



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

AA

Ata de reunião para procedimento concursal comum para ocupação de dezasseis postos de trabalho para a carreira/categoria de técnico superior na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado a afetar ao mapa de pessoal do ACM, IP

Ata nº 1/ACM,IP/2014	3 de março
	Hora início 10h ----Hora término 13h

Local	ACM,IP		
Área	Referência A, B, C, D e E/1.1. a 1.5 do Aviso de Abertura	Nº de Postos de trabalho	16
Publicitação	DR nº		Aviso nº
	BEP nº		
	Site ACM,IP		
	Jornal		
Júri	Presidente	Dra. Maria do Rosário Farmhouse Simões Alberto	
	1º Vogal Efetivo	Dr. Pedro Miguel Laranjeira da Cruz Calado	
	2º Vogal Efetivo	Prof. Doutor Luís Mah	
Ordem de trabalhos	Fixar os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção; Fixar a respectiva ponderação Fixar a grelha classificativa e o sistema de valoração final.		

#### Questão Prévia

Todas as deliberações do júri referidas na presente ata foram tomadas por unanimidade dos seus membros.

### I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

A – PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) será aplicada aos candidatos que:

- Não sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- Sendo detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria não se encontrem a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

Adm  
H

- c. Sendo detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria se encontrem a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, manifestem por escrito a opção por este método de seleção;
- d. Encontrando-se em situação de requalificação não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

A Prova de Conhecimentos, com uma ponderação de 50%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função posta a concurso.

Para efeitos da classificação deste item, e atento o disposto no nº 2 do art. 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril será atribuída uma valoração de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

A prova de conhecimentos reveste uma natureza teórica, é de realização individual, tem a duração máxima de 45 minutos, visa avaliar conhecimentos genéricos e específicos constantes do ponto 15 do Aviso de abertura, sendo constituída por questões de desenvolvimento e perguntas diretas, valoradas como a seguir se indica:

- i.i Uma questão de resposta obrigatória (questão nº 1 valorada em 5 valores) a resposta não poderá exceder uma página A4, sob pena de ser considerado como não escrito tudo o que ultrapassar este limite.
- ii.i Uma questão obrigatória relativa a cada área (ciências sociais, jurídica, financeira, apoios comunitários e informática) de entre 5 questões (questões nºs 2, 3,4, 5 e 6 qualquer delas valoradas em 5 valores) a resposta não poderá exceder meia página A4, sob pena de ser considerado como não escrito tudo o que ultrapassar este limite.
- iii.i Uma questão de desenvolvimento, relacionada com cada área, cuja resposta não poderá exceder uma página e meia A4, sob pena de ser considerado como não escrito tudo o que ultrapassar este limite, (questão nº 7 valorada com 10 valores)

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada uma das questões, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$CPC = (Q1 + Qi + Q7) / 3$$

em que:

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos

Q1 = Questão 1

Qi = Questão 2, ou 3, ou 4, ou 5, ou 6

Q7 = Questão 7

É aprovada, constituindo o anexo I, a ficha para avaliação da prova de conhecimentos, a qual faz parte integrante da presente ata.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

Apr  
#

B – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) será aplicada aos candidatos que:

- a. Não sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- b. Sendo detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria não se encontrem a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- c. Sendo detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria se encontrem a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, manifestem por escrito a opção por este método de seleção;
- d. Encontrando-se em situação de requalificação não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 25%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto trabalho a ocupar, sendo efectuada por entidade especializada, nos termos do artigo 10º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril e terá em conta o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para os postos de trabalho a ocupar:

- i. Competência 1 (C1): Capacidade de resposta a problemas concretos;
- ii. Competência 2 (C2): Sentido crítico e transversal das questões migratórias;
- iii. Competência 3 (C3): Autonomia e proatividade;
- iv. Competência 4 (C4): Aptidão para trabalhar em equipa;
- v. Competência 5 (C5): Capacidade para Relações Interculturais;
- vi. Competência 6 (C6): Identificação com a missão do ACM, IP

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto. Na última fase do método, para cada candidato que o tenha completado, será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

Nesta última fase a avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 08 valores e Insuficiente - 04 valores.

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$AP = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

em que:

AP = Avaliação Psicológica

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

A A  
pm

C5 = Competência 5

C6 = Competência 6

É aprovada, constituindo o anexo II, a ficha individual a utilizar na fase final do método de seleção avaliação psicológica, a qual faz parte integrante da presente ata.

