

-----ATA Nº CINCO-----

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 TÉCNICO SUPERIOR, PARA O DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA QUÍMICA -----

Aos vinte e seis dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, reuniu no Instituto Superior de Engenharia de Lisboa o novo júri do procedimento concursal comum para recrutamento de um técnico superior para o Departamento de Engenharia Química do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, sob a presidência da Professora Doutora Ana Catarina Cardoso de Sousa. Estiveram presentes os vogais, Eng.ª Maria das Dores Gomes Delgado e Professor Doutor Nelson Guerreiro Cortez Nunes. ----

Nos termos do disposto nos n.ºs 11 e 12 do artigo 13.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, por despacho do Senhor Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa, de 01.02.2023, por motivos de força maior devidamente fundamentada, foi alterada a composição do júri do procedimento concursal comum em epígrafe, sendo assumidas e dada continuidade a todas as operações já efetuadas no procedimento. -----

A constituição do novo júri foi publicada em Diário da República, por Aviso n.º 3926/2023, de 22.02, no sítio da Internet do Instituto e notificada aos candidatos. -----

Ponto um: Definição das competências a serem avaliadas na avaliação psicológica, face à definição e competências do posto de trabalho. -----

Ponto dois: Solicitação da informação dos candidatos. -----

Relativamente ao ponto um da ordem de trabalhos, o júri começou por registar em ata que, o Serviço de Gestão de Recursos Humanos do Instituto informou ter obtido por parte da entidade especializada pública (Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – DGAEP) a devida anuência para aplicação, por entidade privada especializada, do segundo método de seleção, de carácter eliminatório, a avaliação psicológica. - -----

O júri, para efeitos de discussão deste ponto, convidou a estar presente na reunião a Dr.ª. Catarina Teixeira, psicóloga do ISEL, para que em conjunto fossem definidas as competências a avaliar durante a fase de avaliação psicológica. -----

Desta forma foram definidas como competências a avaliar: 1. Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; 2. Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas; 3. Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada e 4. Coordenação e Otimização de recursos: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos; Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento. -----

No anexo um, ficaram definido os instrumentos e técnicas de avaliação a utilizar durante a Avaliação Psicológica. -----



Em relação ao ponto dois da presente ata, o júri decidiu que irá solicitar ao Serviço de Gestão de Recursos Humanos o envio das candidaturas dos seis candidatos aprovados no método de seleção “prova de conhecimentos”, a convocar para realização do método “Avaliação Psicológica”. -----

Nada mais havendo a tratar a reunião foi encerrada às dezasseis horas da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri. -----

O Presidente do Júri:

Professora Doutora Ana Catarina Cardoso de Sousa

O 1.º Vogal Efetivo:

Eng.ª Maria das Dores Gomes Delgado

O 2.º Vogal Efetivo:

Professor Doutor Nelson Guerreiro Cortez Nunes

ANEXO 1

Avaliação Psicológica

A Avaliação Psicológica deverá ser realizada através de uma abordagem multimétodo, tendo por objetivo avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, referenciadas e implicadas no perfil de competências da função. De acordo com a descrição e análise do Posto de Trabalho, e tendo por base o perfil de competências previamente definido, a Avaliação Psicológica será realizada numa fase, comportando 3 momentos: aplicação de Provas Psicológicas, Entrevista de Avaliação Psicológica, Dinâmica Grupal. É apresentado, em seguida, o Perfil de Competências para o posto de Técnico Superior para o Departamento de Engenharia Química, definido pelo júri do presente procedimento concursal.

1. **Planeamento e Organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades
2. **Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
3. **Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada
4. **Coordenação e Otimização de recursos:** Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos; Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.

Cada uma das competências acima referidas será desdobrada em indicadores comportamentais, aptidões e traços de personalidade, que permitam a sua avaliação. Estes indicadores encontram-se discriminados na ficha individual de candidato, que será disponibilizada no final da avaliação às entidades responsáveis, podendo ser apresentada ao próprio candidato com acompanhamento da psicóloga responsável pela avaliação, em sede de audiência de interessados.

Tendo em conta o Perfil de Competências previamente definido, serão aplicados os seguintes instrumentos e técnicas de avaliação:

PROVAS PSICOLÓGICAS

1) Questionários/inventários de Personalidade e Valores

Avaliação de valores centrais do candidato tendo em conta os principais requisitos comportamentais da função para a qual se está a candidatar, definidos no Perfil de Competências do Posto de Trabalho. Fornece um conhecimento sobre a capacidade de adequação do candidato ao posto, e das características que irá, tendencialmente, demonstrar de forma mais saliente durante o exercício das suas funções.

Parâmetros valorizados (Personalidade e valores):

- Pensamento Prático: Orientação para atividades práticas, valorizando a utilidade imediata das suas ações.
- Método: Características de organização, estrutura ou planeamento. Preferência por atividades planificadas e automatizadas.
- Orientação para Resultados: Valorização de objetivos bem definidos e especificados, preferência por terminar/resolver uma tarefa antes de começar a seguinte, mantendo uma visão global das tarefas e dos desafios.
- Realização: Capacidade para melhorar ou satisfazer um modelo ótimo de funcionamento; orientação para resultados e motivação para o sucesso.
- Decisão: implicação e capacidade de decisão.
- Variedade: Tendência para valorizar situações diversificadas, apreciando um trabalho com tarefas variadas.
- Assertividade: capacidade para escutar e emitir mensagens de forma clara e convincente
- Prudência e capacidade de reflexão
- Responsabilidade: grau de implicação com as tarefas.
- Estabilidade Emocional: capacidade de gestão emocional e de conflitos.
- Sociabilidade: capacidade para estabelecer vínculos e relações e de induzir as respostas desejáveis e adaptativas
- Relacionamento Interpessoal: nível de flexibilidade e adaptação a diferentes pontos de vista e cenários. Capacidade para a empatia.
- Vitalidade: energia e ritmo de atividade que a pessoa possui no momento de desempenhar funções

2) Avaliação de tipos de raciocínio / modos de processamento da informação essenciais à função

Parâmetros valorizados:

- Verificação de informação: Avalia a rapidez e precisão na verificação de informação detalhada.
- Verificação burocrática: velocidade e precisão na análise de informações numéricas e verbais
- Classificação: Adequado para funções que impliquem arquivar e lidar com informação.
Capacidade para classificar informação de acordo com um sistema de regras pre-definido
- Raciocínio verbal e numérico: capacidade de compreensão, análise e tomadas de decisão para níveis de supervisão e chefia, com base em informações verbais e numéricas.

ENTREVISTA

Entrevista individual de Avaliação Psicológica

Avaliação da existência de competências comportamentais essenciais à função a exercer pelos candidatos. Realizada como complemento às Provas Psicológicas (Testes de Aptidões e Questionários/Inventários de Personalidade e Valores), de modo a avaliar indicadores comportamentais centrais ao exercício da função que são mais facilmente manifestados através da entrevista individual.

Parâmetros valorizados (indicadores comportamentais das competências chave):

- Principais parâmetros avaliados
 - Autonomia: Capacidade para capacidade de atuar de modo independente no seu dia a dia profissional
 - Iniciativa e Proatividade: Capacidade de iniciativa na resolução de problemas do dia-a-dia
 - Gestão de conflitos: Capacidade para resolver com correção potenciais tensões ou conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- Para além destes, serão avaliados outros parâmetros secundários, essenciais à função.

DINÂMICA DE GRUPO

Dinâmica de Grupo

Avaliação da existência de competências comportamentais essenciais à função a exercer pelos candidatos. Realizada como complemento às Provas Psicológicas (Testes de Aptidões e Questionários/Inventários de Personalidade e Valores) e à entrevista individual, de modo a avaliar indicadores comportamentais centrais ao exercício da função que são mais facilmente manifestados através de uma dinâmica entre os vários candidatos. Esta só poderá ser realizada se o número de candidatos variar entre 4 e 7, aproximadamente.

Parâmetros valorizados (indicadores comportamentais das competências chave):

- Orientação para objetivos
- Iniciativa e chefia
- Trabalho de equipa



Classificação Final dos Candidatos

A classificação final dos candidatos irá derivar da média aritmética entre os indicadores comportamentais, aptidões e traços de personalidade associados ao Perfil de Competências definido para a função.

A avaliação de cada um dos parâmetros irá resultar em classificações parciais, que determinarão a classificação final do candidato, numa escala de 0 a 20 valores. Esta classificação final será, posteriormente, transposta para os cinco níveis de classificação estabelecidos no artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril.