

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)

Nome do/a Candidato/a	
Data	Hora

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, artilha 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.	- Antecipação de falhas de comunicação e resolução proativa de constrangimentos. - Descreve a situação de forma genérica, sem clarificar objetivos comuns da equipa/rede. - Demonstra foco predominante nas suas tarefas individuais, sem articulação com os restantes intervenientes. - Não evidencia partilha de responsabilidades ou divisão clara de tarefas.	1	
	- Descreve uma situação concreta com identificação clara dos objetivos comuns. - Participa na definição ou execução de tarefas de forma articulada com a equipa/rede. - Assume responsabilidades e cumpre os compromissos estabelecidos.	3	
	- Apresenta uma situação estruturada onde contribuiu ativamente para definir, clarificar e alinhar objetivos comuns. - Promove uma distribuição equilibrada de tarefas e responsabilidades entre os intervenientes. - Assume responsabilidades críticas e assegura o acompanhamento das atividades da equipa.	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	- Descreve a situação de forma vaga ou pouco estruturada. - Identifica a necessidade de mudança apenas de forma superficial ou reativa. - Não apresenta evidências, dados ou critérios que sustentem a necessidade de mudança	1	
	- Descreve uma situação concreta (contexto, procedimento, limitações identificadas). - Fundamenta a necessidade de mudança com base em evidências. - Demonstra capacidade de análise crítica da prática existente.	3	
	- Apresenta uma situação estruturada onde identificou necessidades de mudança atuais e emergentes, com base em múltiplas fontes (dados, tendências, enquadramento normativo, necessidades dos utentes). - Propõe uma abordagem inovadora, fundamentada e com potencial de melhoria significativa.	5	
Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.	- Descreve a situação de forma genérica, sem evidenciar questionamento crítico de práticas existentes. - Aceita procedimentos instituídos sem análise ou reflexão fundamentada. - Não apresenta uma nova abordagem clara, ou esta é vaga/ pouco exequível.	1	
	- Descreve uma situação concreta onde identificou limitações de um procedimento. - Questiona pressupostos com base em evidências (experiência, feedback, resultados). - Apresenta uma nova abordagem pertinente e ajustada ao contexto.	3	

	- Apresenta uma situação estruturada onde desafiou pressupostos enraizados, sustentando a sua análise em múltiplas fontes (dados, evidência, enquadramento técnico/normativo). - Identifica não só limitações do procedimento, mas também oportunidades de transformação. - Desenvolve e apresenta uma abordagem inovadora, consistente e com potencial de replicação.	5	
Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho	- Descreve a situação sem evidenciar ações concretas de incentivo à mudança. - A proposta de nova abordagem é pouco clara, não estruturada ou não explorada. - Impacto reduzido ou inexistente na melhoria dos serviços/processos.	1	
	- Descreve uma situação concreta com identificação da solução proposta. - Incentiva a equipa ou parceiros a analisar e experimentar a nova abordagem. - Evidencia impacto positivo na melhoria do processo ou intervenção.	3	
	- Apresenta uma situação estruturada onde incentivou de forma intencional a exploração de novas soluções, envolvendo diferentes intervenientes. - Apoia continuamente a equipa, antecipando dificuldades e ajustando estratégias. - Evidencia impacto claro e sustentável na melhoria dos serviços, processos ou organização do trabalho.	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.	- Apresenta um exemplo pouco claro ou irrelevante face ao contexto profissional. - Evidencia dificuldade em identificar os obstáculos concretos enfrentados. - Resultados não alcançados ou alcançados sem relação clara com a sua intervenção.	1	
	- Apresenta um exemplo pertinente e contextualizado (projeto/caso em meio escolar ou social). - Identifica obstáculos relevantes (ex. falta de recursos, resistência de alunos/famílias, constrangimentos institucionais). - Alcança os resultados revistos ou aproxima-se deles.	3	
	- Apresenta um exemplo complexo, com impacto relevante no contexto escolar/social. - Analisa criticamente os obstáculos (estruturais, humanos, organizacionais) e antecipa riscos. - Atinge e supera os resultados previstos.	5	
	- Apresenta um exemplo pouco estruturado ou desajustado ao contexto funcional. - Não identifica as necessidades de recursos do caso/projeto. - Utiliza recursos de forma pouco planeada ou ineficiente. - Não evidencia preocupação com a otimização (partilha, redução ou eliminação de recursos).	1	

Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.	- 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: • essenciais vs. acessórios • curto vs. médio prazo - Gere recursos de forma estratégica e eficiente: • promove partilha estruturada de recursos, reduz redundâncias e desperdícios elimina práticas ou recursos sem valor acrescentado. - 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. - Partilha informação com colegas de forma útil (ex. esclarecimentos, apoio técnico, sugestões).	3	
	- Atua de forma consistente e informada, claramente enquadrada nas políticas, normas e legislação aplicáveis. - Toma decisões rápidas, fundamentadas e plenamente alinhadas com diretrizes institucionais, mesmo em contexto de pressão.	5	

Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.	- Partilha conhecimento apenas quando solicitado, de forma pontual e pouco estruturada. - Demonstra reduzida iniciativa na orientação de colegas ou estagiários. - Presta apoio técnico limitado, sem adequar a informação às necessidades dos outros. - Não promove oportunidades de aprendizagem ou desenvolvimento da equipa.	1	
	- Partilha regularmente o conhecimento especializado com colegas e outros profissionais. - Orienta profissionais ou estagiários na aquisição e aplicação de conhecimentos técnicos, sempre que solicitado ou quando identifica essa necessidade. - Disponibiliza apoio técnico claro e adequado, contribuindo para a resolução de dúvidas e para a melhoria da prática profissional. - Colabora em momentos de formação, supervisão ou discussão técnica no contexto da equipa.	3	
	- Atua como referência técnico-científica na equipa, promovendo ativamente a disseminação e aplicação do conhecimento especializado. - Orienta e supervisiona colegas e estagiários de forma estruturada, adaptando a intervenção às necessidades de desenvolvimento de cada profissional. - Promove espaços de reflexão, discussão de casos, formação e partilha de boas práticas, potenciando a aprendizagem coletiva. - Fomenta a transferência do conhecimento para a prática clínica, contribuindo para o desenvolvimento das competências da equipa e para a melhoria contínua da qualidade dos cuidados.	5	
Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.	- Organiza e regista a informação de acordo com os procedimentos mínimos estabelecidos. - Demonstra reduzida iniciativa na sistematização e organização do conhecimento técnico. - Não identifica oportunidades de melhoria na gestão da informação nem promove mecanismos que facilitem o acesso ao conhecimento pela equipa. - A informação produzida apresenta pouca estrutura, dificultando a sua reutilização por outros profissionais.	1	
	- Organiza e mantém atualizada a informação técnica e documental necessária à atividade do serviço. - Utiliza procedimentos que facilitam o registo, armazenamento e acesso à informação relevante. - Contribui para a sistematização de documentação, protocolos ou recursos técnico-científicos, promovendo a sua acessibilidade à equipa. - Identifica oportunidades de melhoria e participa na implementação de procedimentos de gestão da informação e do conhecimento.	3	
	- Concebe, implementa e otimiza procedimentos que asseguram a captura, organização, armazenamento, controlo e disseminação da informação e do conhecimento relevantes para o serviço. - Desenvolve instrumentos, referenciais ou sistemas que facilitam o acesso, a atualização e a partilha do conhecimento técnico-científico. - Garante a qualidade, consistência e acessibilidade da informação, promovendo a sua utilização na tomada de decisão e na melhoria contínua da prática profissional. - Impulsiona uma cultura de gestão do conhecimento,	5	

	incentivando a utilização de boas práticas, a preservação do conhecimento organizacional e a aprendizagem coletiva.		
--	---	--	--

