

Técnico(a) de Gestão de Informação - Data Analyst (Ref.º 15-DGTI/2024)

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 (HA) a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada, devidamente comprovada pela apresentação do respetivo certificado.

b) Critério “Experiência Profissional”

A experiência profissional (EP) pondera e valora o desempenho de funções ou atividades desenvolvidas no âmbito do tratamento de grandes volumes de dados em SQL. É ainda valorizada experiência em ferramentas de *Business Intelligence*, tais como *SAS Viya*, *Microsoft PowerBI*, *Microsoft Azure Storage*, *Microsoft Azure Data Factory*, *Microsoft Azure Data Lake* ou *Microsoft Azure Data Lake Analytics*; *Microsoft SQL Analysis Service* e experiência de desenvolvimento de rotinas e algoritmos de tratamento de dados em *R*, *Python* ou *Visual Basic for Applications*

c) Critério “Valorização Curricular”

Na valorização curricular é considerada a participação em ações de formação (ou aprovação em cadeiras durante o período de formação académica) nas áreas de *SQL*, *Business Intelligence*, *SAS Viya*, *Microsoft PowerBI*, *Microsoft Azure Storage*, *Microsoft Azure Data Factory*, *Microsoft Azure Data Lake* ou *Microsoft Azure Data Lake Analytics*; *Microsoft SQL Analysis Service*, bem como no desenvolvimento de rotinas e algoritmos de tratamento de dados em *R*, *Python* ou *Visual Basic for Applications*;

As ações de formação frequentadas devem ser devidamente comprovadas com respetivo certificado. Deve ser apresentado certificado de habilitações académicas detalhado.

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 Matemática, Estatística ou Gestão de Informação, com média final não inferior a 15 valores | 5 |
| Mestrado pós-Bolonha em Matemática, Estatística ou Gestão de Informação ou Licenciatura pré-Bolonha em Matemática, Estatística ou Gestão de Informação, com média final não inferior a 15 valores | 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 no tratamento de grandes volumes de dados em SQL, superior a 5 anos | 3 |
| Experiência no tratamento de grandes volumes de dados em SQL, de 2 a 5 anos | 1,5 |
| Experiência no tratamento de grandes volumes de dados em SQL, inferior a 2 anos | 0.5 |
| Sem experiência no tratamento de grandes volumes de dados em SQL | 0 |
| Experiência em R ou <i>Python</i> | 1 |
| Sem experiência em R ou <i>Python</i> | 0 |

| | |
|--|---|
| Experiência em ferramentas de <i>Business Intelligence</i> , tais como <i>SAS Viya</i> , <i>Microsoft PowerBI</i> , <i>Microsoft Azure Storage</i> , <i>Microsoft Azure Data Factory</i> , <i>Microsoft Azure Data Lake</i> ou <i>Microsoft Azure Data Lake Analytics</i> , ou <i>Microsoft SQL Analysis Service</i> | 1 |
| Sem experiência em ferramentas de <i>Business Intelligence</i> , tais como <i>SAS Viya</i> , <i>Microsoft PowerBI</i> , <i>Microsoft Azure Storage</i> , <i>Microsoft Azure Data Factory</i> , <i>Microsoft Azure Data Lake</i> ou <i>Microsoft Azure Data Lake Analytics</i> , ou <i>Microsoft SQL Analysis Service</i> | 0 |

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 detida.

| Valorização Curricular | Pontuação |
|---|-----------|
| Formação no tratamento de grandes volumes de dados em SQL, num total superior a 6 meses | 3 |
| Formação no tratamento de grandes volumes de dados em SQL, num total de 3 a 6 meses | 1 |
| Formação no tratamento de grandes volumes de dados em SQL inferior a 3 meses | 0,5 |
| Sem formação no tratamento de grandes volumes de dados em SQL | 0 |
| Formação em R ou <i>Python</i> | 1 |
| Sem formação em R ou <i>Python</i> | 0 |

| | |
|--|---|
| Formação em ferramentas de <i>Business Intelligence</i> , tais como <i>SAS Viya, Microsoft PowerBI, Microsoft Azure Storage, Microsoft Azure Data Factory, Microsoft Azure Data Lake ou Microsoft Azure Data Lake Analytics, ou Microsoft SQL Analysis Service</i> | 1 |
| Sem formação em ferramentas de <i>Business Intelligence</i> , tais como <i>SAS Viya, Microsoft PowerBI, Microsoft Azure Storage, Microsoft Azure Data Factory, Microsoft Azure Data Lake ou Microsoft Azure Data Lake Analytics, ou Microsoft SQL Analysis Service</i> | 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) | 15% |
| Experiência Profissional (EP) | 55% |
| Valorização curricular (VC) | 30% |

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 constante 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% |