

## ANEXO III

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)  
 Procedimento Concursal Comum: Técnico Superior (Psicologia)  
 Referência Legal: Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro  
 Superior-Área: Psicologia (CNAEF 311)

<b>Nome do/a Candidato/a</b>			
<b>Data</b>		<b>Hora</b>	

### C1 — Orientação para a Colaboração

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Comportamentos	Descritores	Pontos	Pontuação
Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.	- Descreve a participação em equipa/rede de forma vaga ou centrada apenas na sua função individual. - Evidencia dificuldade em partilhar informação ou recursos, ou fá-lo apenas quando solicitado. - Não apresenta estratégias para promover a participação dos outros.	1	
	- Descreve uma situação concreta de trabalho em equipa ou rede interinstitucional. - Partilha informação, conhecimentos ou recursos relevantes de forma atempada e adequada. - Demonstra abertura à troca de ideias e escuta ativa dos outros intervenientes.	3	
	- Apresenta uma situação estruturada onde dinamizou ou facilitou a partilha entre diferentes entidades/profissionais. - Promove ativamente a circulação de informação, boas práticas e recursos entre os intervenientes. - Implementa estratégias concretas para estimular a participação e a co-construção (ex.: reuniões colaborativas, mediação, articulação interinstitucional). - Demonstra capacidade de integrar contributos diversos, potenciando sinergias.	5	
Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.	- Descreve a situação de forma pouco clara ou sem evidência de articulação em rede - Não demonstra iniciativa na criação de canais de comunicação entre intervenientes.	1	
	- Descreve uma situação concreta com identificação clara dos parceiros envolvidos. - Participa na circulação de informação entre os elementos da rede. - Utiliza canais de comunicação adequados (reuniões, contactos regulares, partilha de dados).	3	
	- Apresenta uma situação estruturada onde criou, dinamizou ou melhorou a rede de comunicação entre entidades. - Define ou propõe mecanismos claros de articulação (ex.: reuniões interinstitucionais, fluxos de informação, pontos focais).	5	

Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antecipação de falhas de comunicação e resolução proativa de constrangimentos.</li> <li>- Descreve a situação de forma genérica, sem clarificar objetivos comuns da equipa/rede.</li> <li>- Demonstra foco predominante nas suas tarefas individuais, sem articulação com os restantes intervenientes.</li> <li>- Não evidencia partilha de responsabilidades ou divisão clara de tarefas.</li> </ul>	1	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descreve uma situação concreta com identificação clara dos objetivos comuns.</li> <li>- Participa na definição ou execução de tarefas de forma articulada com a equipa/rede.</li> <li>- Assume responsabilidades e cumpre os compromissos estabelecidos.</li> </ul>	3	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta uma situação estruturada onde contribuiu ativamente para definir, clarificar e alinhar objetivos comuns.</li> <li>- Promove uma distribuição equilibrada de tarefas e responsabilidades entre os intervenientes.</li> <li>- Assume responsabilidades críticas e assegura o acompanhamento das atividades da equipa.</li> </ul>	5	

## **C2 — Orientação para a Mudança e Inovação**

Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Comportamentos	Descritores	Pontos	Pontuação
Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descreve a situação de forma vaga ou pouco estruturada.</li> <li>- Identifica a necessidade de mudança apenas de forma superficial ou reativa.</li> <li>- Não apresenta evidências, dados ou critérios que sustentem a necessidade de mudança</li> </ul>	1	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descreve uma situação concreta (contexto, procedimento, limitações identificadas).</li> <li>- Fundamenta a necessidade de mudança com base em evidências.</li> <li>- Demonstra capacidade de análise crítica da prática existente.</li> </ul>	3	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta uma situação estruturada onde identificou necessidades de mudança atuais e emergentes, com base em múltiplas fontes (dados, tendências, enquadramento normativo, necessidades dos utentes).</li> <li>- Propõe uma abordagem inovadora, fundamentada e com potencial de melhoria significativa.</li> </ul>	5	
Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descreve a situação de forma genérica, sem evidenciar questionamento crítico de práticas existentes.</li> <li>- Aceita procedimentos instituídos sem análise ou reflexão fundamentada.</li> <li>- Não apresenta uma nova abordagem clara, ou esta é vaga/pouco exequível.</li> </ul>	1	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descreve uma situação concreta onde identificou limitações de um procedimento.</li> <li>- Questiona pressupostos com base em evidências (experiência, feedback, resultados).</li> </ul>	3	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta uma nova abordagem pertinente e ajustada ao contexto.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta uma situação estruturada onde desafiou pressupostos enraizados, sustentando a sua análise em múltiplas fontes (dados, evidência, enquadramento técnico/normativo).</li> <li>- Identifica não só limitações do procedimento, mas também oportunidades de transformação.</li> <li>- Desenvolve e apresenta uma abordagem inovadora, consistente e com potencial de replicação.</li> </ul>	5	
Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descreve a situação sem evidenciar ações concretas de incentivo à mudança.</li> <li>- A proposta de nova abordagem é pouco clara, não estruturada ou não explorada.</li> <li>- Impacto reduzido ou inexistente na melhoria dos serviços/processos.</li> </ul>	1	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descreve uma situação concreta com identificação da solução proposta.</li> <li>- Incentiva a equipa ou parceiros a analisar e experimentar a nova abordagem.</li> <li>- Evidencia impacto positivo na melhoria do processo ou intervenção.</li> </ul>	3	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta uma situação estruturada onde incentivou de forma intencional a exploração de novas soluções, envolvendo diferentes intervenientes.</li> <li>- Apoia continuamente a equipa, antecipando dificuldades e ajustando estratégias.</li> <li>- Evidencia impacto claro e sustentável na melhoria dos serviços, processos ou organização do trabalho.</li> </ul>	5	

