

Técnico(a) de Gestão de Informação Júnior - Junior Data Analyst

(Ref.º 16-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, 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 dados em SQL. É ainda valorizada experiência em ferramentas de *Business Intelligence*, experiência de utilização avançada em Excel e experiência de desenvolvimento em *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*, bem como utilização avançada em Excel e desenvolvimento de rotinas em *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 13 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 13 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 dados em SQL	2
Sem experiência no tratamento de dados em SQL	0
Experiência em utilização avançada em Excel	1
Sem experiência em utilização avançada em Excel	0
Experiência em <i>Visual Basic for Applications</i>	1
Sem experiência em <i>Visual Basic for Applications</i>	0
Experiência em ferramentas de <i>Business Intelligence</i>	1
Sem experiência em ferramentas de <i>Business Intelligence</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 dados em SQL, num total de 3 a 6 meses	2
Sem formação no tratamento de dados em SQL	0
Formação em utilização avançada em Excel	1
Sem formação em utilização avançada em Excel	0
Formação em <i>Visual Basic for Applications</i>	1
Sem formação em <i>Visual Basic for Applications</i>	0
Formação em ferramentas de <i>Business Intelligence</i>	1
Sem formação em ferramentas de <i>Business Intelligence</i>	0

III – Avaliação curricular final

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

Crerios 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%