C5 – Iniciativa

Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Comportamentos	Descritores	Pontos	Pontuação
Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.	- Descreve uma situação em que a sua intervenção ocorreu apenas após orientação ou solicitação de terceiros. - Centra a resposta na resolução imediata do problema, sem evidenciar iniciativa própria. - Não identifica as causas subjacentes nem medidas implementadas para evitar a repetição da situação. - Evidencia reduzida responsabilização pelos resultados da intervenção.	1	
	- Descreve uma situação em que assumiu a iniciativa para resolver um problema no âmbito das suas funções. - Explica as ações desenvolvidas, justificando as decisões tomadas e a rapidez da intervenção. - Identifica as causas do problema e refere medidas implementadas para reduzir a probabilidade de recorrência. - Demonstra responsabilidade pelo acompanhamento dos resultados da intervenção.	3	
	- Descreve uma situação complexa ou crítica em que assumiu, de forma autónoma e proativa, a liderança da resolução do problema. - Evidencia capacidade para antecipar riscos, tomar decisões fundamentadas e mobilizar os intervenientes necessários. - Implementa medidas preventivas ou alterações de procedimentos que evitam a repetição do problema ou melhoram o funcionamento do serviço. - Demonstra reflexão crítica sobre o impacto da sua intervenção e evidencia resultados sustentáveis para a equipa, os utentes ou a organização.	5	
Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.	- Descreve uma tarefa ou projeto de reduzida complexidade, com participação essencialmente executiva. - Demonstra dificuldade em justificar as decisões tomadas ou em relacioná-las com normas, procedimentos ou orientações institucionais. - Evidencia reduzida autonomia no desenvolvimento da atividade, dependendo frequentemente de orientação de terceiros. - Não reflete sobre o impacto das decisões na qualidade da intervenção ou no funcionamento do serviço.	1	
	- Descreve uma tarefa ou projeto em que assumiu responsabilidade pela sua execução. - Explica de forma clara as decisões tomadas, fundamentando-as nas diretrizes, normas técnicas e políticas da organização. - Demonstra autonomia na gestão da atividade, articulando-se com outros profissionais quando necessário. - Evidencia monitorização da implementação e capacidade de ajustar a intervenção em função dos resultados obtidos.	3	

	- Descreve um projeto ou tarefa de elevada complexidade, assumindo um papel determinante no seu planeamento, desenvolvimento e monitorização. - Demonstra elevada capacidade de decisão, conciliando as necessidades da situação com as diretrizes, políticas institucionais e princípios éticos da profissão. - Antecipa constrangimentos, adapta a intervenção de forma fundamentada e mobiliza os intervenientes necessários para assegurar os objetivos. - Evidencia resultados positivos e sustentáveis, contribuindo para a melhoria dos processos de trabalho e para a qualidade dos cuidados prestados.	5	
Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa	- Descreve uma situação pouco clara, sem identificação estruturada do problema. - Atua de forma reativa e improvisada, sem definição de processo ou metodologia. - Não evidencia capacidade de organizar etapas de intervenção ou critérios de decisão. - Limita-se a resolver pontualmente a situação, sem sistematização ou replicabilidade.	1	
	- Apresenta uma situação crítica relevante e contextualizada. - Demonstra capacidade de estruturar a intervenção em etapas (ex. diagnóstico, ação, articulação). - Utiliza procedimentos existentes ou adapta práticas conhecidas para resolver o problema. - Evidencia alguma organização e método na identificação da solução.	3	
	- Descreve uma situação crítica complexa e relevante no contexto escolar. - Demonstra forte capacidade de análise estruturada do problema, identificando causas e riscos. - Desenvolve e aplica um processo claro de intervenção, com etapas definidas, critérios de decisão e priorização. - Atua de forma proativa, antecipando cenários e preparando respostas antes da escalada do problema.	5	

Síntese e Classificação Final

C1-Orientação para a Colaboração	
C2-Orientação para a Mudança e Inovação	
C3-Orientação para os Resultados	
C4-Gestão do Conhecimento	
C5-Iniciativa	
CLASSIFICAÇÃO FINAL DA EAC = [(C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5] x 4 (0 a 20 valores)	