

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira/categoria de Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças, do mapa de pessoal da Entidade Orçamental (EO), no Departamento de Consultadoria Jurídica e Orçamental

Ata n.º 9

No dia 26 de fevereiro do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu, por videoconferência, o júri do procedimento concursal aberto pelo Aviso (extrato) n.º 24050/2025/2, publicado em Diário da República n.º 188/2025, 2.ª série, de 30 de setembro, e publicitado integralmente na Bolsa de Emprego Público (OE202509/0912), no portal Emprego Público (P2025/1012) e no site da EO, para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças, no Departamento de Consultadoria Jurídica e Orçamental, previstos no mapa de pessoal da Entidade Orçamental (EO).

Para esta reunião foram convocados, e estiveram presentes, a presidente do júri, Kátia Ruth Rodrigues e Aragão Ferreira, Diretora do Departamento de Consultadoria Jurídica e Orçamental, da EO, a 1.ª Vogal efetiva, Natacha Morais Abito Faria da Cunha, Chefe de Unidade Legislativa, do Departamento de Consultadoria Jurídica e Orçamental e que substitui a presidente nas suas ausências e impedimentos, e a 2.ª Vogal efetiva, Rita Susana Bento Correia, Técnica Superior Especialista em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas, no Departamento de Estruturas Orgânicas e de Recrutamento, da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

A reunião teve como objetivos:

1. Apreciar e deliberar sobre os resultados do método de seleção Avaliação Psicológica.
2. Identificar nominalmente os candidatos a quem será aplicado o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

1. Resultados do método de seleção Avaliação Psicológica

1.1. Recebido o relatório global de aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica, o júri deliberou, por unanimidade, aceitar os resultados nele constantes, conforme Anexo I à presente ata.

1.2. Considerando o consagrado na subalínea i) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as fichas individuais de avaliação psicológica apenas ficam disponíveis na respetiva área do candidato no portal Emprego Público.

1.3. Nos termos do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são excluídos do procedimento os candidatos que obtiveram a menção de Não Apto.

1.4. A lista de classificações obtidas no método de seleção Avaliação Psicológica consta do Anexo II à presente ata, dela fazendo parte integrante.

2. Identificação dos candidatos a convocar para o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências

2.1. Em conformidade com o definido na Ata n.º 1 e aviso de abertura integral do procedimento, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências a todos os candidatos aprovados no método de seleção Avaliação Psicológica.

2.2. Assim, considerando os resultados aprovados no ponto 1, o júri deliberou, por unanimidade, aprovar a lista nominal dos candidatos convocados para a Entrevista de Avaliação de Competências, bem como a calendarização da aplicação do método, constantes do Anexo III à presente ata.

2.3. Mais deliberou, por unanimidade, aprovar o texto da convocatória.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente do Júri

A 1.ª Vogal Efetiva

A 2.ª Vogal Efetiva

ANEXO I

Relatório Global de aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica



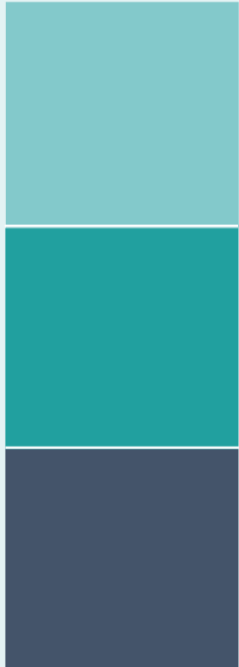
Relatório Global de Avaliação Psicológica



Entidade Orçamental

Técnico Superior Especialista em Orçamento e
Finanças Públicas do Ministério das Finanças

Área Profissional: Direito



Antes de imprimir, questione se a impressão é mesmo necessária.

Se tiver de o fazer, pondere sobre a necessidade de impressão integral.

Privilegie o uso de papel reciclável, escolhendo, se possível, as opções frente/verso e preto/branco.

Faça a diferença e opte por práticas mais sustentáveis — Recicle.

Antes de imprimir, questione se a impressão é mesmo necessária.

FICHA TÉCNICA

Título • Relatório Global de Avaliação Psicológica

Procedimento Concursal Comum aberto pelo Aviso (extrato) n.º 24050/2025/2, publicado em Diário da República n.º 188/2025, 2.ª série, de 30 de setembro.

Entidade Avaliadora: Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP)

Data da avaliação: 12 de fevereiro de 2026

Data do relatório: 25 de fevereiro de 2026

Editor • Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP)

Endereço • Rua da Alfândega, 5A - 2.º, 1149-095 Lisboa

E-mail • geral@dgaep.gov.pt

Equipa Técnica • Ana Ribeiro | Rita Correia | Rui Dias

ÍNDICE

1. Enquadramento e objetivo	5
2 Metodologia	5
2.1 Parâmetros em avaliação	5
2.2 Aplicação do método de seleção	6
3 Interpretação dos resultados	7
3.1 Aptidões cognitivas	7
3.2 Competências comportamentais	8
3.3 Integração e menção classificativa final	9
4 Resultados	10
5 Conclusão	10
Anexo I	11
Anexo II	12

1. Enquadramento e objetivo

O presente relatório técnico refere-se à aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica no âmbito do Procedimento Concursal Comum aberto pelo Aviso (extrato) n.º 24050/2025/2, publicado em Diário da República n.º 188/2025, 2.ª série, de 30 de setembro, e publicitado integralmente na Bolsa de Emprego Público (OE202509/0912), no portal Emprego Público (P2025/1012) e no site da Entidade Orçamental (EO), para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças, no Departamento de Consultadoria Jurídica e Orçamental, previstos no mapa de pessoal da EO.

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a Avaliação Psicológica visa avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, com referência ao perfil de competências previamente definido e aprovado pelo júri.

A DGAEP, enquanto entidade pública especializada, assegura a aplicação do método, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 9.º da referida Portaria.

2 Metodologia

2.1 Parâmetros em avaliação

A metodologia de avaliação psicológica foi elaborada pela equipa de Psicologia da DGAEP com base nas informações disponibilizadas pela EO, aprovada pelo júri do procedimento conforme Ata nº 1 e respetivos anexos, e integra dois parâmetros complementares:

a) Aptidões cognitivas, avaliadas através de testes psicométricos padronizados e validados:

i) Raciocínio Dedutivo: teste de raciocínio lógico dedutivo, que avalia a aptidão para retirar conclusões lógicas baseadas na informação fornecida, identificar pontos positivos e negativos em argumentos e completar cenários com recurso a informação incompleta. É adequado para funções que impliquem avaliar argumentos, analisar cenários e chegar a conclusões a partir da análise de um conjunto de dados e informações.

ii) Raciocínio Lógico: teste de raciocínio lógico indutivo, que avalia a aptidão para trabalhar com informações incompletas e elaborar soluções para problemas novos a partir das premissas iniciais. O raciocínio lógico indutivo é importante para funções que requerem que as pessoas lidem frequentemente com problemas novos, complexos e ambíguos e/ou determinem novas abordagens às tarefas.

b) Competências comportamentais, avaliadas com base no Inventário de Comportamentos Profissionais OPQ32r da SHL, que avalia 32 dimensões de personalidade associadas a estilos de comportamento profissional.

As competências comportamentais em avaliação neste método de seleção são as seguintes:

- i) Orientação para o Serviço Público – Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
- ii) 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.
- iii) 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.
- iv) Inteligência Emocional – Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

2.2 Aplicação do método de seleção

A Avaliação Psicológica foi realizada pela DGAEP, e decorreu integralmente online, numa única fase, através da plataforma digital certificada SHL TalentCentral, em ambiente controlado com videovigilância assegurada pela plataforma QuizOne, sem registo nem conservação de som ou imagem.

Durante o processo foram assegurados:

- Autenticação e identificação seguras dos candidatos;
- Condições padronizadas de aplicação;
- Confidencialidade e proteção de dados pessoais, em cumprimento do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD);
- Supervisão por psicólogos/as da DGAEP com cédula profissional ativa na Ordem dos Psicólogos Portugueses.

Em cumprimento do enquadramento legal aplicável, designadamente o artigo 71.º da Constituição da República Portuguesa, o artigo 5.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, e o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, bem como do princípio da igualdade consagrado no artigo 6.º do Código do Procedimento Administrativo, os testes de aptidões e os instrumentos de avaliação de competências foram aplicados com adaptações razoáveis aos/às candidatos/as com deficiência que as solicitaram, garantindo condições de equidade.

As medidas adotadas visaram exclusivamente assegurar a igualdade de oportunidades na realização do método, não interferindo com a validade, fiabilidade ou comparabilidade dos resultados.

3 Interpretação dos resultados

Os resultados representam estimativas do desempenho ou do potencial dos candidatos, baseadas em normas estatisticamente validadas e calibradas para a população de referência. São expressos na escala Sten e a classificação final do método é apresentada nas menções Apto / Não Apto.

3.1 Aptidões cognitivas

Os resultados das aptidões cognitivas são calculados e interpretados com base na escala psicométrica Sten (1–10), uma distribuição normal padronizada que permite comparar o desempenho individual com o grupo normativo de referência.

Classe	Sten	Descrição
A	9 - 10	Muito acima da média
B	7 - 8	Acima da média
C	5 - 6	Média
D	3 - 4	Abaixo da média
E	1 - 2	Muito abaixo da média

As normas de referência são periodicamente atualizadas pela SHL, com base em amostras representativas da população portuguesa e internacional, garantindo comparabilidade e validade externa dos resultados.

Os valores entre Sten 5 e 6 (Classe C) representam padrões típicos e expectáveis de desempenho ou comportamento no grupo de referência.

Valores acima (Classes A, B) ou abaixo (Classes D, E) desta faixa indicam tendências mais ou menos acentuadas, sem implicarem juízo qualitativo positivo ou negativo.

Os testes de aptidões cognitivas avaliam capacidades cognitivas específicas e são preditores consistentes do desempenho futuro, sendo interpretados de acordo com os seguintes critérios classificativos:

Menção classificativa no parâmetro	Critério
Apto	Nível C ou superior (A, B) em todas as aptidões avaliadas.
Não Apto	Nos restantes casos.

3.2 Competências comportamentais

Os resultados das competências comportamentais expressam tendências comportamentais estimadas e padronizadas, e não juízos pessoais. Derivam da autoavaliação efetuada pelo próprio candidato, refletindo a sua autopercepção declarada sobre o modo como tende a agir em contexto profissional, e não uma observação direta do comportamento.

A avaliação das competências comportamentais baseia-se no Inventário de Personalidade OPQ32r, instrumento padronizado e validado, que mede 32 dimensões de personalidade relacionadas com estilos de atuação em contexto profissional.

O instrumento encontra-se cientificamente validado e normatizado para a população portuguesa, em conformidade com as boas práticas internacionais da International Test Commission (ITC) e com as normas deontológicas da Ordem dos Psicólogos Portugueses.

O potencial em cada competência é calculado através de uma equação (propriedade intelectual da SHL), que pondera as dimensões de personalidade preditoras dos comportamentos associados a essa competência — constantes dos perfis de competências anexos à Ata n.º 1 — atribuindo-lhes pesos diferenciados consoante a sua correlação e relevância para a competência.

O cálculo é efetuado na escala psicométrica sten (1–10), à semelhança das dimensões de personalidade do OPQ32r. Contudo, para efeitos de comunicação e uniformização com outros modelos de avaliação utilizados na Administração Pública, os resultados são convertidos para uma escala comportamental de três níveis (1, 3 e 5), que traduz o nível de manifestação estimado em cada competência, conforme a correspondência seguinte:

Níveis	Intervalo Sten	Descrição
5	6,5 - 10	Competência demonstrada a um nível elevado
3	4,5 - 6,4	Competência demonstrada
1	1 - 4,4	Competência não demonstrada

A identificação das dimensões relevantes, e respetiva ponderação, é efetuada através da análise dos comportamentos de cada competência e de cada nível do Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, mapeado na Estrutura Universal de Competências da SHL, na qual o OPQ32r se encontra mapeado empiricamente.

A interpretação dos resultados baseia-se, pois, em modelos psicométricos validados, que estimam a probabilidade de manifestação de determinados comportamentos com base nas correlações entre traços de personalidade e competências profissionais.

A padronização, a automatização da análise e o uso de normas de referência asseguram neutralidade, equidade e consistência estatística entre candidatos.

As dimensões de personalidade associadas a cada competência são as seguintes:

Competência	Dimensões do OPQ32r
Orientação para o Serviço Público	Cumpridor, Democrático, Humano.
Orientação para a Mudança e Inovação	Convencional (-), Adaptável, Procura da Variedade, Independente, Otimista, Conceptual, Inovador.
Gestão do Conhecimento	Conceptual, Independente, Competitivo (-), Metódico.
Inteligência Emocional	Tranquilo, Emocionalmente Controlado, Imperturbável, Humano, Decidido (-), Otimista, Democrático.

O símbolo “(-)” indica que pontuações mais baixas nessa dimensão favorecem a competência (por exemplo, menor convencionalidade está correlacionada com maior abertura à inovação).

Os critérios de aprovação/exclusão no parâmetro competências comportamentais são os seguintes:

Menção classificativa no parâmetro	Critério
Apto	Nível 3 ou superior, em três competências.
Não Apto	Nível 1, em duas ou mais competências.

3.3 Integração e menção classificativa final

Nos termos do n.º 2 do Artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, o método de seleção avaliação psicológica é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, é excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido a menção de Não Apto no método de seleção.

Menções nos parâmetros	Menção final
Apto em ambos os parâmetros — Aptidões Cognitivas e Competências Comportamentais	Apto
Não Apto em um ou em ambos os parâmetros	Não Apto

4 Resultados

A aplicação do método de seleção decorreu no dia 12 de fevereiro de 2026. A síntese de aplicação do método de seleção é a seguinte:

Situação	N
Convocatórias	24
Faltas	5
Desistências	0
Candidatos que completaram o método	19

A lista nominativa com as menções classificativas, faltas e desistências, é a constante do Anexo I.

Os resultados individuais são comunicados a cada candidato na sua área pessoal do portal Emprego Público, através de Ficha Individual de Avaliação Psicológica, constante do Anexo II.

5 Conclusão

O presente relatório documenta a conceção e a aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica, realizadas por técnicos/as superiores da Divisão de Recrutamento e Valorização Profissional da DGAEP, psicólogos/as com cédula profissional ativa na Ordem dos Psicólogos Portugueses.

Os dados individuais de todos os candidatos foram tratados com estrita observância do dever de sigilo profissional e do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).

Lisboa, 25 de fevereiro de 2026

A Equipa de Avaliação Psicológica:

Ana Ribeiro, Psicóloga, Cédula Profissional OPP nº 3952

Rita Correia, Psicóloga, Cédula Profissional OPP nº 8592

Rui Dias, Psicólogo, Cédula Profissional OPP n.º 28145

A Psicóloga Coordenadora

Assinado por: **Rita Susana Bento Correia**
Num. de Identificação: 11007460
Data: 2026.02.25 19:04:15+00'00'

Anexo I

Lista nominativa com menções classificativas, faltas e desistências.

Cód. candidatura	Nome	Resultado
C2025/1012/46175	André Bento	Faltou
C2025/1012/47696	Adriana Casal	Apto
C2025/1012/43422	António Miguel Lopes Cardão	Não Apto
C2025/1012/47394	Bruna Marques	Apto
C2025/1012/46538	Bruna Moreira	Não Apto
C2025/1012/45017	Cristina Raposo Graça Medina	Não Apto
C2025/1012/45830	David Roberto Batista	Não Apto
C2025/1012/44342	Francisca Rodrigues Nogueira Moreira Fernandes	Faltou
C2025/1012/47049	Francisca de Oliveira Pestana	Faltou
C2025/1012/47683	Gonçalo Arménio Trigo Gonçalves	Faltou
C2025/1012/47998	Gonçalo Marques Nunes	Não Apto
C2025/1012/47193	Isabel Adelaide Barbosa Violante	Não Apto
C2025/1012/48190	Jacira De Oliveira Paulino Melo	Não Apto
C2025/1012/48250	Jessica Carvalho Moreira	Faltou
C2025/1012/45255	Joana Filipa Oliveira Da Silva Sousa	Apto
C2025/1012/44178	João Gonçalo Casanova Matos	Não Apto
C2025/1012/45615	João Rafael Félix Silvestre	Apto
C2025/1012/44420	Lélia Maria Russo Gigante Calado	Apto
C2025/1012/43584	Marcelo Isensee De Barros Sobrinho	Não Apto
C2025/1012/43353	Miguel Gonçalves Cruz Brigham Da Silva	Não Apto
C2025/1012/45947	Miria Lota	Apto
C2025/1012/46677	Natália Machado Gomes	Não Apto
C2025/1012/44089	Patrícia Alexandra Conceição Duarte	Não Apto
C2025/1012/46819	Rute Andreia Santos Heleno	Apto

Anexo II

Ficha Individual de Avaliação Psicológica

Esta ficha é confidencial e destina-se exclusivamente ao seu uso pessoal.

Nome:

Código de Candidatura:

Procedimento Concursal Comum aberto pelo Aviso (extrato) n.º 24050/2025/2, publicado em Diário da República n.º 188/2025, 2.ª série, de 30 de setembro, e publicitado integralmente na Bolsa de Emprego Público (OE202509/0912), no portal Emprego Público (P2025/1012) e no site da Entidade Orçamental (EO), para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças, no Departamento de Consultadoria Jurídica e Orçamental, previstos no mapa de pessoal da EO.

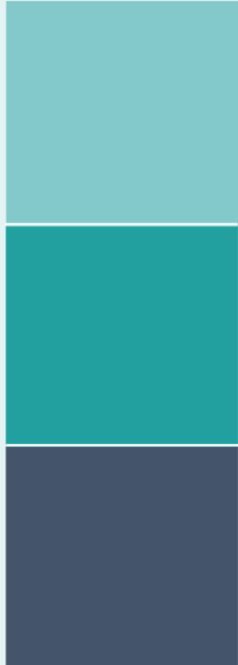
Aptidões Cognitivas	Nível de desempenho na aptidão
Raciocínio Dedutivo	
Raciocínio Lógico	
Menção classificativa no parâmetro	

Competências Comportamentais	Nível de desempenho na competência
Orientação para o Serviço Público	
Orientação para a Mudança e Inovação	
Gestão do Conhecimento	
Inteligência Emocional	
Menção classificativa no parâmetro	

Menção classificativa final

A Equipa de Psicologia

Lisboa, __ de _____ de 2026



Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Rua da Alfândega, nº 5A, 2º, 1149-095 Lisboa

Tel. +351 213 915 300 | www.dgaep.gov.pt

ANEXO II

Lista unitária de classificação obtida no método de avaliação Avaliação Psicológica

Candidato	Cód. Candidatura	Resultado
André Bento	C2025/1012/46175	Faltou
Adriana Casal	C2025/1012/47696	Apto
António Miguel Lopes Cardão	C2025/1012/43422	Não Apto
Bruna Marques	C2025/1012/47394	Apto
Bruna Moreira	C2025/1012/46538	Não Apto
Cristina Raposo Graça Medina	C2025/1012/45017	Não Apto
David Roberto Batista	C2025/1012/45830	Não Apto
Francisca Rodrigues Nogueira Moreira Fernandes	C2025/1012/44342	Faltou
Francisca de Oliveira Pestana	C2025/1012/47049	Faltou
Gonçalo Arménio Trigo Gonçalves	C2025/1012/47683	Faltou
Gonçalo Marques Nunes	C2025/1012/47998	Não Apto
Isabel Adelaide Barbosa Violante	C2025/1012/47193	Não Apto
Jacira De Oliveira Paulino Melo	C2025/1012/48190	Não Apto
Jessica Carvalho Moreira	C2025/1012/48250	Faltou
Joana Filipa Oliveira Da Silva Sousa	C2025/1012/45255	Apto
João Gonçalo Casanova Matos	C2025/1012/44178	Não Apto
João Rafael Félix Silvestre	C2025/1012/45615	Apto
Lélia Maria Russo Gigante Calado	C2025/1012/44420	Apto
Marcelo Isensee De Barros Sobrinho	C2025/1012/43584	Não Apto
Miguel Gonçalves Cruz Brigham Da Silva	C2025/1012/43353	Não Apto
Miria Lota	C2025/1012/45947	Apto
Natália Machado Gomes	C2025/1012/46677	Não Apto
Patrícia Alexandra Conceição Duarte	C2025/1012/44089	Não Apto
Rute Andreia Santos Heleno	C2025/1012/46819	Apto

ANEXO III

Lista nominal de candidatos para realização de Entrevista de Avaliação de Competências

Cód. candidatura	Nome	Data	Hora
C2025/1012/47696	Adriana Casal	20.03.2026	14:30
C2025/1012/47394	Bruna Marques	20.03.2026	15:30
C2025/1012/45255	Joana Filipa Oliveira Da Silva Sousa	20.03.2026	16:30
C2025/1012/45615	João Rafael Félix Silvestre	26.03.2026	09:30
C2025/1012/44420	Lélia Maria Russo Gigante Calado	26.03.2026	10:30
C2025/1012/45947	Miria Lota	26.03.2026	11:30
C2025/1012/46819	Rute Andreia Santos Heleno	26.03.2026	12:30