



**Trabalhador para a Carreira Técnica Especialista para o Departamento de Análise Jurídica (Ref.ª
03-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) contratação pública na área de concessões, (iii) direito societário (sociedades comerciais e setor empresarial público), (iv) organização, funcionamento e financiamento das autarquias e entidades intermunicipais no âmbito da prestação de serviços de interesse geral.

c) Critério “Valorização Curricular”

Na valorização curricular é considerada a formação universitária em cursos pós-graduados detida pelo candidato. 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	1

b) Experiência Profissional (EP)

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

Experiência profissional	Pontuação
Experiência global superior a 6 anos nas áreas indicadas nos requisitos obrigatórios (em simultâneo ou como resultado da soma de experiências sucessivas), com um mínimo de 3 anos numa das áreas	5
Experiência global superior a 3 e até 6 anos nas áreas indicadas nos requisitos obrigatórios (em simultâneo ou como resultado da soma de experiências sucessivas), com um mínimo de 3 anos numa das áreas	3
Experiência de 3 anos numa das áreas indicadas nos requisitos obrigatórios	1

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 universitária em cursos pós-graduados detida pelo candidato.

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 contratação pública relativa a concessões	1
Sem formação na área de contratação pública relativa a concessões	0
Com formação na área de direito societário (sociedades comerciais e setor empresarial público)	1
Sem formação na área de direito societário (sociedades comerciais e setor empresarial público)	0
Com formação na área da organização, funcionamento e financiamento das autarquias e entidades intermunicipais no âmbito da prestação de serviços de interesse geral	0,5
Sem formação na área da organização, funcionamento e financiamento das autarquias e entidades intermunicipais, 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:

CrITÉRIOS de avaliação curricular	Ponderação
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%
Espirito 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%