

Diretor para o Departamento de Sistemas de Resíduos (Ref.ª 02-DSR/2019)

## 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 dos resíduos, 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 dos resíduos	3
Experiência profissional de 5 a 9 anos, no setor dos resíduos	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%



ENTIDADE REGULADORA  
DOS SERVIÇOS DE ÁGUAS E RESÍDUOS

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:

<b>Fases do procedimento de Seleção</b>	<b>Ponderação</b>
Avaliação Curricular	40%
Entrevista Presencial de Seleção	60%