

INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

Instituto Superior de Engenharia do Porto

Aviso (extrato)nº13673/2020

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DA PSICOLOGIA PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

1 —.Nos termos conjugados do disposto nos números 1 do art.º 30.º, 1 e 2 do art.º 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e na alínea e) do n.º 1 do art.º 12.º dos Estatutos do ISEP, aprovados pelo Despacho n.º 2863/2018, de 20 de março, faço público que se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação em Diário da República, procedimento concursal para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de **1 (um) posto de trabalho**, previsto no mapa de pessoal do Instituto Superior de Engenharia do Porto, na carreira e categoria de técnico superior na área da Psicologia.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

3 — Para os efeitos do estipulado no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, presumindo-se igualmente a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela ECCRC — Entidade Centralizada de Constituição de Reservas de Recrutamento, porquanto não foram ainda publicitados quaisquer procedimentos nos termos dos artigos 41.º e seguintes da referida portaria. Foi realizada consulta à Direção Geral de Qualificação dos trabalhadores em funções públicas, no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, nos termos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, que informou que “não existem trabalhadores em situação de requalificação com o perfil indicado por esse organismo.”.

4 — Descrição das funções e caracterização do posto de trabalho:

- Promoção da integração académica dos novos estudantes do ISEP;
- Promoção da integração académica dos estudantes internacionais, dinamizado em Inglês;
- Promoção do desenvolvimento pessoal e social dos estudantes do ISEP;
- Facilitação da integração profissional e da gestão da carreira dos estudantes e diplomados do ISEP;
- Promoção do sucesso académico e bem-estar psicológico dos estudantes do ISEP;
- Facilitação da elaboração de protocolos de parcerias com empresas, para integração de estudantes do ISEP no mercado de trabalho;
- Dinamização da Formação de desenvolvimento de competências ajustadas ao mercado de trabalho;
- Promoção da integração de estudantes do ISEP com necessidades adicionais de suporte (NAS).

5 — Local de Trabalho: As funções objeto deste concurso serão exercidas no Instituto Superior de Engenharia do Porto, sito na Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 431, no Porto.

6 — Posicionamento remuneratório: A remuneração é a correspondente à 2ª posição remuneratória e ao 15.º nível remuneratório da tabela remuneratória única da carreira/categoria de técnico superior.

7 — Âmbito de Recrutamento: o recrutamento faz-se entre os trabalhadores com ou sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída.

8 — Requisitos Gerais de Admissão: os candidatos devem reunir, até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

9 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

10 — Nível habilitacional e área de formação: Grau 3 de complexidade funcional, Licenciatura pré-Bolonha em Psicologia ou Mestrado Integrado em Psicologia ou 1º e 2º ciclo de estudos em Psicologia e ser Membro efetivo da Ordem dos Psicólogos Portugueses (Lei nº 138/2015), não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11 — Forma e Local de Apresentação de Candidaturas — As candidaturas são submetidas eletronicamente, através do preenchimento de formulário próprio, no endereço: www.isep.ipp.pt/concursos e devem ser acompanhadas de curriculum vitae, fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias ou académicas exigidas, cópia de certificados de formação e no caso de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a declaração devidamente atualizada emitida pelo serviço ou organismo de origem, da qual constem, de forma inequívoca, a existência e natureza do vínculo, a categoria, a posição e nível remuneratório, com a indicação da data da produção de efeitos, e o correspondente montante pecuniário, a descrição do posto de trabalho ocupado, a antiguidade na categoria, na carreira e no exercício de funções públicas e as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três anos.

12 — Constituem condições preferenciais de avaliação dos candidatos:

- a) Experiência comprovada na área de atividade do posto de trabalho (contexto de intervenção psicológica no ensino superior e com jovens-adultos e adultos);
- b) Especialista em Psicologia Clínica e da Saúde e/ou Psicologia da Educação (lei nº 138/2015 e Regulamento nº 107-A/2016 - DR, 2ª série nº20 - 29 de janeiro de 2016);
- c) Especialidade avançada em Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento da Carreira (Regulamento nº 107-A/2016 - DR, 2.a série nº20 - 29 de janeiro de 2016);
- d) Certificado de Competências Pedagógicas de Formador (CCP);
- e) Supervisão realizada (âmbito da psicologia clínica e/ou da psicologia educacional);
- f) Pro-atividade, orientação para resultados e competências de resolução de problemas;
- g) Domínio da língua Inglesa;

13 — Métodos de Seleção:

13.1 — Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista profissional de seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações: a) Prova de Conhecimentos (PC) - Ponderação de 40%; b) Avaliação Psicológica (AP) - Ponderação de 30%; c) Entrevista profissional de seleção (EPS) - Ponderação de 30%.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão: **$VF = 40 \% PC + 30 \% AP + 30\% EPS$**

1.31.1 — Prova de conhecimentos (PC) valorada de 0 a 20 valores: A Prova Individual de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas necessários ao exercício da função a concurso. A prova terá a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos e será constituída por perguntas de escolha múltipla, abordando os seguintes temas:

1 Trabalho em funções públicas

- Requisito para a constituição do vínculo de emprego público;
- Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do emprego público;
- Poderes do empregador público;
- Atividade, local de trabalho e carreiras;
- Exercício do poder disciplinar;
- Infracções a que são aplicáveis as sanções disciplinares;
- Extinção do vínculo.

2 Educação Inclusiva:

- Princípios orientadores da educação inclusiva;
- Linhas de atuação para a inclusão
- Estatuto de estudante com necessidades Adicionais de Suporte

3 Deontologia do Psicólogo

- Respeito pela dignidade e direitos da pessoa;
- Privacidade e confidencialidade;
- Consentimento informado;
- Prática e Intervenções psicológicas;
- Relações profissionais;

4 Atuação do Psicólogo no Ensino Superior

- Função do Psicólogo e dos Serviços de Psicologia no Ensino Superior
- Custo-efetividade dos Psicólogos no Ensino Superior

5 Princípios gerais de funcionamento do ISEP

6 Gestão de Competências

- Conceitos gerais sobre GPC
- Competências
- Modelo de GPC

13.1.2 — Avaliação psicológica (AP): A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada com os níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

13.1.3 — Entrevista profissional de seleção (EPS): A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, de disponibilidade para flexibilidade de horário e de motivação para o desempenho das funções. **Os aspetos a abordar na entrevista profissional de seleção serão os seguintes:** Conhecimentos necessários para as funções descritas no ponto 4; Capacidade de comunicação: clareza e precisão da expressão verbal; Análise da informação e sentido crítico; Relacionamento interpessoal; Motivação pela área profissional; Qualidade da experiência profissional, nomeadamente no contexto de intervenção psicológica numa instituição de ensino superior; Orientação para resultados, dinamismo e proatividade; Capacidade para a resolução de problemas, resistência à pressão e facilidade em superar obstáculos, Disponibilidade para exercer as funções com zelo e profissionalismo. Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores

13.1.4 — Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

13.2 — Métodos de seleção para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado as funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura: **Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), e Entrevista profissional de seleção (EPS)** com as seguintes ponderações (nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei 35/2014 de 20 de junho,): Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 40 %; Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30 %; Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Ponderação de 30%.

Valoração final: Resulta da seguinte expressão: **VF = 40 % AC + 30 % EAC + 30% EPS**

13.2.1 — Avaliação Curricular (AC) valorada de 0 a 20 valores: A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: Habilidade académica de base (HAB), especialidade profissional (ESP), formação profissional (FP), supervisão realizada (SUP) e experiência profissional (EP) , de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + ESP \times 2 + SUP + FP + EP \times 2) / 6.5$$

HAB = Habilidade académica:

Grau exigido à candidatura: 15 valores

Grau superior ao exigido na candidatura na área de psicologia: 20 valores

ESP = Especialidade profissional:

Sem título(s) de especialista: 0 valores

Com 1 título de especialista (Psicologia Clínica e da Saúde ou Psicologia da Educação): 12 valores

Com 2 títulos de especialista (Psicologia Clínica e da Saúde e Psicologia da Educação): 16 valores

Com especialidade avançada (Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento da Carreira): 20 valores