### **C3 — Orientação para os Resultados**

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Comportamentos	Descritores	Pontos	Pontuação
Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta um exemplo pouco claro ou irrelevante face ao contexto profissional.</li> <li>- Evidencia dificuldade em identificar os obstáculos concretos enfrentados.</li> <li>- Resultados não alcançados ou alcançados sem relação clara com a sua intervenção.</li> </ul>	1	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta um exemplo pertinente e contextualizado (projeto/caso em meio escolar ou social).</li> <li>- Identifica obstáculos relevantes (ex. falta de recursos, resistência de alunos/famílias, constrangimentos institucionais).</li> <li>- Alcança os resultados revistos ou aproxima-se deles.</li> </ul>	3	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta um exemplo complexo, com impacto relevante no contexto escolar/social.</li> <li>- Analisa criticamente os obstáculos (estruturais, humanos, organizacionais) e antecipa riscos.</li> <li>- Atinge e supera os resultados previstos.</li> </ul>	5	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta um exemplo pouco estruturado ou desajustado ao contexto funcional.</li> <li>- Não identifica as necessidades de recursos do caso/projeto.</li> </ul>	1	

Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.	- Utiliza recursos de forma pouco planeada ou ineficiente. - Não evidencia preocupação com a otimização (partilha, redução ou eliminação de recursos).		
	- Apresenta um exemplo relevante e contextualizado (ex. intervenção com alunos/famílias, projeto de apoio social, articulação com serviços). - Identifica as necessidades de recursos essenciais (humanos, técnicos, tempo, parcerias). - Gere os recursos disponíveis de forma adequada para atingir os resultados.	3	
	- Apresenta um exemplo consistente, com impacto claro no contexto escolar/social. - Realiza uma avaliação rigorosa das necessidades de recursos, distinguindo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• essenciais vs. acessórios</li> <li>• curto vs. médio prazo</li> </ul> - Gere recursos de forma estratégica e eficiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• promove partilha estruturada de recursos, reduz redundâncias e desperdícios elimina práticas ou recursos sem valor acrescentado.</li> </ul> - Propõe medidas concretas, sustentáveis e transferíveis para melhorar a gestão futura (ex. procedimentos, parcerias, metodologias).	5	
Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.	- Descreve um caso sem análise crítica das falhas ou obstáculos. - Não apresenta propostas concretas de prevenção ou correção.	1	
	- Apresenta um exemplo relevante e bem contextualizado. - Propõe medidas de melhoria concretas (Ex: ajustes de procedimentos, melhor articulação com equipa, planeamento mais adequado).	3	
	- Apresenta um exemplo consistente, com análise aprofundada das falhas (organizacionais, humanas, processuais). - Propõe soluções inovadoras e estruturadas para: prevenir falhas futuras corrigir fragilidades identificadas melhorar processos e procedimentos.	5	

#### **C4 — Gestão do Conhecimento**

Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

Comportamentos	Descritores	Pontos	Pontuação
Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.	- Não descreve estratégias claras de atualização de conhecimentos. - Refere aprendizagem ocasional, não planeada ou apenas reativa às exigências. - Não evidencia iniciativa na partilha de conhecimento com colegas.	1	
	- Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento (formações, workshops, leitura de documentos técnicos, acompanhamento de legislação relevante). - Demonstra preocupação regular com a atualização dos seus conhecimentos na área social/escolar.	3	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partilha informação com colegas de forma útil (ex. esclarecimentos, apoio técnico, sugestões).</li> <li>- Atua de forma consistente e informada, claramente enquadrada nas políticas, normas e legislação aplicáveis.</li> <li>- Toma decisões rápidas, fundamentadas e plenamente alinhadas com diretrizes institucionais, mesmo em contexto de pressão.</li> </ul>	5	
Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descreve uma situação pouco clara, sem identificação estruturada do problema.</li> <li>- Atua de forma reativa e improvisada, sem definição de processo ou metodologia.</li> <li>- Não evidencia capacidade de organizar etapas de intervenção ou critérios de decisão.</li> <li>- Limita-se a resolver pontualmente a situação, sem sistematização ou replicabilidade.</li> </ul>	1	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresenta uma situação crítica relevante e contextualizada.</li> <li>- Demonstra capacidade de estruturar a intervenção em etapas (ex. diagnóstico, ação, articulação).</li> <li>- Utiliza procedimentos existentes ou adapta práticas conhecidas para resolver o problema.</li> <li>- Evidencia alguma organização e método na identificação da solução.</li> </ul>	3	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descreve uma situação crítica complexa e relevante no contexto escolar.</li> <li>- Demonstra forte capacidade de análise estruturada do problema, identificando causas e riscos.</li> <li>- Desenvolve e aplica um processo claro de intervenção, com etapas definidas, critérios de decisão e priorização.</li> <li>- Atua de forma proativa, antecipando cenários e preparando respostas antes da escalada do problema.</li> </ul>	5	

### Síntese e Classificação Final

CI -Orientação ara a Colaboração	
C2-Orientação ara a Mudança e Inovação	
C3-Orientação ara os Resultados	
C4-Gestão do Conhecimento	
C5-Iniciativa	
<b>CLASSIFICAÇÃO FINAL DA EAC = [(CI + C2 + C3 + C4 + C5) / 5] x 4</b> <b>(0 a 20 valores)</b>	