### C - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A Avaliação Curricular será utilizada relativamente aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

Se os candidatos que reúnam estas condições, afastarem, por escrito, a aplicação deste método, ser-lhes-á aplicável os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 50%.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores a valorar numa escala de 0 a 20 valores:

#### 1) Habilitação Académica (HA)

No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o grau académico ao nível da licenciatura e que a mesma seja adequada às áreas indicadas no ponto 1 do aviso de abertura mencionado em epígrafe, e que são as constantes no anexo IX que passa a fazer parte integrante da presente ata, ponderando-se, ainda, a titularidade do grau de mestre ou doutorado nas referidas áreas.

Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao da licenciatura, desde que nas áreas referidas no ponto 1. do Aviso, deve ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher.

No presente concurso não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Assim, o júri deliberou atribuir a seguinte valoração:

TABELA I - VALORAÇÃO HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Habilitações ao nível da licenciatura indicada no ponto 1 do Aviso de abertura	18 valores
Habilitações ao nível do mestrado ou doutoramento nas áreas referidas no ponto 1. do Aviso de abertura	20 valores

Handwritten signature or initials in the top right corner.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

2) Formação profissional (FP)

A Formação Profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.

Neste fator apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, valorada de acordo com o seguinte tabela:

TABELA II - VALORAÇÃO FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Sem formação	0 valores
Por cada ação de formação de duração até 30 horas	1 valor
Por cada ação de formação de duração entre 31 e 60 horas	2 valores
Por cada ação de formação de duração superior a 60 horas	3 valores

O júri deliberou que a participação em seminários, conferências, colóquios e ações afins relacionadas com os postos de trabalho a preencher é valorada como ações de formação com a duração até 30 horas.

O Júri deliberou, ainda, que as ações de formação profissional a considerar, seriam apenas as reportadas aos últimos três anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas.

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte:

TABELA III - DURAÇÃO AÇÕES FORMAÇÃO

Período	Horas
Um dia	6 horas
Uma semana	30 horas
Um mês	120 horas

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

3) Experiência Profissional (EP)

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher.

Pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, a saber:

TABELA IV – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (CONDIÇÕES PREFERENCIAIS)



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

#  
#  
#

Experiência nas áreas de atividade elencadas no ponto 1. do aviso de abertura até 3 anos	2 valores
Experiência nas áreas de atividade elencadas no ponto 1. do aviso de abertura de 3 a 5 anos	3 valores
Experiência nas áreas de atividade elencadas no ponto 1. do aviso de abertura de mais de 5 anos	5 valores
Aptidão para trabalhar em equipas multiculturais e interdisciplinares;	2,5 valores
Conhecimentos médios/elevados, na ótica do utilizador, das aplicações do MSOutlook e MOffice (em especial Word, Excel e PowerPoint) e Internet;	2,5 valores
Sólidos conhecimentos da língua inglesa;	5 valores
Pós-graduações relacionadas com as áreas postas a concurso.	5 valores

Estes fatores são avaliados e ponderados, desde que comprovados, tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores.

4) AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

- a. No âmbito do SIADAP (aplicável aos candidatos que foram avaliados no âmbito do SIADAP)

Neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que foram executadas funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.

Assim, o júri deliberou que a correspondência se faça nos termos seguintes:

TABELA V – CORRESPONDÊNCIA ENTRE ESCALA DO SIADAP E ESCALA DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Escala do SIADAP	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante (4 a 5)	15 a 20
Desempenho Adequado (2 a 3,999)	9,5 a 14,99
Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	1 a 9,49

em que:

X = Avaliação pelo SIADAP

Y = Avaliação no procedimento concursal

# April



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

Assim:

Se X for entre 4 e 5 aplica-se a seguinte fórmula:

$$Y = 15 + (X - 4) * 5$$

Se X for entre 2,0 e 4,0 aplica-se a seguinte fórmula:

$$Y = 9,5 + (X - 2) * 5,5/2$$

Se X for menor que 2,0 aplica-se a seguinte fórmula:

$$Y = 1 + (X - 1) * 8,5$$

Estas fórmulas foram elaboradas de acordo com as proporções entre as escalas que a priori foram definidas.

Assim, optou-se por adotar três condições, visto que não era possível fazer uma proporção direta entre as duas escalas.

Como se pode observar na Tabela V, as duas escalas não medem as mesmas quantidades e como se pretendia uma correspondência qualitativa/quantitativa foi necessário aplicar "regras de 3 simples" às três condições mencionadas. As fórmulas são já uma simplificação das "regras de 3 simples" utilizadas.

O júri deliberou atender apenas à última avaliação obtida pelo trabalhador nos últimos 3 anos.

b. Por Ponderação Curricular (aplicável quando o candidato não foi avaliado)

A ponderação curricular é efetuada em termos semelhantes à que é utilizada para suprir a falta de avaliação, no âmbito do SIADAP.

Sempre que o candidato não tiver avaliação do desempenho no último ano, não superior a três, será efetuada ponderação curricular, deliberando o júri considerar os seguintes fatores:

Habilitações profissionais (HP);  
Experiência profissional (EP);  
Habilitações académicas (AC).

O júri deliberou estabelecer a seguinte fórmula de cálculo para a ponderação curricular:

$$PC = HP + EP + HA$$

em que:

Habilitações profissionais (HP) incluem cursos específicos para o exercício de funções, bem como outra formação adequada às funções a desempenhar nos termos constantes da tabela seguinte:

TABELA VI - VALORAÇÃO DAS HABILITAÇÕES PROFISSIONAIS

Formação adequada às funções a desempenhar igual ou superior a 70 h de formação	5 valores
---	-----------

to Agui



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

Formação adequada às funções a desempenhar igual ou superior a 35 h de formação	3 valores
Formação adequada às funções a desempenhar inferior a 35 h de formação	1 valor
Sem formação	0 valores

Experiência profissional (EP) inclui o exercício de cargos de chefia ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

TABELA VII - VALORAÇÃO DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Exercício de cargo de chefia ou outras funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social por período superior a 5 anos	5 valores
Exercício de cargo de chefia ou outras funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social por período até 5 anos	3 valores
Não exercício de cargo de chefia ou outras funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	0 valores

Funções de reconhecido interesse público - coordenação de projetos ou de grupos de trabalho; representação do órgão ou serviço ou do membro do governo em reuniões no território nacional ou no estrangeiro; atividades como docente, formador, conferencista ou orador em áreas diretamente relacionadas com as constantes no ponto 1 do aviso de abertura.

Funções de relevante interesse social – funções em organizações representativas dos trabalhadores; em associações públicas ou instituições particulares de solidariedade social.

Habilitações académicas (HA) valoradas de acordo com a seguinte tabela:

TABELA VIII - VALORAÇÃO DAS HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Habilitações ao nível de licenciatura	5 valores
Habilitações ao nível do mestrado ou doutoramento	10 valores

O resultado obtido na ponderação curricular será convertido para a escala de 0 a 20 valores, utilizando-se o método de conversão referido na avaliação de desempenho.

É aprovada, constituindo o anexo III, a ficha individual a utilizar na ponderação curricular, aplicável aos candidatos que não tenham avaliação de desempenho, a qual faz parte integrante da presente ata.





PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

Handwritten initials/signature in the top right corner.

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$CFAC = (2 HA + FP + 6 EP + AD) / 10$$

em que:

CFAC = Classificação Final da Avaliação Curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do desempenho

É aprovada, constituindo o anexo IV, a ficha para a avaliação final da avaliação curricular, a qual faz parte integrante da presente ata.

#### D - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será utilizada relativamente aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação(SME), se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

A entrevista de avaliação de competências terá uma ponderação de 25%, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função:

- i. Competência 1 (C1): Capacidade de resposta a problemas concretos;
- ii. Competência 2 (C2): Sentido crítico e transversal das questões migratórias;
- iii. Competência 3 (C3): Autonomia e proatividade;
- iv. Competência 4 (C4): Aptidão para trabalhar em equipa;
- v. Competência 5 (C5): Capacidade para Relações Interculturais;
- vi. Competência 6 (C6): Identificação com a missão do ACM, IP

A aplicação deste método, que será realizado por técnico competente, nos termos do artigo 12º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 janeiro alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, baseia-se num guião de entrevista, a elaborar pelo respetivo técnico, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada segundo os níveis classificativos de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 08 e 04 valores.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (CEAC) será obtida através da seguinte fórmula:



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

C6 = Competência 6

Concluída a primeira fase de aplicação dos métodos de seleção, procede-se à segunda fase, que será aplicável apenas aos candidatos que tenham obtido uma valorização superior a 9,5 valores.

