



**Trabalhador para a Carreira Técnica Especialista para o Departamento Administrativo e Financeiro
(Ref.ª 01-DAF/2016)**

I - Critérios de avaliação curricular

São adotados os seguintes critérios de avaliação curricular:

- a) As habilitações académicas;
- b) A experiência profissional;
- c) A valorização curricular.

a) Critério “Habilitações Académicas”

É considerada habilitação académica a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada.

b) Critério “Experiência Profissional”

A experiência profissional (EP) pondera e valora o desempenho de funções ou atividades desenvolvidas no âmbito da contratação pública de aquisição/locação de bens e serviços, bem como os trabalhos desenvolvidos e enquadrados no âmbito das entidades reguladoras. É valorada a experiência em direito administrativo.

c) Critério “Valorização Curricular”

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação na área específica, as quais devem ser devidamente comprovadas com respetivo certificado.

II – Ponderação dos critérios de avaliação curricular

a) Habilitações académicas (HA)

A classificação máxima que se pode obter neste critério é de 5.

Habilitação	Pontuação
Mestrado pré-Bolonha ou superior em direito	5

Mestrado pós-Bolonha ou Licenciatura pré-Bolonha em direito, com média final não inferior a 14 valores	3
--	---

b) Experiência Profissional (EP)

A classificação máxima que se pode obter neste critério é de 5, resultando a mesma da soma da pontuação obtida em cada um dos grupos infra indicados em função da experiência detida.

Experiência profissional	Pontuação
Experiência na área da contratação pública superior a 4 anos	3
Experiência na área da contratação pública de 2 anos a 4 anos	1
Experiência no acompanhamento de trabalhos relacionados com os Estatutos ou a Lei-Quadro das Entidades Reguladoras	1
Sem experiência no acompanhamento de trabalhos relacionados com os Estatutos ou a Lei-Quadro das Entidades Reguladoras	0
Experiência em direito administrativo	1
Sem experiência em direito administrativo	0

c) Valorização curricular (VC)

A classificação máxima que se pode obter neste critério é de 5, resultando a mesma da soma da pontuação obtida em cada um dos grupos infra indicados em função da formação detida.

Valorização curricular	Pontuação
Frequência de ações de formação na área da contratação pública com duração superior a 75 horas.	5
Frequência de ações de formação na área da contratação pública com duração até 75 horas.	3

Sem frequência de ações de formação na área da contratação pública	0
--	---

III – Avaliação curricular final

A avaliação curricular final será obtida de acordo com a seguinte ponderação:

Critérios de avaliação curricular	Ponderação
Habilitações académicas (HA)	20%
Experiência Profissional (EP)	50%
Valorização curricular (VC)	30%

IV – Competências para apreciação da entrevista presencial de seleção

São adotadas as seguintes competências para apreciação da entrevista presencial de seleção:

- a) Motivação
- b) Perfil pessoal
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal
- d) Capacidade de comunicação
- e) Espírito de iniciativa
- f) Competência profissional relevante

a) Motivação

É apreciado o interesse que manifesta ao falar sobre o serviço, sobre como pretende cumprir a sua missão e sobre como pensa trabalhar na organização.

b) Perfil pessoal

É apreciada a integridade, compromisso e a tolerância à pressão e à contrariedade.

c) Capacidade de relacionamento interpessoal

Aprecia-se o relacionamento e a cooperação com os outros e o espírito de equipa.

d) Capacidade de comunicação

São apreciadas as competências do candidato na descrição dos factos e conceitos e na exposição com clareza e de modo sistematizado das suas análises ou pontos de vista, bem como a forma clara como responde às questões e a forma clara como demonstra ter ideias e as defende, em português e em Inglês.

e) Espírito de iniciativa

Aprecia-se a capacidade de assumir responsabilidades e tomar iniciativas na resolução de problemas e no desenvolvimento das matérias e de métodos de trabalho.

f) Competência profissional relevante

São avaliados os conhecimentos que o candidato declara possuir que sejam relevantes para as funções a desempenhar (no mínimo os exigidos no perfil do candidato), bem como a capacidade que demonstra para utilizar esses conhecimentos para o trabalho a realizar na ERSAR.

V - Ponderação das competências da entrevista presencial de seleção

As competências da entrevista presencial de seleção são apreciadas individualmente com base na grelha de ponderação contante da tabela infra:

Competências	Pontuação			
	Não Demonstrada	Demonstrada a um nível insuficiente	Demonstrada a um bom nível	Demonstrada a um nível de excelência
a); b; c; d); e) e f)	0	1	3	5

VI - Avaliação final da entrevista presencial de seleção

A avaliação final da entrevista presencial de seleção será obtida de acordo com a seguinte ponderação:

Competências	Ponderação
Motivação	10%

Perfil pessoal	10%
Capacidade de relacionamento interpessoal	10%
Capacidade de comunicação	10%
Espírito de iniciativa	10%
Competência profissional relevante	50%

VII - Avaliação final do candidato

A avaliação final do candidato será obtida de acordo com a seguinte ponderação:

Fases do procedimento de Seleção	Ponderação
Avaliação Curricular	40%
Entrevista Presencial de Seleção	60%