

PROCESSO DE RECRUTAMENTO – PR RH3/2025

Tipo de oferta: Contrato de trabalho por tempo indeterminado

Regime: Código do Trabalho

Categoria: Técnico Superior

Local de trabalho: Sede (Viana do Castelo)

Caraterização do Posto de Trabalho:

Remuneração: Primeira posição da carreira geral de técnico superior

Análise da/s candidatura/s:

Métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista pública.

1. Critérios de admissão

A Comissão Executiva definiu, para a admissão das candidaturas no âmbito do presente processo de seleção, os seguintes critérios: -----

- a. Titularidade de grau académico superior, no mínimo, licenciatura; -----
- b. Bons conhecimentos de inglês; -----
- c. Carta de condução. -----

Nessa medida, o Júri deliberou que serão admitidos os candidatos que satisfaçam inequivocamente todos os requisitos de admissão ao processo de seleção estabelecidos pelo órgão executivo e fixados no aviso de abertura, devendo para tanto juntar os documentos que comprovem que preenchem estes critérios. -----

Mais deliberou que os candidatos que não satisfaçam inequivocamente todos os requisitos e que não os comprovem serão excluídos. -----

A Comissão Executiva definiu ainda os seguintes critérios de preferência, na avaliação (cumulativos, pela ordem abaixo indicada): -----

- a. Licenciatura na área das Engenharia Informática, Ciência da Computação ou afins; ----
- b. Certificações profissionais (por exemplo, AWS Certified Solutions Architect, Cisco CCNA, PMO, Microsoft 0365); -----
- c. Experiência profissional na área de IT de, pelo menos, um ano. -----

2. Determinação dos critérios e parâmetros a adotar na Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular será avaliada através da seguinte fórmula:

[AC = [40% * HA] + (20% * FP) + (40% * EP)].

Em que:

2.1 Habilitação Académica (HA), que pondera a titularidade do grau académico de acordo com o perfil exigido, com base na seguinte avaliação:

- a. Licenciatura – 10 valores; -----
- b. Formação na área técnica específica para o cargo (equivalente à licenciatura área específica) – 15 valores; -----
- c. Mestrado em área relevante para o desempenho das funções – 16 valores; -----
- d. Licenciatura em Informática ou equivalente – 20 valores -----

No caso de o candidato ter mais que um grau académico superior, conta a avaliação correspondente ao grau académico mais elevado. -----

2.2 Formação Profissional (FP), que pondera a participação em ações de formação e de aperfeiçoamento profissional nos últimos cinco anos, relacionadas com as exigências e competência inerentes ao exercício da função, devidamente comprovadas pelos respetivos certificados, incluindo seminários, congressos, jornadas e workshops, com base na seguinte avaliação:

- a. Sem frequência de ações de formação e de aperfeiçoamento profissional: 10 valores; -
- b. Com frequência de ações de formação e de aperfeiçoamento profissional (11 a 20 valores): acrescerá aos 10 valores, 1 valor por cada módulo de frequência de sete horas de formação, com o máximo de 20 valores. -----

2.3 Experiência Profissional (EP), que pondera a avaliação do trabalho desenvolvido, relacionada com o posto de trabalho a prover, com base na seguinte avaliação:

- a. Experiência profissional nas funções de IT Manager (10 a 16 valores): sem experiência, 10 valores, acrescentando 3 valores por cada ano de experiência, até ao máximo de 16 valores (para 2 ou mais anos de experiência); -----
- b. Experiência profissional comprovada nas funções na área de IT, de pelo menos 2 anos – 2 valores. -----

3. Determinação dos critérios e parâmetros a adotar na Entrevista Profissional (EP)

A avaliação da Entrevista Profissional, no âmbito do presente processo de seleção, assenta nos seguintes critérios:

- a) **Motivação profissional**, em que se pretende averiguar a motivação e a disponibilidade para o exercício da função a desenvolver;
- b) **Sentido crítico**, que visa analisar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- c) **Capacidade de expressão verbal**, em que se pretende avaliar a corrente do pensamento, a transparência de ideias, a capacidade de expressão verbal e a estruturação do discurso produzido;
- d) **Conhecimento da atividade a desenvolver**, em que se pretende avaliar os conhecimentos teóricos e práticos relacionados com as exigências da função a desempenhar;
- e) **Capacidade de comunicação**, em que se pretende analisar a capacidade do candidato para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

A entrevista profissional visa determinar, objetivamente, as capacidades e aptidões de cada candidato, em que o júri avaliará os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas como essenciais para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a prover e outros aspetos comportamentais dos candidatos.

Cada fator de avaliação é avaliado nos termos seguintes:

Elevado = 18 a 20 valores;

Bom = 15 a 17 valores;

Suficiente = 10 a 14 valores;

Reduzido = 7 a 9 valores;

Insuficiente = 4 a 6 valores.

