

EDITAL DE ABERTURA DE 16 DE MAIO DE 2004
PROCESSO SELETIVO PARA PREENCHIMENTO DE VAGAS DO ÓRGÃO GESTOR DE MÃO DE OBRA DO
TRABALHO PORTUÁRIO DOS PORTOS DE SALVADOR E ARATU – OGMOSA

O Órgão Gestor de Mão de Obra do Trabalho Portuário dos Portos de Salvador e Aratu – OGMOSA, sob ordem judicial tombada nos autos nº 0139292-46.2004.8.05.0001, através do Instituto de Desenvolvimento e Capacitação (IDCAP), torna público, o **2º edital complementar para realização de nova avaliação psicológica** do Processo Seletivo para preenchimento de vagas do OGMOSA, do ano de 2004.

1. DAS ETAPAS

1.1. A avaliação psicológica consistirá nas seguintes fases:

- a) Convocação dos candidatos para nova avaliação;**
- b) Entrevista devolutiva aos candidatos “não recomendados”;**
- c) Recurso contra a avaliação.**

1.2. Os prazos das fases acima descritas, encontram-se indicados no Cronograma – Anexo I deste Edital.

2. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

2.1. A etapa será regida por este edital complementar, seus anexos e eventuais retificações, sendo executada por meio do Instituto de Desenvolvimento e Capacitação – IDCAP, nos moldes da ordem judicial supracitada.

2.2. Todas as datas relativas as presentes fases deverão ser acompanhadas pelos candidatos no “Cronograma - Anexo I” deste edital, sem prejuízo das alterações realizadas no cronograma e demais avisos publicados no site do IDCAP.

2.3. Os itens deste edital, inclusive o “Cronograma - Anexo I”, poderão sofrer eventuais alterações ou atualizações enquanto não consumada a providência ou o evento que lhes disser respeito, circunstância que será publicada no site www.idcap.org.br, por meio de retificação do edital ou aviso.

2.4. Toda menção a horário, neste edital, terá como referência o horário oficial de Brasília-DF.

2.5. Todas as fases deste edital poderão ser realizadas em qualquer dia da semana, útil ou não, com a prévia convocação dos candidatos.

2.6. Não haverá segunda chamada para realização das fases. O não comparecimento na data e horário estabelecidos implicará na eliminação automática do candidato.

2.7. É de exclusiva responsabilidade do candidato o acompanhamento de todas as publicações relativas a esta etapa, no site www.idcap.org.br, não podendo por essas, a qualquer tempo ou esfera, alegar desconhecimento.

2.8. O candidato que necessitar de atendimento especial para realização da etapa, deverá, até o dia 26/04/2024, entrar em contato com o SAC do IDCAP para comunicar a condição e tomar ciência dos trâmites necessários.

2.9. Todos os questionamentos e/ou solicitações relacionados ao presente edital deverão ser encaminhados ao Serviço de Atendimento ao Candidato - SAC do IDCAP, por meio do Fale Conosco no site www.idcap.org.br ou e-mail atendimento@idcap.org.br.

3. DO CADASTRO DO CANDIDATO

3.1. Os candidatos convocados para realização da fase, deverão realizar seu cadastro no site www.idcap.org.br, através do campo “inscrição”, informando todos os dados solicitados.

4. DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

4.1. A nova avaliação psicológica será aplicada em igualdade de condições para todos os candidatos convocados para esta fase.

4.2. Na avaliação psicológica o candidato será considerado “Recomendado” ou “Não Recomendado”. Será eliminado do processo seletivo o candidato considerado “Não Recomendado” na nova avaliação psicológica ou que não tenha sido avaliado em razão do não comparecimento nas datas e horários estabelecidos neste edital.

4.3. A avaliação psicológica consistirá na aplicação e na avaliação de técnicas psicológicas, visando analisar a adequação do candidato ao perfil profissiográfico da atividade.

4.4. Os requisitos psicológicos para o bom desempenho das atribuições do cargo foram estabelecidos

previamente, considerando manual do candidato, disponibilizado em 2004 e neste edital complementar.

4.5. Serão utilizados testes psicológicos validados e aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP à época da aplicação, reiterando-se que, a aplicação poderá ser composta, por técnicas e testes de avaliação psicológica de aplicação coletiva.