É aprovada, constituindo o anexo V, a ficha para avaliação da entrevista avaliação de competências, a qual faz parte integrante da presente ata.

## II - MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR

### ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, será aplicada a todos os candidatos que foram aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

Este método terá uma duração não superior a 30 minutos, podendo todas ou parte das questões ser colocadas em Inglês, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam com arredondamento até às centésimas.

Assim, o júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

- a) Conhecimentos Gerais
  - b) Motivação
  - c) Relacionamento Interpessoal
  - d) Tolerância à Pressão e Contrariedades
  - e) Planeamento e Organização
  - f) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
  - g) Trabalho de Equipa e Cooperação
- 
- a) Por conhecimentos gerais (CG) entende-se o conjunto de saberes que permita ao trabalhador discernir sobre questões de caráter genérico.
  - b) Por motivação (MOT) entende-se a vontade que o trabalhador demonstra para contribuir para a prossecução dos objetivos da organização.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

A  
A  
20h

- c) Por relacionamento interpessoal (RI) entende-se a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- d) Por tolerância à pressão e contrariedades (TPC) entende-se a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.
- e) Por planeamento e organização (PO) entende-se a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados.
- f) Por responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS) entende-se a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- g) Por trabalho de equipa e cooperação (TEC) entende-se a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição intercultural e cooperar com outros de forma ativa.

A classificação deste item far-se-á de acordo com a seguinte tabela, que será utilizada em sede de entrevista:

TABELA IX – CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 Valores
CONHECIMENTOS GERAIS (CG)					
MOTIVAÇÃO (MOT)					
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)					
TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES (TPC)					
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO (PO)					
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO (RCS)					
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO (TEC)					

Em que:

- Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência;
- Bom – Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade clareza e pertinência;
- Suficiente – Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência;
- Reduzido – Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;
- Insuficiente – Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência;

Na entrevista será utilizado o guião anexo à presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (CEPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEPS = (CG + MOT + RI + TPC + PO + RCS + TEC) / 7$$

em que:

to A. S. M.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção  
CG = Conhecimentos gerais  
MOT = Motivação  
RI = Relacionamento Interpessoal  
TPC = Tolerância à Pressão e Contrariedades  
PO = Planeamento e Organização  
RCS = Responsabilidade e Compromisso com o Serviço  
TEC = Trabalho de Equipa e Cooperação

É aprovada, constituindo o anexo VI, a ficha para avaliação da entrevista profissional de seleção, a qual faz parte integrante da presente ata.

III - VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Quer na Prova de Conhecimentos (PC), quer na Avaliação Psicológica (AP), quer na Avaliação Curricular (AC), quer na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), quer ainda na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores, caso isto não suceda serão de imediato eliminados, em conformidade com o disposto no nº 13 do artigo 18º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril.

Nos termos previstos no artigo 34º da referida Portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Candidatos a quem são aplicados os métodos de seleção referidos nos pontos A e B (Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica) da presente ata

$$CF = 0,5 * CPC + 0,25 * CAP + 0,25 * CEPS$$

em que:

CF = Classificação Final  
CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos  
CAP = Classificação Avaliação Psicológica  
CEPS = Classificação Entrevista Profissional de Seleção

b) Candidatos a quem são aplicados os métodos de seleção referidos nos pontos C e D (Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de Competências) da presente ata

$$CF = 0,5 * CAC + 0,25 * CEAC + 0,25 * CEPS$$

em que:

CF = Classificação final  
CAC = Classificação da Avaliação Curricular  
CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

#### IV - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do art. 35º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril.

Caso continue a subsistir igualdade de valorações, atender-se-á a maior valoração no fator "Experiência Profissional".

As fichas de apuramento da classificação final constituem os anexos VII e VIII à presente ata da mesma fazendo parte integrante, consoante se trate de candidatos que realizem prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção (anexo VII) ou candidatos que a quem é feita a avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção (anexo VIII), respetivamente.