A avaliação da entrevista profissional será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar, que serão indicados a seguir e serão anotados numa ficha própria elaborada para o efeito, com os seguintes parâmetros:

- **FA 1 - Motivação profissional:**

Elevado	Quando evidenciar elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do posto de trabalho	18 a 20 valores
Bom	Quando evidenciar bom interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do posto de trabalho	15 a 17 valores
Suficiente	Quando evidenciar suficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do posto de trabalho	10 a 14 valores
Reduzido	Quando evidenciar reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do posto de trabalho	7 a 9 valores
Insuficiente	Quando evidenciar insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área de atuação do posto de trabalho	4 a 6 valores

- **FA 2 - Sentido crítico:**

Elevado	Quando evidenciar elevada capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e elevado sentido crítico	18 a 20 valores
Bom	Quando evidenciar boa capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e bom sentido crítico	15 a 17 valores
Suficiente	Quando evidenciar suficiente capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e suficiente sentido crítico	10 a 14 valores
Reduzido	Quando evidenciar reduzida capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e reduzido sentido crítico	7 a 9 valores

Insuficiente	Quando evidenciar insuficiente capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e insuficiente sentido crítico	4 a 6 valores
--------------	--	---------------

- **FA 3 - Capacidade de expressão verbal e de comunicação:**

Elevado	Esquematiza, com elevada lógica, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	18 a 20 valores
Bom	Esquematiza, com bastante lógica, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	15 a 17 valores
Suficiente	Esquematiza, de forma suficientemente lógica, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, com alguns desvios de soluções possíveis para situações concretas	10 a 14 valores
Reduzido	Esquematiza, de forma logicamente reduzida, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, desviando-se bastante das soluções possíveis para situações concretas	7 a 9 valores
Insuficiente	Esquematiza, de forma logicamente insuficiente, a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas	4 a 6 valores

- **FA 4 - Conhecimento da atividade a desenvolver:**

Elevado	Revela possuir um conhecimento muito completo dos problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	18 a 20 valores
Bom	Revela possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	15 a 17 valores

Suficiente	Revela possuir conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	10 a 14 valores
Reduzido	Revela possuir poucos conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	7 a 9 valores
Insuficiente	Revela não possuir quaisquer conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao cargo a desempenhar	4 a 6 valores

- **FA 5 - Capacidade de comunicação:**

Elevado	Revela elevada capacidade para se expressar com clareza e precisão, adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, é assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstra muito respeito e consideração pelas ideias dos outros	18 a 20 valores
Bom	Revela boa capacidade para se expressar com clareza e precisão, adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, é assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstra bastante respeito e consideração pelas ideias dos outros	15 a 17 valores
Suficiente	Revela suficiente capacidade para se expressar com clareza e precisão, adapta em determinados casos a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, é relativamente assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstra algum respeito e consideração pelas ideias dos outros	10 a 14 valores
Reduzido	Revela reduzida capacidade para se expressar com clareza e precisão, não adapta adequadamente a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, não é assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstra pouco respeito e consideração pelas ideias dos outros	7 a 9 Valores
Insuficiente	Revela insuficiente capacidade para se expressar com clareza e precisão, adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, é assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstra muito pouco respeito e consideração pelas ideias dos outros	4 a 6 Valores

A entrevista será avaliada por cada um dos membros efetivos do Júri (J1, J2, J3).

A pontuação final para cada fator de avaliação da entrevista resultará da média aritmética simples da pontuação individual dos membros do Júri $((J1+J2+J3) / 3)$.

A fórmula a considerar para a pontuação da Entrevista Profissional é a que se segue:

$$EP = (FA1+FA2+FA3+FA4+FA5)/5$$

4. Determinação da fórmula de avaliação final (AF):

A avaliação final (AF) resulta da aplicação da seguinte fórmula: $AF = (AC * 50\%) + (EP * 50\%)$.

5. Tramitação do processo de seleção/oferta pública de emprego para o posto de trabalho:

O processo prévio de seleção/recrutamento deverá obedecer aos seguintes princípios e à tramitação que passa a expor-se:

- Publicitação da oferta pública de trabalho (OPE) em jornal de expansão nacional e regional e na BEP, com indicação dos requisitos exigidos e dos métodos e critérios de seleção;
- Disponibilização dos critérios de avaliação e tramitação do processo de seleção no sítio eletrónico desta Entidade Regional, com vista à garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- Cumprimento do princípio da audiência dos interessados, pelo prazo de 10 (dez) dias (úteis), ao abrigo do disposto no artigo 122.º do Código do Procedimento Administrativo;
- Fase da apresentação das candidaturas, com um prazo de 10 (dez) dias úteis, após publicação do respetivo aviso de abertura na BEP e no Jornal Público;
- Fase de análise das candidaturas pelo Júri, com admissão e exclusão de candidaturas, devidamente fundamentadas e audiência prévia, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis;
- Análise das reclamações, se as houver;
- Fase da marcação e realização das entrevistas profissionais, relativamente aos candidatos admitidos;
- Avaliação fundamentada pelo Júri, com a aplicação dos critérios de avaliação, acompanhada de proposta de ordenação dos candidatos e seleção;

- Notificação aos candidatos da avaliação e ordenação dos candidatos, concedendo-se o prazo de 10 (dez) dias úteis, em sede de audiência prévia;
- Análise das reclamações, se as houver;
- Deliberação final de recrutamento/contratação/provimento fundamentada, da Comissão Executiva, mediante proposta de provimento do candidato selecionado, apresentada pelo Júri;
- Comunicação ao candidato provido (nomeadamente para efeitos de outorga do contrato de trabalho por tempo indeterminado, pelo Código do Trabalho).

6. Composição do Júri:

Presidente: Luis Pedro Martins;

1º Vogal efetivo: Joaquim Cancela Moura;

2º Vogal efetivo: Manuel Tibo