

Diretor para o Departamento de Sistemas de Águas (Ref.ª 01-DSA/2018)

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 desenvolvidas no setor das águas, no âmbito das seguintes áreas: regulação ou serviços regulados, sistema de normalização contabilística (SNC), avaliação de projetos nas vertentes financeira e de engenharia, realização de auditorias técnicas e/ou financeiras. É igualmente valorizada a experiência em gestão/coordenação de equipas, atendendo ao teor da função em causa.

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 |
|--|-----------|
| Doutoramento em Gestão, Economia, Engenharia do Ambiente, Química ou Civil | 5 |
| Mestrado pós-Bolonha ou Licenciatura pré-Bolonha em Gestão, Economia, Engenharia do Ambiente, Química ou Civil | 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 profissional superior ou igual a 10 anos, no setor das águas | 3 |
| Experiência profissional de 5 a 9 anos, no setor das águas | 1 |
| Experiência em gestão/coordenação de equipas superior a 3 anos | 1 |
| Experiência em gestão/coordenação de equipas, no mínimo de 3 anos | 0 |
| Experiência em pelo menos três das seguintes áreas: regulação ou serviços regulados, sistema de normalização contabilística (SNC), avaliação de projetos nas vertentes financeira e de engenharia, realização de auditorias técnicas e/ou financeiras | 1 |
| Experiência em pelo menos duas das seguintes áreas: regulação ou serviços regulados, sistema de normalização contabilística (SNC), avaliação de projetos nas vertentes financeira e de engenharia, realização de auditorias técnicas e/ou financeiras | 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) | 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% |