



UNIVERSIDADE
DE ÉVORA

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de Técnico Superior, para o Serviço de Extensão à Comunidade em Psicologia (SEC-Psi), previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Universidade de Évora

Ata n.º 1

Aos três dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas, reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, sendo Presidente Maria João Carapeto, Diretora do SEC-Psi e vogais efetivos Sofia Tavares, Profª auxiliar do Dep. Psicologia e Cláudia Zacarias, Chefe da Divisão de Recursos Humanos com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: Fixação dos critérios e parâmetros de avaliação bem como a sua ponderação e aprovação do sistema de valoração final a adotar no procedimento concursal para cada método de seleção, do concurso para técnico superior.

Requisitos específicos de admissão:

- Nível habilitacional: Para o presente procedimento é solicitada licenciatura pré-bolonha ou mestrado (pós-Bolonha) em Psicologia (formação preferencial em Psicologia Clínica), sem possibilidade de substituição ao nível habilitacional por formação ou experiência profissional;
- Inscrição na Ordem dos Psicólogos Portugueses, como membro efetivo.

Caracterização do posto de trabalho: O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de Técnico Superior, tal como descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei nº 35/2004, de 20 de junho (LTFP), nomeadamente prestação de serviços especializados de avaliação e intervenção psicológica à comunidade intra e extrauniversitária, na área da Psicologia.

Tarefas a desempenhar:

- a) Avaliação e intervenção psicológica, individual e em grupo, junto da comunidade universitária e extra-universitária, em contexto clínico, educacional ou organizacional;
- b) Concetualização/adaptação, implementação e avaliação de programas de prevenção/promoção em saúde mental e do desenvolvimento adaptativo, e de ações de formação na área da Psicologia;
- c) Avaliação de necessidades nas comunidades intra e extra-universitária e proposta de intervenções psicológicas;
- d) Colaboração no desenvolvimento de intervenções psicológicas inovadoras e em projetos de investigação;
- e) Avaliação psicológica em procedimentos concursais;
- f) Colaboração na supervisão e intervisão de estagiários e profissionais da Psicologia;
- g) Aconselhamento da carreira;
- h) Participação em equipas multidisciplinares e colaboração com estruturas internas e externas à universidade.

Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:

- a) Formação e experiência clínica na área da psicoterapia cognitivo-comportamental, individual e em grupo;
- b) Experiência de conceção/adaptação, implementação e avaliação de programas de prevenção/promoção em saúde mental e desenvolvimento em grupo, e/ou ações de formação;

- c) Formação avançada e especializada, continuada, em técnicas de intervenção psicológica;
- d) Bons conhecimentos de psicologia do desenvolvimento e psicopatologia do desenvolvimento ao longo da vida;
- e) Domínio da língua inglesa;
- f) Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador, estatística e software de análise estatística.

Competências:

- a) Orientação para o serviço público, para os resultados, para a colaboração e para a mudança e inovação;
- b) Comunicação;
- c) Versatilidade;
- d) Iniciativa e autonomia;
- e) Organização, planeamento e gestão de projetos;
- f) Ética e deontologia profissional;
- g) Autorreflexão.

Métodos de seleção: Nos termos do nº 2 do artigo 36º da LTFP, no recrutamento de candidatos com vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do presente posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

- a) Avaliação curricular (AC) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida no último período de avaliação;
- b) Entrevista de avaliação das competências (EAC) na qual se visa aferir, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função;
- b) Avaliação psicológica (AP) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos;
- c) Entrevista de avaliação das competências (EAC) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Nos termos do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção têm carácter eliminatório pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, uma menção classificativa de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

A Prova de conhecimentos (PC), assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Será realizada numa única fase, com a duração de 90 minutos, sem consulta e incidirá sobre os seguintes temas:

a) Temas gerais - bibliografia:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), Regulamento nº 898/2024, de 14 agosto;
Atos dos Psicólogos, Regulamento da OPP n.º 15/2023, de 6 de janeiro;
Lei da Saúde Mental, Lei nº 35/2023, de 21 de julho na sua redação atual;
Europsy - Regulamento,
https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/europsy_regulamento.pdf,
Regulamento Académico da Universidade de Évora,
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/7370-2022-184546220>

b) Temas específicos - bibliografia:

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). Perfil dos psicólogos nas instituições de ensino superior. Disponível a 25 de maio 2026 em https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_perfildospsicologos_ensino_superior.pdf
Neto, D. D. & Baptista, T. M. (2019). *Psicoterapias Cognitivo-Comportamentais (Volume 1 - Intervenções Clínicas)*. Edições Sílabo.
Neto, D. D. & Baptista, T. M. (2022). *Psicoterapias Cognitivo-Comportamentais (Volume 2 Perturbações e grupos específicos)*. Edições Sílabo.
Soares, I. (Coord.) (2000). *Psicopatologia do desenvolvimento: trajetórias (in)adaptativas ao longo da vida*. Quarteto.
Moreira, P. & Melo, A. (2005). *Saúde Mental. Do tratamento à prevenção*. Porto Editora.
American Psychiatric Association (2022). *Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (5ª Edição, Texto Revisto)*. Climepsi.

Para efeitos de valoração da Prova de Conhecimento (PC), considera-se uma ponderação de 0,70, devendo os candidatos obter uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda serão eliminados.

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas nas áreas de atividade inerentes ao posto de trabalho em referência (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho correspondente ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas à dos postos de trabalho a ocupar (AD).

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA*0, 20)+(FP*0, 20)+(EP*0, 50)+(AD*0, 10)$$

Em que:

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

Na Habilitação Acadêmica (HA), ponderar-se-ão, para além da habilitação académica de grau superior e na área de formação exigida, outros cursos de grau superior, desde que respeitantes às áreas de formação conexas às exigidas e que resultem de direto interesse ou relevante para o exercício das atividades ou funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nos termos que se passam a indicar:

Licenciatura (Pré-Bolonha) ou Mestrado (Pós-Bolonha) em Psicologia	16 Valores
Licenciatura (Pré-Bolonha) ou Mestrado (Pós-Bolonha) na área da Psicologia Clínica	18 Valores
Doutoramento em Psicologia, com investigação relevante para a área clínica	20 Valores

Na Formação Profissional (FP), serão apenas consideradas as ações de formação profissional, frequentadas nos últimos 5 anos, conforme os requisitos preferenciais enunciados, nomeadamente formação clínica na área da psicoterapia cognitivo-comportamental, e que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar, sendo igualmente atendida a sua atualidade e duração.

Não serão consideradas as ações de formação de suporte ou generalistas. Não será considerada a participação em seminários, colóquios, congressos, jornadas, conferências e outros eventos técnico-científicos do género, nem em ações de formação cuja duração (em número de horas) não seja explicitada no certificado. Assim, o fator FP será valorado do modo seguinte:

Sem formação	0 Valores
Entre 1h e 50h de formação	5 Valores
Entre 51h e 150h de formação	10 Valores
Entre 151h e 300h de formação	15 Valores
Mais que 300h de formação	20 Valores

A Experiência Profissional (EP), expressa numa escala de 0 a 20 valores, será avaliada tendo em consideração o desempenho efetivo de funções na área do procedimento concursal, pela média aritmética simples dos seguintes subitens:

EP1: Experiência clínica na área da psicoterapia cognitivo-comportamental, individual e em grupo.

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 2 anos	5 Valores
Experiência entre 2 e 5 anos	10 Valores
Experiência entre 5 e 10 anos	15 Valores
Experiência de mais de 10 anos	20 Valores

EP2: Experiência de conceção/adaptação, implementação e avaliação de programas de prevenção/promoção em saúde mental e desenvolvimento de competências em grupo, e/ou ações de formação.

Sem experiência	0 Valores
Experiência até 2 anos	5 Valores
Experiência entre 2 e 5 anos	10 Valores
Experiência entre 5 e 10 anos	15 Valores
Experiência de mais de 10 anos	20 Valores

A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a 2 ciclos avaliativos, devidamente homologada, sendo atribuída a seguinte pontuação por cada período avaliado:

Desempenho inadequado	0 Valores
Desempenho regular	10 Valores
Desempenho bom e muito bom	15 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho, ser-lhe-á atribuído 10 valores.

A **Entrevista de avaliação das competências (EAC)**, será efetuada com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação.

A EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e serão avaliadas as seguintes competências:

- h) Orientação para o serviço público, para os resultados, para a colaboração e para a mudança e inovação;
- i) Comunicação;
- j) Versatilidade;
- k) Iniciativa e autonomia;
- l) Organização, planeamento e gestão de projetos;
- m) Ética e deontologia profissional;
- n) Autorreflexão.

A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A AP é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, tendo carácter eliminatório.

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e resulta das seguintes fórmulas:

- a) Para os candidatos com vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do presente posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$\text{CF} = 70\% \text{ AC} + 30\% \text{ EAC}$$

- b) Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

$$\text{CF} = 70\% \text{ PC} + 30\% \text{ EAC}$$

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

PC = Prova de conhecimentos.

Nada mais havendo a tratar, pelas doze horas encerrou-se a sessão e para que conste se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os presentes.

O/A Presidente do Júri

Maria João Araújo

Os/As Vogais efetivos

Sofia Araújo

Cláudio