

-----ATA Nº DOIS-----

**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 SERVIÇO DE AVALIAÇÃO, QUALIDADE E PLANEAMENTO DO INSTITUTO SUPERIOR DE ENGENHARIA DE LISBOA** -----

Ao décimo terceiro dia do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e três, pelas doze horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de um técnico superior para o Serviço de Avaliação, Qualidade e Planeamento do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, sob a presidência da Mestre Anabela Almeida Carneiro. Estiveram presentes os vogais, Professor Doutor José Manuel Peixoto do Nascimento e Professora Doutora Ana Cristina Gaminha Ribeiro Borges de Azevedo. -

A reunião teve como ordem de trabalhos: -----

**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**, o júri, durante o a discussão deste ponto, convidou a estar presente na reunião a Dr.<sup>a</sup> 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- Competência para Resultados (pretende-se avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe sejam solicitadas); 4- Análise da informação e Sentido Crítico (avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico); 7- Iniciativa e Autonomia (avaliar a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço); 13- Trabalho de Equipa e Cooperação (capacidade de integrar equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa). -----

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 recebidas para efeitos de avaliação dos requisitos de admissão/exclusão a concurso. -----

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

**O Presidente do Júri:**



Mestre Anabela Almeida Carneiro

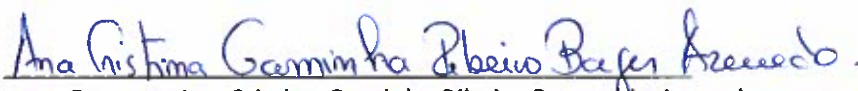


**O 1.º Vogal Efetivo:**



Professor Doutor José Manuel Peixoto do Nascimento

**O 2.º Vogal Efetivo:**



Professora Doutora Ana Cristina Gaminha Ribeiro Borges de Azevedo



## ANEXO UM

### 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.

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 (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.

#### Parâmetros valorizados (personalidade):

- Assertividade: capacidade para escutar e emitir mensagens de forma clara e convincente;
- Responsabilidade: grau de implicação com as tarefas;

Handwritten signature or initials in blue ink.



- 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;
- Classificação: Adequado para funções que impliquem arquivar e lidar com informação. Capacidade para classificar informação de acordo com um sistema de regras pré-definido;
- Raciocínio verbal e numérico: capacidade de compreensão e resolução de problemas com dados numéricos;
- Verificação burocrática: velocidade e precisão na análise de informações numéricas e verbais.

## **ENTREVISTA**

### **1) 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):**

- Autonomia: Capacidade para atuar de modo independente no seu dia a dia profissional;
- 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;
- Trabalho de equipa: Capacidade para trabalhar colaborativamente e cooperativamente.

## **DINÂMICA DE GRUPO**

### **1) 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 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 que, por sua vez, será transformada numa categorização de Apto/Não Apto; correspondendo o “Apto” à nota mínima de 12 valores, equivalente ao nível Suficiente.

