



**Trabalhador para a Carreira Técnica Especialista para o Departamento de Análise Jurídica (Ref.ª  
02-DAJ/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 em pelo menos duas das seguintes áreas: (i) regulação e concorrência, (ii) direito administrativo (contratação pública na área de concessões), (iii) sociedades comerciais e setor empresarial público (estadual e municipal), (iv) administração local (competências e atribuições das autarquias e entidades intermunicipais, finanças locais, sempre no âmbito da prestação de serviços de interesse geral).

### **c) Critério “Valorização Curricular”**

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação nas áreas de interesse indicadas. As ações de formação frequentadas 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 área relevante para as funções a desempenhar	5
Mestrado pós-Bolonha ou licenciatura pré-Bolonha em direito com média final superior a 14 valores	3
Mestrado pós-Bolonha ou licenciatura pré-Bolonha em direito, com média final de 14 valores	2

**b) Experiência Profissional (EP)**

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

Experiência profissional	Pontuação
Experiência superior a 8 anos (como resultado da soma da experiência específica em cada um das áreas) em pelo menos duas das seguintes áreas: (i) regulação e concorrência, (ii) direito administrativo (contratação pública na área das concessões), (iii) sociedades comerciais e setor empresarial público (estadual e municipal), (iv) administração local (competências e atribuições das autarquias e entidades intermunicipais, finanças locais, sempre no âmbito da prestação de serviços de interesse geral)	5
Experiência entre 6 e 8 anos (como resultado da soma da experiência específica em cada um das áreas) em pelo menos duas das seguintes áreas: (i) regulação e concorrência, (ii) direito administrativo (contratação pública na área das concessões), (iii) sociedades comerciais e setor empresarial público (estadual e municipal), (iv) administração local (competências e atribuições	3

das autarquias e entidades intermunicipais, finanças locais, sempre no âmbito da prestação de serviços de interesse geral)	
--	--

**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
Com formação na área de regulação e concorrência	2,5
Sem formação na área de regulação e concorrência	0
Com formação na área de direito administrativo (contratação pública na área das concessões)	1
Sem formação na área de direito administrativo (contratação pública na área das concessões)	0
Com formação na área de sociedades comerciais e setor empresarial público (estadual e municipal)	1
Sem formação na área de sociedades comerciais e setor empresarial público (estadual e municipal)	0
Com formação na área da administração local (competências e atribuições das autarquias e entidades intermunicipais, finanças locais, sempre no âmbito da prestação de serviços de interesse geral)	0,5
Sem formação na área da administração local (competências e atribuições das autarquias e entidades intermunicipais, finanças locais, sempre no âmbito da prestação de serviços de interesse geral)	0

### III – Avaliação curricular final

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

<b>Crítérios de avaliação curricular</b>	<b>Ponderação</b>
Habilitações académicas (HA)	25%
Experiência Profissional (EP)	60%
Valorização curricular (VC)	15%

### 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%