmas;

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP}{3}$$



Embaixada de Portugal em Adis Abeba

C. A. P.
C. P. R.
A.

2. O júri deliberou considerar e ponderar, de acordo com as exigências do posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior, os seguintes fatores de qualificação, a partir do mínimo exigido no procedimento concursal:

Habilitações académicas (HA)	Habilitações mínimas para a carreira	14
	Mestrado	16
	Doutoramento	18
Formação profissional relevante para a função realizada nos últimos 3 anos (FP)	Inferior a 90 horas	10
	Entre 90 e 150 horas	12
	Entre 150 e 200 horas	14
	Superior a 200 horas	20
Experiência profissional relevante para a função (EP)	Nunca ter exercido atividade do grau de complexidade inerente à do posto de trabalho a que se candidata.	10
	Ter exercido atividade do grau de complexidade inerente à do posto de trabalho a que se candidata por período igual ou superior 12 meses e inferior a 3 anos.	12
	Ter exercido atividade do grau de complexidade inerente à do posto de trabalho a que se candidata por período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos.	16
	Ter exercido atividade do grau de complexidade inerente à do posto de trabalho a que se candidata por período superior a 5 anos.	20

3. O posto de trabalho em recrutamento, tem como uma das suas funções o acompanhamento político da Embaixada, assim o júri deliberou e decidiu por unanimidade que é requisito preferencial formação académica ou experiência profissional numa das seguintes áreas:

1. Administração Pública;
2. Direito;
3. Economia.

Atribuindo um máximo de mais 2 valores de pendendo do nível da habilitação, fazendo assim a seguinte distribuição:



Embaixada de Portugal em Adis Abeba

APP
PP
A

Habilitações académicas HA	Habilitações académicas obrigatórias	14
	Licenciatura	16
	Mestrado	18
	Doutoramento	20
Formação profissional FP	Sem relevância	0
	Inferior a 30 horas	10
	Entre 30 e 60 horas	16
	Superior a 60 horas	20
Experiência profissional EP	Nunca ter exercido atividade do grau de complexidade inerente à do posto de trabalho a que se candidata.	0
	Ter exercido atividade do grau de complexidade inerente à do posto de trabalho a que se candidata por período inferior a 6 meses.	12
	Ter exercido atividade do grau de complexidade inerente à do posto de trabalho a que se candidata por período superior a 6 meses e inferior a 2 anos.	16
	Ter exercido atividade do grau de complexidade inerente à do posto de trabalho a que se candidata por período superior a 2 anos.	20

4. O júri deliberou por unanimidade que é requisito obrigatório o domínio da língua inglesa na forma escrita e oral e requisito preferencial o domínio da língua portuguesa.

II

1. Entrevista profissional, com carácter eliminatório, com índice de ponderação de 60 %, que terá os seguintes os fatores de avaliação:

Sentido crítico, lógica e clareza do raciocínio, que avaliará a capacidade de apreensão global e particular de todas as vertentes de problemas vividos no exercício de funções ou atividades específicas e as inovações surgidas no seu desenvolvimento, assim como, a forma utilizada para a sua resolução;

Motivação e interesse para o desenvolvimento da função, que apreciará o interesse e a vocação do candidato para as funções do lugar a prover;

Capacidade de expressão e fluência verbais e escritas em português e inglês, que avaliará a correção da expressão verbal, a harmonia do discurso e a agradabilidade da comunicação;

Aptidão técnica e profissional, que avaliará a experiência e os conhecimentos profissionais adquiridos e o seu relevo para o exercício das funções a que o candidato concorre;



Embaixada de Portugal em Adis Abeba

Handwritten signatures and initials

Autoconfiança/segurança, que avalia o candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação, confiança, interação com o público, capacidade de resiliência e capacidade de trabalho sob pressão.

Quanto aos componentes da entrevista profissional, o Júri deliberou atribuir um máximo de 5 valores a cada um dos cinco fatores relevantes, o que poderá atingir um máximo de 20 valores no conjunto dos cinco, sendo a pontuação determinada de acordo com a grelha classificativa abaixo descrita.

A classificação da entrevista profissional será inscrita em fichas de apreciação elaboradas pelo Júri, cujo modelo se anexa à presente Ata.

A classificação da entrevista profissional será definida, em cada fator, através da média aritmética das classificações atribuídas por cada membro do Júri, arredondada para a unidade que lhe estiver mais próxima.

