

## MEMÓRIA DESCRITIVA DO MODO DE EXECUÇÃO DA PRESTAÇÃO

*"Aplicação do 2º Método de Seleção – Avaliação Psicológica – Vários Procedimentos Concurrais  
- Processo Nº 060/ADJ/SA/16"*

N/ refª 11796EGP2016-CL/am  
Lisboa, 20 de setembro de 2016



RECRUTAMENTO



FORMAÇÃO



CONSULTORIA



TRABALHO  
TEMPORÁRIO



OUTSOURCING



INCENTIVOS



COACHING



SMALL BUSINESSES

*ME*

## 1ª Fase: Avaliação Psicológica

- ✓ A aplicação das técnicas de natureza psicológica e entrevista de Avaliação de Competências permite avaliar os comportamentos diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de cada função.
- ✓ Os diferentes instrumentos de avaliação são selecionados em consonância com o diretório de competências, perfis e características da população alvo por forma a garantir a adequação à realidade da Empresa.
- ✓ É constituída uma equipa única, devidamente treinada e alinhada em relação aos critérios de avaliação. Esta equipa está presente em todo o processo de avaliação, sendo responsável pela produção dos relatórios de modo a garantir a consistência das avaliações e a recolha de informação pormenorizada.

## Desenho do Processo de Avaliação



MS

## 2ª Fase: Relatórios Individuais de Avaliação

Será elaborado um Relatório Individual de Avaliação, onde constará a seguinte informação:

### Avaliação Quantitativa:

- ✓ Gráfico individual de Testes de Aptidões Cognitivas
- ✓ Gráfico Individual de Competências Chave

### Avaliação Qualitativa:

- ✓ Descrição de Competências Chave e respetivos estilos de atuação
- ✓ Identificação de pontos fortes / potencial de desenvolvimento
- ✓ Parecer Global de Enquadramento Funcional

Os candidatos são avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Reduzido (08) e Insuficiente (04).

Será elaborada a Listagem dos resultados obtidos por cada candidato no método de Avaliação Psicológica, ordenada em conformidade com o previsto na legislação, para efeitos de publicação da mesma por parte do **MUNICÍPIO DE POMBAL**.



# ABORDAGEM METODOLÓGICA

## APLICAÇÃO ONLINE

Inventário de comportamentos profissionais/  
questionário de personalidade (aplicação  
"online") com produção do Perfil



## Como funciona o

O DiSC é composto por um conjunto de perfis e de ferramentas psicométricas.

Tem como base um modelo de 4 dimensões, que descreve com segurança **4 estilos comportamentais**, e que pressupõe que cada pessoa tem algum(ns) estilo(s) predominante(s):

- (D) Dominância**
- (i) Influência**
- (S) eStabilidade**
- (C) Conscienciosidade**



Através de um questionário que cada pessoa preenche *online*, é produzido o **Relatório DiSC®** totalmente personalizado. No caso do DiSC na versão em papel, cada pessoa responde também ao questionário e constrói em sala o seu próprio gráfico.



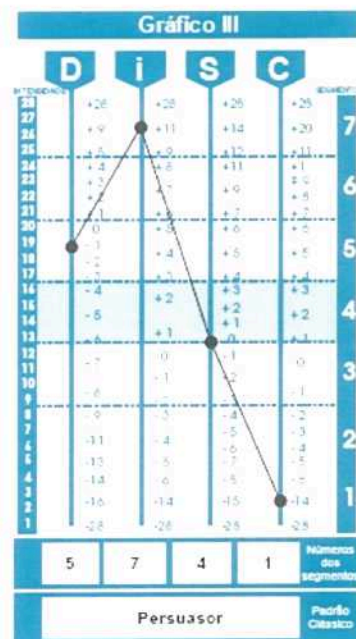
# ABORDAGEM METODOLÓGICA

Como funciona o



Nesse relatório constam:

- o Gráfico que será a base para todo o trabalho de reflexão e *feedback*
- informações detalhadas sobre as Dimensões mais altas, Pontos Fortes e Áreas de Melhoria
- tendências, necessidades, ambiente preferido e estratégias para ser mais eficaz



(Exemplo)

D	I	S	C
28 egocêntrico	21 entusiasmado	28 passivo	28 perfeccionista
27 orado	27 costar de estar descontrolado	27 paciente	27 rigoroso
26 ouso	26 persuasivo	26 leal	26 investiga os fatos
25 dominador	25 impulsivo	25 previsível	25 diplomático
24 exigente	24 amável	24 trata bem em equipe	24 sistemático
23 enérgico	23 promotor de si e dos seus ideias	23 sereno	23 convencional
22 assume riscos	22 confia nos outros	22 possessivo	22 correcto com os outros
21 aventureiro	21 influente	21 complacente	21 cauteloso
20 decidido	20 amável	20 contido	20 controlado
19 inquiridor	19 sociável	19 descontrado	19 com padrões de qualidade elevados
18 autoconfiante	18 generoso	18 não exprime o que sente	18 analítico
17 competitivo	17 equilibrado	17 cuidadoso	17 sensível
16 rápido	16 encantador	16 amigável	16 com maturidade
15 auto-suficiente	15 seguro de si	15 estável	15 evasivo
14 disposto a assumir riscos calculados	14 convincente	14 versátil	14 autónomo
13 autocrítico	13 observador	13 extrovertido	13 arrogante
12 despretencioso	12 selectivo	12 alerta	12 sentinela
11 quer passar despercebido	11 ponderado	11 desajeitado	11 persistente
10 realista	10 factual	10 crítico	10 independente
9 pesa os prós e os contras	9 lógico	9 desorientado	9 rígido
8 amigável	8 controlado	8 acelerado	8 firme
7 conservador	7 recatado	7 impetuoso	7 temoso
6 pacífico	6 desconfiado	6 inquieto	6 arbitrário
5 atencioso	5 pessimista	5 orientado para a mudança	5 rebelde
4 discreto	4 distante	4 investiga os erros	4 desafiador
3 indeciso	3 trabalha sozinho	3 espontâneo	3 obstinado
2 dependente	2 reservado	2 o status quo causa-lhe frustração	2 sem tacto
1 modesto	1 reticente	1 activo	1 sarcástico

**Assume riscos:** Ser a pessoa que toma decisões audazes e as executa, pode ser visto como um ponto forte, especialmente quando os outros não estão em posição de o fazer. No entanto, quando levado ao extremo ou utilizado inadequadamente, o acto de correr um risco pode ser considerado egoísta ou imprudente.

**Aventureira:** Muitos de nós gostaríamos de estar rodeados de pessoas com esta característica para nos sentirmos mais vivos e estimulados. Esta energia pode contagiar os outros, fazendo com que toda a equipa esteja mais disposta a amicar para atingir um objectivo comum. No entanto, se for excessiva, os outros podem ficar exaustos com a sua extrema necessidade de emoção.