4.6. Recomenda-se que o candidato durma bem na noite anterior ao dia da realização da avaliação psicológica, alimente-se adequadamente, não beba e não ingira nenhum tipo de substância química e/ou alcoólica que possa influenciá-lo, a fim de estar em boas condições para a realização da referida fase. Indica-se que o candidato que utilize óculos ou lentes de grau compareça à avaliação psicológica portando-o.

4.7. Não será permitido o uso de aparelhos eletrônicos, sob pena de eliminação do processo seletivo.

4.8. O candidato, ao terminar os testes, entregará ao aplicador todo o seu material de avaliação.

4.9. O resultado do exame de avaliação psicológica será obtido por meio da análise de todos os instrumentos psicológicos utilizados, considerando os critérios estabelecidos neste edital, relacionados aos requisitos psicológicos contidos no manual do candidato de 2004 para o desempenho das atribuições inerentes ao cargo e terá caráter eliminatório, resultando nos conceitos para os candidatos de "Recomendado" ou "Não Recomendado", cujo significado de cada conceito é:

a) "Recomendado" significa que o candidato apresentou, à época da aplicação dos instrumentos e técnicas do exame de avaliação psicológica, o perfil profissiográfico do cargo conforme previsto neste edital.

b) "Não Recomendado" significa que o candidato não apresentou, à época da aplicação dos instrumentos e técnicas de avaliação psicológica, o perfil profissiográfico do cargo.

4.10. Para ser considerado "Recomendado" na avaliação psicológica, o candidato deverá obter o resultado de "Apto" em, no mínimo, 8 (oito) na totalidade (13) dos fatores avaliados.

4.11. Caso o teste psicológico seja composto internamente por diversos quesitos a serem contemplados, a banca se dá o direito de utilizar parte ou a sua totalidade de quesitos de cada teste, considerando o Perfil Profissiográfico do cargo pretendido pelo candidato.

4.12. Mediante a linguagem adotada e padronizada pelos manuais dos testes psicológicos e a partir das teorias estatísticas, cabe destacar que os resultados dos candidatos encontrados em cada teste psicológico podem ser classificados de acordo com as dimensões: Muito Baixo, Inferior, Extremo Inferior, Diminuída, Baixo, Média Inferior, Média/Médio, Média Superior, Alto, Aumentada, Superior, Extremo Superior e Muito Alto.

4.13. A terminologia "Adequado" na dimensão esperada em cada teste será avaliada de forma objetiva e psicométrica, conforme descrição interna do manual de cada teste psicológico aplicado. Desta forma, para obter resultado "Recomendado", os candidatos necessitam atingir os parâmetros descritos em cada dimensão. Será considerado "Recomendado" o candidato que atingir as dimensões adequadas conforme a descrição constante neste edital.

4.14. O IDCAP divulgará, através do endereço eletrônico www.idcap.org.br os resultados da avaliação psicológica. A divulgação dos resultados será feita por meio de relação nominal, constando os candidatos "Recomendados". Nenhum candidato "Não Recomendado" será submetido a novo exame de avaliação psicológica dentro do presente processo seletivo.

4.15. Não serão aceitos, em hipótese alguma, resultados de exames psicológicos realizados em outro processo seletivo, particular ou público, ou avaliação psicológica de qualquer outra finalidade, feitos de forma particular ou pública, anteriores ou posteriores a este processo de seleção.

4.16. A "Não Recomendação" na avaliação psicológica não significará, necessariamente, incapacidade intelectual ou existência de transtornos de personalidade. Indicará, tão somente, que o candidato não atendeu, por ocasião dos exames, aos requisitos mínimos para o desempenho das atribuições inerentes ao cargo.

4.17. As aplicações de instrumentos psicológicos de avaliação serão feitas por profissionais regularmente inscritos no Conselho Regional de Psicologia. A correção das avaliações será efetuada por banca examinadora, coordenada por profissionais regularmente inscritos no Conselho Regional de Psicologia. A partir da análise conjunta dos instrumentos utilizados, os psicólogos responsáveis darão os resultados de "Recomendado" ou "Não Recomendado".

4.18. Mediante definição do status "Não recomendado" os(as) psicólogos(as) responsáveis emitirão laudo psicológico, fundamentando a decisão de "Não Recomendado".

4.19. Demais informações serão repassadas no momento oportuno, no site www.idcap.org.br ou pelos psicólogos do Instituto IDCAP.

4.20. Perfil Profissiográfico exigido do candidato para exercício das atividades do cargo pleiteado:

PERFIL PROFISSIONGRÁFICO				
ITEM	CARACTERÍSTICAS DO EDITAL	MOTIVO	DIMENÇÃO ESPERADA	PARÂMETRO ESPERADO
1	Não ter a remuneração como o principal foco motivacional para o trabalho.	Tem sido causa da aceitação de condições que afetam a sua e a segurança dos demais membros da equipe de trabalho.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste avaliados de forma objetiva e psicométrica.
2	Ter raciocínio rápido para enfrentar as situações adversas que podem surgir durante o desempenho da função – capacidade de resposta.	As situações adversas surgem repentinamente.	Adequado	A partir da média.
3	Ter consciência dos riscos oferecidos pela atividade portuária.	O trabalhador precisa estar permanentemente consciente de que a atividade é de alto risco.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste avaliados de forma objetiva e psicométrica.
4	Não possuir características comportamentais de herói.	A prática revela que há trabalhador que se submete a riscos para dar consecução ao trabalho ante o valor da sua remuneração.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste avaliados de forma objetiva e psicométrica.
5	Ser disciplinado e adotar conduta baseada em normas de trabalho.	Em geral, os trabalhadores resistem às orientações apresentadas.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste avaliados de forma objetiva e psicométrica.
6	Ser naturalmente participativo.	O perfil atual está voltado unicamente para interesses pessoais.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste avaliados de forma objetiva e psicométrica.
7	Não ser impositivo nem egoísta.	No porto ainda prevalece a lei do mais forte e da antiguidade.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste avaliados de forma objetiva e psicométrica.
8	Ter capacidade para absorver o novo.	Ainda há forte resistência dos trabalhadores para rompimento de paradigmas seculares.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste

				avaliados de forma objetiva e psicométrica.
9	Ser proativo.	É preciso ter visão de futuro para mudanças impostas pela evolução tecnológica e de estratégias de mercado.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste avaliados de forma objetiva e psicométrica.
10	Ver o trabalho de grupo como um dos principais fatores para obtenção de êxito no trabalho.	Em geral, não há preocupação pela falta de membros na equipe.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste avaliados de forma objetiva e psicométrica.
11	Boa relação interpessoal.	É preciso mudar a relação, pois é predominantemente corporativista.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste avaliados de forma objetiva e psicométrica.
12	Demonstrar equilíbrio emocional.	Em face de ameaças de alguns grupos, o trabalhador precisará entender o novo e portar-se com calma.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste avaliados de forma objetiva e psicométrica.
13	Ter iniciativa.	Em algumas situações será preciso que o trabalhador apresente sugestões para a resolução de problemas.	Adequado	Níveis adequados ao cargo conforme descrição do manual de cada teste avaliados de forma objetiva e psicométrica.

4.21. As características apresentadas no perfil profissiográfico não necessariamente serão as mesmas em nomenclaturas e quantitativos dos quesitos internos dos testes psicológicos, tais características serão investigadas através de testes psicológicos, cujos objetivos se correlacionam com as características que estão descritas nesta tabela que compõe o perfil profissiográfico para o cargo.

4.22. Entende-se por níveis adequados nos resultados objetivos dos testes os resultados que são classificados pelas tabelas estatísticas dos respectivos manuais dos testes dentro dos níveis medianos, ou seja, resultados que vão de média inferior à média superior / médio alto.

4.23. Caso o teste psicológico seja composto internamente por diversos quesitos a se rem contemplados, a banca se dá o direito de utilizar parte ou a sua totalidade de quesitos de cada teste, considerando o Perfil Profissiográfico do cargo pretendido pelo candidato.

5. DA ENTREVISTA DEVOLUTIVA:

5.1. Será facultado a todo o candidato considerado “Não Recomendado” solicitar a realização do procedimento denominado entrevista devolutiva, para conhecimento das razões de sua “Não Recomendação”, mediante requerimento específico, por meio de página web que será disponibilizada pelo site www.idcap.org.br, em período definido no Cronograma – Anexo I deste Edital complementar.

5.2. Para o cumprimento do procedimento denominado entrevista devolutiva, o candidato deverá comparecer ao local determinado, com antecedência de, pelo menos, 30 minutos do horário divulgado, conforme o edital de convocação. A realização do procedimento da entrevista devolutiva não altera o status do resultado da prova de

avaliação psicológica.

5.3. A entrevista devolutiva poderá ocorrer em dias úteis, finais de semana, ou feriados, conforme Edital de Convocação que será disponibilizado por meio de publicação no site do IDCAP (www.idcap.org.br), antes do prazo para interposição do recurso administrativo. Não há possibilidade de agendamento em outro dia/local da entrevista devolutiva.

5.4. Ao candidato é facultado contratar um(a) psicólogo(a) inscrito(a) no Conselho Regional de Psicologia (CRP) às suas expensas, o qual deverá comparecer, juntamente ao candidato, à entrevista devolutiva para conhecimento das razões da não-recomendação, portando sua habilitação profissional emitida pelo Conselho Regional de Psicologia, estando válida.

5.5. Na entrevista devolutiva, o candidato e o(a) psicólogo(a) contratado(a) terão acesso a um laudo síntese contendo os resultados da avaliação psicológica. Nessa ocasião, também serão fornecidas explicações sobre o processo de avaliação. As informações técnicas e relativas ao perfil só poderão ser discutidas com o(a) psicólogo(a) contratado(a) pelo candidato. Não será permitida a remoção e/ou fotocópia de nenhum instrumento utilizado na avaliação psicológica, devendo o(a) psicólogo(a) contratado(a) fazer seu trabalho de análise e conferência dos testes aplicados em seu candidato na presença de um(a) psicólogo(a) da comissão examinadora.

5.6. Caso o candidato opte por não contratar psicólogo(a), poderá comparecer sozinho à entrevista devolutiva e não serão discutidos aspectos técnicos da avaliação psicológica. Atendendo aos ditames previstos no Código de Ética Profissional do Psicólogo, nas resoluções do Conselho Federal de Psicologia, esse procedimento somente será divulgado ao candidato, uma única vez, de forma pessoal e individual.

6. DO RECURSO

6.1. Para todos os candidatos considerados “Não Recomendado”, solicitantes ou não da entrevista devolutiva, após o período de atendimento da entrevista devolutiva, caso seja de seu interesse, poderá interpor recurso administrativo do resultado do exame de avaliação psicológica, nos termos do presente edital, no que concerne às regras descritas para interposição de recurso administrativo, conforme período estipulado no “Cronograma - Anexo I”.

6.2. O recurso administrativo interposto será julgado por uma banca revisora composta por 03 (três) psicólogos(as) isentos(as) de participação em qualquer fase do processo seletivo.

6.3. O candidato no recurso administrativo relacionado à sua não-recomendação deverá ser claro, consistente e objetivo em seu pleito, não sendo aceita uma nova avaliação psicológica como parte do recurso administrativo. Recurso inconsistente, intempestivo ou cujo teor desrespeite a banca será preliminarmente indeferido.

6.4. Não serão aceitos/julgados recursos com igual teor para candidatos distintos. Cada recurso deverá ser objetivo e pessoal, alegando suas particularidades individuais. Caso haja recursos copiados, estes não serão avaliados/julgados.

6.5. Os recursos deverão ser interpostos exclusivamente pela Internet, no site www.idcap.org.br, de acordo com as instruções constantes na área do candidato, na página do processo seletivo.

“Dúvidas poderão ser esclarecidas através Serviço de Atendimento ao Candidato – SAC do IDCAP por meio do “Fale Conosco” (e-mail) no endereço eletrônico www.idcap.org.br”.

E para que chegue ao conhecimento de todos, é expedido o presente.

Salvador/BA, 19 de abril de 2024.

GILBERTO MORAIS MOURA COSTA FILHO
Diretor Executivo do Órgão Gestor de Mão de Obra do
Trabalho Portuário dos Portos de Salvador e Aratu