Grelha classificativa da Entrevista Profissional

a) Sentido crítico

1º Nível	Quando manifeste excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de particulares atividades funcionais que tenham apelado a uma excelente capacidade de inovação.	5 valores
2º Nível	Quando manifeste boa capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma boa capacidade de inovação.	3 valores
3º Nível	Quando manifeste suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma razoável capacidade de inovação.	2 valores
4º Nível	Quando manifeste capacidade de apreensão genérica e resolução de situações normais vividas no exercício de funções efetivas com capacidade de inovação inferiores ao 3º nível.	1 valor

b) Motivação

1º Nível	Quando evidencie elevado interesse, vocação, autoconfiança e segurança para o exercício das funções a desempenhar no lugar posto a concurso.	5 valores
2º Nível	Quando evidencie bastante interesse, vocação, autoconfiança e segurança para o exercício das funções a desempenhar no lugar posto a concurso.	3 valores



Embaixada de Portugal em Adis Abeba

GR.
BR.
A

3º Nível	Quando evidencie algum interesse, vocação, autoconfiança e segurança para o exercício das funções a desempenhar no lugar posto a concurso.	2 valores
4º Nível	Quando evidencie escasso interesse, vocação, autoconfiança e segurança para o exercício das funções a desempenhar no lugar posto a concurso.	1 valor

c) Capacidade de expressão e fluência verbais e escritas em português e inglês

1º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando excelente capacidade de comunicação oral e escrita, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	5 valores
2º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral e escrita, mas com alguns desvios de soluções possíveis para situações concretas.	3 valores
3º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral e escrita com desvios significativos de soluções possíveis para situações concretas.	2 valores
4º Nível	Situações inferiores ao definido no nível anterior.	1 valor

d) Aptidão técnica e profissional

1º Nível	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções a que se candidata, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer na Embaixada, permitindo diagnosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.	5 valores
2º Nível	Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer na Embaixada, permitindo diagnosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho.	3 valores
3º Nível	Revela alguma experiência, pouco aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer na Embaixada, permitindo diagnosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.	2 valores



Embaixada de Portugal em Adis Abeba

Autop
JA
JA

4º Nível	Revela experiência, pouco aprofundada e variada, conjugada com escassos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer na Embaixada, permitindo diagnosticar deficiente capacidade de adaptação ao trabalho	1 valor
----------	--	---------

e) Autoconfiança/segurança

1º Nível	Revela excelentes capacidades de trabalho em equipa, excelente capacidade de gestão de conflitos, de persuasão e de confiança, permitindo diagnosticar uma excelente capacidade de adaptação ao desenvolvimento das suas funções.	5 valores
2º Nível	Revela capacidades muito adequadas na maioria dos itens descritos no 1º nível, permitindo diagnosticar uma muito adequada capacidade de adaptação ao desenvolvimento das suas funções.	3 valores
3º Nível	Revela capacidades adequadas em alguns dos itens descritos no 1º nível, permitindo diagnosticar uma adequada capacidade de adaptação ao desenvolvimento das suas funções.	2 valores
4º Nível	Revela ausência na maioria das capacidades descritas no 1º nível, permitindo diagnosticar deficiente adaptabilidade ao desempenho das funções.	1 valor

O júri deliberou que a entrevista poderá ser realizada nas línguas portuguesa e inglesa. Os candidatos poderão submeter pedido devidamente fundamentado para a entrevista se efetue por videoconferência. Caberá ao júri a tomada de decisão final mediante a fundamentação apresentada.

A classificação final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, através da fórmula que a seguir se indica:

$$CF = \frac{(40 \times AC) + (60 \times EP)}{100}$$

100

Por razões de simplificação e clareza, o júri deliberou elaborar um quadro em que constarão as classificações atribuídas nos métodos de seleção a realizar e um ficheiro de apoio à classificação de cada candidato.



Embaixada de Portugal em Adis Abeba

Em caso de igualdade, e sem prejuízo das imposições legais, preferem sucessivamente os candidatos:

- a) Que possuam maior experiência profissional;
- b) Que possuam habilitações literárias de nível mais elevado;
- c) Que possuam habilitação superior nas áreas de formação preferenciais.

Consideram-se excluídos os candidatos que se encontrem numa das seguintes situações:

1. Os candidatos que obtenham uma pontuação inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte, nos termos do artigo 2.º da Portaria n.º 187/2013, de 22 de maio;
2. Os candidatos que não cumpram os requisitos legais exigidos;
3. Os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção;
4. Os candidatos que formalizem candidatura fora de prazo;
5. Os candidatos que não apresentem a documentação exigida.

Nada mais havendo a tratar, o júri encerrou a sessão da qual se lavrou a presente ata, que, após a respetiva aprovação unânime, val ser assinada pelos seus membros.

O JÚRI

A Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo