ina

DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

GUIA DO CANDIDATO



O QUE É A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA?

No contexto de procedimento concursal para ingresso na Administração Pública, é um método de seleção que avalia dimensões psicológicas com recurso a protocolos validados cientificamente, nomeadamente, através de instrumentos estandardizados, com um objetivo específico e delimitado: estabelecer um prognóstico de adaptação dos candidatos às funções a que se candidatam, tendo por referência um **perfil de competências** previamente definido.



QUE PERFIL DE COMPETÊNCIAS?

Associado a cada posto de trabalho a concurso existe um perfil de competências, no qual se encontram identificadas as dimensões psicológicas – aptidões, características de personalidade e competências comportamentais – que facilitam um desempenho bem-sucedido das funções inerentes ao referido posto de trabalho.



EM QUE CONSISTE A AVALIAÇÃO?

A avaliação pode ser realizada em suporte digital ou físico (papel e lápis). Todos os candidatos realizam o mesmo número de testes, geralmente um por cada aptidão identificada no perfil de competências e um inventário de comportamentos profissionais, este último orientado para a recolha de informação relativa às características de personalidade e ou competências comportamentais, também essas identificadas no perfil de competências.

Em alguns procedimentos concursais, a avaliação pode ser realizada com recurso a outras metodologias, como a dinâmica de grupo ou a entrevista psicológica de seleção.



COMO É APRESENTADA A CLASSIFICAÇÃO, NESTE MÉTODO?

A classificação final no método resulta da comparação dos resultados do candidato, nos testes, com os requisitos estabelecidos no perfil de competências do(s) posto(s) de trabalho a que se candidatou, sendo expressa numa escala qualitativa de 5 níveis: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem as notas quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

QUAL É O TIPO DE QUESTÕES HABITUAL, NESTES TESTES?

Os testes adotados para avaliar as dimensões psicológicas destacadas nos perfis de competências atendem a critérios de eficácia, validade e precisão, bem como de adaptação à população portuguesa. Cada teste tem um tipo de questões específico. Alguns exemplos do tipo de questões poderão ser: (a) indique qual a figura que completa uma sequência, (b) qual a afirmação que está de acordo com o texto apresentado ou (c) qual a afirmação que melhor descreve o seu comportamento no contexto de trabalho.

COMO SE PODE PREPARAR PARA A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Embora o ser humano tenda a adaptar-se e a desenvolver-se ao longo do seu ciclo de vida, no indivíduo adulto, as aptidões e as características de personalidade tendem a ser estáveis. As competências oferecem uma maior plasticidade, sendo passíveis de aquisição e desenvolvimento, através de processos de aprendizagem.

Assim, na preparação para esta avaliação, tenha presente que o desempenho neste método poderá melhorar pelo controlo de variáveis como a resposta focada e atempada, a redução da ansiedade, bem como pela reflexão sobre si próprio e sobre a sua forma habitual de se comportar em situações profissionais.

Neste sentido, poderá ser útil:

- Conhecer o conjunto de aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais definidas no perfil de competências;
- Pesquisar informação sobre testes que avaliem as aptidões que constam do perfil de competências, por exemplo na internet, procurando familiarizar-se com o tipo de provas e de perguntas comummente utilizados;
- Refletir sobre a sua forma de lidar com diferentes situações, em contexto de trabalho (vida profissional e/ou académica), para melhor se preparar para a resposta a questionários de personalidade;
- Descansar o suficiente para manter a eficiência no desempenho.

O QUE É IMPORTANTE CONSIDERAR DURANTE A AVALIAÇÃO?

- Cumprir os horários de convocatória;
- Ouvir atentamente as indicações e instruções dos técnicos presentes em sala, esclarecendo todas as dúvidas que surjam;
- Aproveitar o período de treino para se adaptar ao contexto e instrumentos de avaliação;
- Iniciar o teste apenas após compreender o que se pretende;
- Gerir os tempos de realização, procurando responder aos testes com rapidez e precisão;
- Manter a calma perante eventuais dificuldades;
- Respeitar o silêncio e não perturbar os outros candidatos;
- Ser espontâneo e sincero na resposta aos questionários.

ina
DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

Sede

Morada: Rua Filipe Folque, 44 |
1069-123 Lisboa | Portugal
(+351) 214 465 300
ina@ina.pt

www.ina.pt

Siga-nos: