

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, PARA OS SERVIÇOS TÉCNICOS DO INSTITUTO SUPERIOR DE ENGENHARIA DE LISBOA (ISEL)**

Aos vinte nove dias do mês de junho de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, com recurso a sistema de videoconferência, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, Catarina Reis, que preside, Maria Conceição Soares e Engenheira Sara Tanackovic, vogais efetivas, nomeadas a coberto do Despacho n.º 92/2023, de 28 de março de 2023, do procedimento concursal comum para recrutamento de um assistente técnico para os Serviços Técnicos do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa.

A reunião teve como ordem de trabalhos:

**Ponto um:** Fixação dos parâmetros e dos critérios de avaliação para o método de seleção avaliação psicológica e respetiva grelha classificativa.

**Ponto dois:** Fixação dos parâmetros e dos critérios de avaliação para o método de seleção entrevista profissional de seleção e respetiva grelha classificativa.

**Ponto três:** Valoração final de cada método e critérios de desempate

**Ponto quatro:** Definição da ordem de aplicação dos métodos acima referidos e das implicações de obtenção de avaliação inferior a 9,5 valores em cada um deles.

**Ponto cinco:** Procedimentos a cumprir no âmbito da implementação do método de seleção avaliação psicológica.

A **avaliação psicológica (AP)** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A AP visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Serão utilizados instrumentos de avaliação psicológica com comprovada validade e precisão psicométrica, adaptadas à população profissional portuguesa, que situam quantitativamente o desempenho de cada candidato, constituindo este o critério de valoração dos parâmetros em apreciação. O Júri considerou que a AP integrará a avaliação de duas dimensões psicológicas principais: as aptidões e a personalidade, especificando-se parâmetros a avaliar em cada uma dessas dimensões, consideradas especialmente relevantes para o desempenho do posto de trabalho, assim como as respetivas ponderações, conforme grelhas classificativas abaixo apresentadas:

	Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na avaliação das aptidões	Ponderação na AP
<b>Aptidões</b>	Compreensão Verbal (CV)	Capacidade para captar ideias expressas através da linguagem, em forma escrita e oral.	20%	50%
	Raciocínio lógico (RL)	Capacidade para seguir um processo discursivo, descobrindo a relação causal existente entre diversos factos ou ideias.	25%	
	Aptidão Numérica (AN)	Capacidade para manipular números e resolver rapidamente problemas quantitativos simples.	35%	
	Atenção (A)	Capacidade de concentração, de velocidade e precisão de processamento de informação.	20%	

	Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na avaliação da personalidade	Ponderação na AP
Personalidade	Responsabilidade (R)	Grau de envolvimento com as tarefas	20%	50%
	Estabilidade Emocional (EE)	Capacidade para controlar as emoções e gerir conflitos	20%	
	Prudência (P)	Nível de ponderação e capacidade de reflexão	20%	
	Relacionamento Interpessoal (RI)	Nível de flexibilidade e adaptação a diferentes pontos de vista e cenários, empatia.	20%	
	Vitalidade (V)	Energia e ritmo de atividade no desempenho de funções.	20%	

Foi aprovada a Ficha Individual de Registo da Avaliação Psicológica, que constitui o Anexo 1 da presente Ata, não disponível para consulta, salvo pelos respetivos interessados, em audiência prévia, após divulgação dos resultados deste método de seleção. -----

Relativamente à **entrevista profissional de seleção (EPS)**, esta será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores e visa obter, de forma objetiva e sistemática, informação sobre a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri do concurso e o candidato, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal e com o conhecimento inerente às funções a desempenhar. -----

O Júri deliberou avaliar, na EPS dos candidatos a concurso, conforme grelha classificativa abaixo apresentada: --

Parâmetros	Descrição dos parâmetros	Ponderação na ESP
Motivação	Fundamentos do interesse pelo posto a que concorre, designadamente, no que respeita às diversas áreas do posto de trabalho, ao entendimento que destas faz e ao realismo com que encara os desafios que lhes são inerentes.	25%
Comunicação e relacionamento interpessoal	Capacidade de comunicação em termos de expressão verbal oral e, em especial, em contexto de interação com outras pessoas. Apresentação de atitudes facilitadoras do relacionamento interpessoal, em especial no trabalho de equipa e na gestão de conflitos.	25%
Experiência Profissional	Relevância da experiência profissional por justaposição às exigências do posto a que concorre, designadamente, extensão e natureza das diversas áreas que integram essa experiência, com valorização daquelas que favoreçam a adaptação e o desempenho no posto a que concorre.	25%
Valorização e atualização profissional	Detenção de atitudes de contínua atenção e adaptação às necessidades do serviço, envolvimento pessoal na promoção da autoaprendizagem e atualização profissional, com valorização de formação em áreas que favoreçam a adaptação e o desempenho no posto a que concorre.	25%

Foram aprovadas a Ficha Individual de Registo da EPS, a Ficha Individual de Classificação da EPS, e o Documento-síntese dos Critérios de Classificação da EPS, que constituem, respetivamente, os Anexos 2, 3 e 4 da presente Ata, dela fazendo parte integrante. Estes anexos integram a operacionalização de critérios de apreciação das respostas dos candidatos, às questões que visam a apreciação dos parâmetros acima referidos e descritos, não se encontrando disponíveis para consulta, salvo pelos respetivos interessados, em audiência, após divulgação dos resultados deste método de seleção. -----

Relativamente à **valoração final**, mantém-se o definido anteriormente, conforme grelha infra: -----

Método de seleção	Valoração Final
Prova de conhecimentos (PC)	40%
Avaliação psicológica (AP)	30%
Entrevista profissional de seleção (EPS)	30%

A valoração final é calculada com arredondamento até às centésimas (quando aplicável). -----  
Quanto aos **critérios de desempate**, em situações de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios estabelecidos nas disposições legais vigentes, ou seja, o definido no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com a redação conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----  
Relativamente à **ordem de aplicação dos métodos acima referidos**, e conforme estipulado no n.º 1 do artigo 7.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e no anúncio publicitado na Bolsa de Emprego Público (ponto 13), nesta fase do procedimento concursal, o método de seleção a aplicar será a AP. -----  
À fase seguinte, EPS, apenas transitarão os candidatos que tenham obtido uma valoração igual ou superior a 9,5 valores no método de AP; no método de EPS serão excluídos do concurso os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, conforme estipulado no n.º 10, do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro -----  
Finalmente, o Júri deliberou que, **no sentido da implementação da AP** do presente procedimento concursal, será contactada a competente entidade centralizada de recrutamento da Administração Pública, ou seja, a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA). Caso esta entidade manifeste indisponibilidade para a realização deste método de seleção, o Júri decidiu proceder à utilização de recursos internos ao IPL, com especialidade reconhecida, pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, em psicologia do trabalho, social e das organizações. -----  
E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada. -----

A Presidente do Júri,

Assinado por: **Catarina Alexandre Fernandes dos Reis**  
Data: 2023.07.13 18:46:40+01'00'

(Catarina Reis)

A Vogal efetiva,

Assinado por: **Maria da Conceição Guilherme Soares**  
Num. de Identificação: 07348849  
Data: 2023.07.14 09:36:59+01'00'

(Maria Conceição Soares)

A Vogal efetiva,

Assinado por: **Sara Luz Tanackovic**  
Num. de Identificação: 10773093  
Data: 2023.07.14 16:39:18+01'00'

(Sara Tanackovic)