

Trabalhador para a Carreira Assistente para o Departamento de Análise Jurídica (Ref.ª 01-DAJ/2016)

I - Critérios de avaliação curricular

São adotados os seguintes critérios de avaliação curricular:

- a) As habilitações académicas
- b) A experiência profissional

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 de apoio administrativo, designadamente secretariado nas áreas de regulação de águas e resíduos ou noutros setores. É valorado de igual forma a atividade desenvolvida em temáticas de consumidores.

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 |
|---|------------------|
| Habilitação académica correspondente, no mínimo, ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente, na área de secretariado | 5 |
| Habilitação académica correspondente, no mínimo, ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente | 3 |

b) Experiência Profissional (EP)

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

| Experiência profissional | Pontuação |
|--|-----------|
| Experiência superior a 5 anos em funções equivalentes no sector das águas e resíduos ou noutro sector dos serviços públicos essenciais | 5 |
| Experiência de 3 a 5 anos em funções equivalentes no sector das águas e resíduos ou noutro sector dos serviços públicos essenciais | 2,5 |

III – Avaliação curricular final

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

| Critérios de avaliação curricular | Ponderação |
|-----------------------------------|------------|
| Habilitações académicas (HA) | 35% |
| Experiência Profissional (EP) | 65% |

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% |