

Coordenador(a) para o Departamento Administrativo, Financeiro e de Recursos Humanos (Ref.^a
09-DAFRH/2022)

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, comprovada pela apresentação do respetivo certificado.

b) Critério “Experiência Profissional”

A experiência profissional (EP) pondera e valora o desempenho de funções ou atividades desenvolvidas na: elaboração participativa de orçamentos (em articulação com o Plano estratégico da organização) e controlo da sua execução; elaboração e/ou utilização de sistemas de contabilidade analítica (em lógicas tradicionais e/ou de custeio por atividades); gestão de tesouraria em organismos sujeitos aos constrangimentos da administração pública. É igualmente valorizada a experiência em utilização de sistemas ERP e/ou intervenção na sua parametrização e no âmbito dos sistemas de normalização contabilística (SNC-AP ou SNC) e contabilidade pública.

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 em Gestão, Economia ou Contabilidade, com disciplinas relevantes em contabilidade pública	5
Mestrado pré-Bolonha em Gestão, Economia ou Contabilidade	4

Mestrado pós-Bolonha ou Licenciatura pré-Bolonha em Gestão, Economia ou Contabilidade	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 em todas estas áreas: elaboração participativa de orçamentos (em articulação com o Plano estratégico da organização) e controlo da sua execução; elaboração e/ou utilização de sistemas de contabilidade analítica (em lógicas tradicionais e/ou de custeio por atividades); gestão de tesouraria em organismos sujeitos aos constrangimentos da administração pública	3,5
Experiência em apenas duas destas áreas: elaboração participativa de orçamentos (em articulação com o Plano estratégico da organização) e controlo da sua execução; elaboração e/ou utilização de sistemas de contabilidade analítica (em lógicas tradicionais e/ou de custeio por atividades); gestão de tesouraria em organismos sujeitos aos constrangimentos da administração pública	2
Experiência em nenhuma ou apenas numa destas áreas: elaboração participativa de orçamentos (em articulação com o Plano estratégico da organização) e controlo da sua execução; elaboração e/ou utilização de sistemas de contabilidade analítica (em lógicas tradicionais e/ou de custeio por atividades); gestão de tesouraria em organismos sujeitos aos constrangimentos da administração pública	0

Experiência em utilização de sistemas ERP e/ou intervenção na sua parametrização	0,5
Sem experiência em utilização de sistemas ERP e/ou intervenção na sua parametrização	0
Experiência profissional no âmbito dos sistemas de normalização contabilística (SNC-AP ou SNC) e contabilidade pública, superior a seis anos	1
Experiência profissional no âmbito dos sistemas de normalização contabilística (SNC-AP ou SNC) e contabilidade pública, entre cinco a seis anos	0,5
Experiência no âmbito dos sistemas de normalização contabilística (SNC-AP ou SNC) e contabilidade pública, menor que cinco anos	0

III – Avaliação curricular final

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

Crítérios de avaliação curricular	Ponderação
Habilitações académicas (HA)	40%
Experiência Profissional (EP)	60%

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, orientação para o interesse público, capacidade analítica e de trabalhar por objetivos, bem como a tolerância à pressão e à contrariedade.

c) Capacidade de relacionamento interpessoal

Aprecia-se a capacidade de planeamento, de organização e de liderança de equipas.

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, bem como o dinamismo e proatividade do candidato.

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	5%
Perfil pessoal	5%
Capacidade de relacionamento interpessoal	15%
Capacidade de comunicação	20%
Espírito de iniciativa	15%
Competência profissional relevante	40%

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%