

Jurista para o Departamento Jurídico (Ref.º 05-DJ/2023)

(m/f)

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 (que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada) e a formação universitária em cursos pós-graduados detida pelo candidato(a), devidamente comprovadas com respetivo certificado.

b) Critério “Experiência Profissional”

A experiência profissional (EP) pondera e valora o desempenho de funções ou atividades na área de regulação, direito administrativo ou contraordenacional.

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 ou pós-graduação em Direito Administrativo ou Regulação	5
Licenciatura em Direito	3

b) Experiência Profissional (EP)

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

Experiência profissional	Pontuação
Experiência profissional em setores regulados	5
Experiência profissional em direito administrativo ou contraordenacional	3

III – Avaliação curricular final

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

Critérios de avaliação curricular	Ponderação
Habilitações académicas (HA)	50%
Experiência Profissional (EP)	50%

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(a) candidato(a) 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.

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(a) candidato(a) declara possuir que sejam relevantes para as funções a desempenhar (no mínimo os exigidos no perfil), 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(a) candidato(a)

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

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