

Procedimento para Recrutamento de um Técnico de Informática – por mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços

ATA N.º 1

----- Aos onze dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, o Júri designado para o procedimento de recrutamento de um Técnico de Informática, em regime de mobilidade na categoria, entre órgãos ou serviços- e constituído por Carla Arminda Resende Coimbra, Administradora do IPV, na qualidade de presidente do júri e por João Manuel Santos Miranda Branco, Especialista de Informática e Tiago Henrique Rodrigues dos Santos Leite Moreira, Especialista de Informática na qualidade de vogais, reuniu nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Viseu, para discussão dos seguintes pontos: -----

1. Aprovação dos métodos de seleção

----- Será aplicado o método de seleção Análise Curricular, podendo ser complementada por Entrevista Profissional. -----

1.1 Análise curricular -----

----- A análise curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- A avaliação curricular pretende avaliar a experiência profissional do candidato com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, desde que comprovada e de acordo com o seguinte: -----

$$AC = (PE + AF) / 2$$

PE = Período de experiência -----

AF = Adequação das funções -----

----- O período de experiência será valorado da seguinte forma, relativamente ao exercício de funções enquadráveis na caracterização do posto de trabalho a concurso: -----

Com experiência até 12 meses = 10 valores -----

Com experiência de 13 a 24 meses = 12 valores -----

Com experiência de 25 a 36 meses = 14 valores -----

Com experiência de 37 a 48 meses = 16 valores -----

Com experiência de 49 a 60 meses = 18 valores -----

Com experiência superior a 60 meses = 20 valores -----

----- A adequação de funções pretende determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, de acordo com o seguinte: -----

Sem experiência nas áreas de atividade específicas elencadas no edital = 8 valores -----

Experiência em 1 a 2 das áreas de atividade específicas elencadas no edital = 12 valores -----

Experiência em 3 a 4 das áreas de atividade específicas elencadas no edital = 16 valores -----

Experiência em 5 ou mais das áreas de atividade específicas elencadas no edital = 20 valores ---

----- **1.2 Entrevista Profissional** -----

----- A Entrevista Profissional destina-se a avaliar de forma objetiva, durante a interação entre entrevistadores e entrevistado, as competências, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo avaliados os seguintes parâmetros: Expressão e fluência verbal; Sentido crítico e de responsabilidade; Motivação, formação e atualização profissional; Competência técnica e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; Conhecimentos de informática. -----

----- Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual. -----

----- A avaliação será efetuada segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores), e Insuficiente (4 valores). -----

2. Sistema de valoração final

----- A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultante da seguinte fórmula: -----

$CF = (AC + EP) / 2$ -----

CF - Classificação Final; -----

AC – Análise Curricular; -----

EPS - Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a sessão da qual se lavrou a presente ata que, após a respetiva aprovação vai ser assinada pelos seus membros. -----

O JÚRI





