

PROCEDIMENTO CONCURSAL TÉCNICO SUPERIOR - PSICÓLOGO
Critérios e parâmetros dos métodos de seleção
Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

No âmbito do procedimento concursal – Técnico Superior Psicólogo, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) são métodos de seleção utilizados para avaliar a aptidão dos candidatos. Cada um possui critérios de ponderação e objetivos específicos que constam na ata nº 1 do dia 21/05/2026.

Critérios e parâmetros da Avaliação Curricular (AC)

Habilitação académica (HA), será pontuada com o máximo de 20 valores, sendo que o Júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento em psicologia ou outros equivalente	20
Mestrado em psicologia ou outro equivalente	18
Licenciatura em Psicologia	14

Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. Foi deliberado atribuir ao desempenho das funções as seguintes valorizações *infra* parametrizadas, em conformidade com as experiências profissionais descritas no *curriculum vitae*, até ao máximo de 20 valores:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10
Até 1 ano	12
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	15
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	18
Mais de 10 anos	20

Nota: Para efeitos de contagem de tempo, quando o candidato não especificar a data do início do(s) período(s) de exercício das funções consideradas relevantes, mas apenas o mês, considerar-se-á o período iniciado a partir do mês seguinte.

Formação profissional (FP), serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho postos a concurso, não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores, desde que demonstrados por diploma ou certificado ou outro documento equivalente, constantes da candidatura apresentada, com as seguintes valorizações:

Formação Profissional (FP)	N.º de horas de FP	Valoração
	Até 7 horas	1
	Superior a 7 horas e até 30 horas	2
	Superior a 30 horas e até 60 horas	3
	Superior a 60 horas	4
	Cursos de Pós-Graduação	5

A certificação tem de corresponder a um título certificado por entidade nacional ou internacionalmente idónea, e formalmente reconhecida em Portugal. O Júri deliberou valorar na Formação Profissional, conferências, seminários, colóquios, congressos, workshops, cursos de especialização, mas apenas as reportadas aos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas. Quanto à duração das ações, considera-se que cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo cada dia a 7 horas. Caso não se verifique a indicação da carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos.

Avaliação do Desempenho (AD), será considerada a dos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos.

Avaliação do Desempenho	Valoração
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >4	20
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >2,0 e <=4	16
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos <=2,0	12

O Júri deliberou atribuir a classificação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

A classificação final da AC é determinada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = ((1HA) + (2EP) + (1FP) + (1AD))/5$$

CrITÉrios e parâmetro da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A **entrevista de avaliação de competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas pelo candidato.

Na EAC são avaliadas as seguintes competências:

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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.

Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.

Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.

Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.

Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.

Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.

Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.

Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.

Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.

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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.

Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.

Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

Nos termos do artigo 4.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, cada comportamento associado às competências é avaliado segundo a seguinte escala:

5 pontos – quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível;

3 pontos – quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível;

1 ponto – quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.

A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, conforme a grelha de correspondência constante do Anexo II da referida Portaria:

Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	a competência é classificada pelo nível de pontuação mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	a competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	a competência é classificada com a pontuação de 1

A classificação da EAC é obtida através da média aritmética simples das pontuações obtidas nas competências avaliadas, convertida para a escala de 0 a 20 valores, e expressa até às centésimas:

$$EAC = [(C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5] \times 4,$$

em que C1 a C5 representam a valoração de cada competência (1, 3 ou 5).