SUP = Supervisão realizada

Sem Supervisão realizada: 0 valores

Com Supervisão realizada até 50 horas: 8 valores

Com Supervisão realizada entre 50 e 80 horas: 12 valores

Com Supervisão realizada entre 80 e 120 horas: 16 valores

Com Supervisão realizada superior a 120 horas: 20 valores

FP = Formação Profissional:

Sem ações de formação ou com ações de formação não diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 0 valores

Com ações de formação diretamente relacionadas com a área para a qual é aberto o concurso: 0.5 valores por cada ação com limite de 10 valores

EP = Experiência Profissional

Até 5 anos: 0 valores

Entre 5 e 10 anos: 10 valores

Entre 10 e 15 anos: 15 valores

Superior a 15 anos: 20 valores

Só será considerado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de todas as funções descritas no ponto 4 deste anúncio e inerentes à categoria a contratar, que se encontrem devidamente comprovadas ou declarado sob compromisso de honra.

13.2.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências é valorada com os níveis classificativos de Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores. As competências a avaliar serão: Planeamento e Organização; Análise da informação e sentido crítico; Iniciativa e autonomia; Otimização de recursos; Trabalho de equipa e cooperação; Capacidade para a resolução de problemas, resistência à pressão e facilidade em superar obstáculos;

13.2.3 — Entrevista profissional de seleção (EPS): A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, de disponibilidade para flexibilidade de horário e de motivação para o desempenho das funções. **Os aspetos a abordar na entrevista profissional de seleção serão os seguintes:** Conhecimentos necessários para as funções descritas no ponto 4; Capacidade de comunicação: clareza e precisão da expressão verbal; Análise da informação e sentido crítico; Relacionamento interpessoal; Motivação pela área profissional; Qualidade da experiência profissional, nomeadamente no contexto de intervenção psicológica numa instituição de ensino superior; Orientação para resultados, dinamismo e proatividade; Capacidade para a resolução de problemas, resistência à pressão e facilidade em superar obstáculos, Disponibilidade para exercer as funções com zelo e profissionalismo. Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores

13.2.4 — Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

14 — Bibliografia Geral:

Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior;
Estatutos do Instituto Politécnico do Porto;
Estatutos do Instituto Superior de Engenharia do Porto;
SIADAP (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública);
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
Código do Procedimento Administrativo;
Rodrigues, M. L., & Heitor, M. (2015). 40 anos de Políticas de Ciência e Ensino Superior em Portugal. Coimbra, Almedina.

Bibliografia Específica:

Decreto de lei n.º 54/2018;
Estatutos Especiais dos Estudantes do Instituto Politécnico do Porto;
Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses;
O papel e a importância dos Psicólogos no Ensino Superior - Ordem dos Psicólogos Portugueses;
Alves, E. (2015). Estudantes internacionais no ensino superior português: motivações, expectativas, acolhimento e desempenho (Vol. 46). Observatório das Migrações, ACM, IP.
European Agency for Special Needs and Inclusive Education (2018). Analysis Framework for Mapping Inclusive Education Policies.
Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J. F., Cunha, R. C., Cardoso, C. C., & Marques, C. A. (2015). Manual de gestão de pessoas e do capital humano. Sílabo 3.ª edição.

15 — Dada a urgência de preenchimento dos postos de trabalho, os métodos de seleção a aplicar, deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2009 de 30 de abril.

16 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

17 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal, o candidato com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo este, para tal, fazer referência dessa qualidade no Formulário da Candidatura.

18 — Os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

19 — Composição do Júri: Presidente, António Vega Y de la Fuente, Vice-Presidente do ISEP, Vogais efetivos: Alexandra Maria Afonso Ribeiro, Secretário do ISEP, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria João Assoreira Raposo, Professor Adjunto no ISEP, Vogais suplentes: Cláudia Margarida Silva Batista, Técnica Superior na área de Recursos Humanos e Margarida Isabel Da Encarnação Clemente, Técnica Superior da área do Planeamento.

20 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final do método, serão facultados aos candidatos sempre que solicitadas.

21— Os candidatos admitidos são convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização do método de seleção nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

22— Em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

23 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), e na página eletrónica do Instituto Superior de Engenharia do Porto no 1.º dia útil seguinte à publicação no Diário da República por extrato.

Porto, 04 de setembro de 2020, A Coordenadora principal da DRH- Carla Silva