#### V - EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

#### VI - FICHAS

Mais deliberou o Júri aprovar as seguintes fichas que se anexam, e que fazem parte integrante da presente ata:

Anexo I: Ficha individual de classificação da Prova de Conhecimentos

Anexo II: Ficha individual da classificação da Avaliação Psicológica

Anexo III: Ficha individual da Ponderação Curricular

Anexo IV: Ficha individual de classificação da Avaliação Curricular

Anexo V: Ficha individual da classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

Anexo VI: Ficha individual de classificação da Entrevista Profissional de Seleção

Anexo VII: Ficha de Apuramento da Classificação Final dos candidatos que realizem prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção

Anexo VIII: Ficha de Apuramento da Classificação Final dos candidatos a quem é feita avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção

Anexo IX: Tabela de Licenciaturas



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

Nada mais havendo a tratar, o júri deliberou encerrar a sessão da qual se lavrou a presente ata que, após a respetiva aprovação, vai ser assinada pelos seus membros.

A PRESIDENTE DO JÚRI

1.º VOGAL EFETIVO

2.º VOGAL EFETIVO

F A  
RDA



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

ANEXO I  
TÉCNICO SUPERIOR

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO PROVA DE CONHECIMENTOS

REFERÊNCIA-----

NOME DO CANDIDATO:

---

Questão 1 5 valores	Questão 2 ou 3, ou 4, ou 5, ou 6 5 valores	Questão 7 Desenvolvimento 10 valores	Classificação Final

Lisboa, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2014

A PRESIDENTE DO JÚRI:

O 1.º VOGAL EFETIVO:

O 2.º VOGAL EFETIVO:

Apur



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

ANEXO II  
TÉCNICO SUPERIOR

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA \*  
(A utilizar na última fase do método para os candidatos que o tenham completado)

NOME DO CANDIDATO: \_\_\_\_\_

Perfil de Competências Definido	Nível Classificativo				
	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores
Capacidade de resposta a problemas concretos (C1)					
Sentido crítico e transversal das questões migratórias (C2)					
Autonomia e proatividade (C3)					
Aptidão para trabalhar em equipa (C4)					
Capacidade para Relações Interculturais (C5)					
Identificação com a missão do ACM, IP (C6)					

$$CFAP = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

$$CFAP = \square + \square + \square + \square + \square + \square / 6$$

$$CFAP = \square$$

Lisboa, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2014



  
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

A PRESIDENTE DO JÚRI:

O 1.º VOGAL EFETIVO:

O 2.º VOGAL EFETIVO:

i A Avaliação Psicológica é realizada, obrigatoriamente, por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública. Este método de seleção pode comportar várias fases, sendo que nas fases intermédias a valoração é feita através da menção classificativa de apto e não apto. Na última fase do método (a que corresponde a presente ficha), para as competências previamente definidas e avaliadas, o nível atingido e o resultado final obtido são utilizados os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem respectivamente 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A  
J  
SM



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

ANEXO III  
TÉCNICO SUPERIOR

FICHA DE PONDERAÇÃO CURRICULAR  
(Aplicável aos candidatos sem avaliação SIADAP, mas com vínculo à FP)

NOME DO CANDIDATO

---

1. Habilitações profissionais

Formação adequada às funções a desempenhar igual ou superior a 70 h de formação	5 valores	<input type="checkbox"/>
Outra formação adequada às funções a desempenhar igual ou superior a 35 h de formação	3 valores	<input type="checkbox"/>
Outra formação adequada às funções a desempenhar inferior a 35 h de formação	1 valor	<input type="checkbox"/>
Sem formação	0 valores	<input type="checkbox"/>

2. Experiência profissional

Exercício de cargo de chefia ou outras funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social por período superior a 5 anos	5 valores	<input type="checkbox"/>
Exercício de cargo de chefia ou outras funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social por período até 5 anos	3 valores	<input type="checkbox"/>
Não exercício de cargo de chefia ou outras funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	0 valores	<input type="checkbox"/>

H A  
JL



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

3. Habilitações académicas

Habilitações ao nível de licenciatura	5 valores	<input type="checkbox"/>
Habilitações ao nível do mestrado ou doutoramento	10 valores	<input type="checkbox"/>

$$\text{CPC} = \text{HP} + \text{EP} + \text{HA}$$

$$\text{CPC} = \square + \square + \square$$

$$\text{CPC} = \square$$

Lisboa, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2014

A PRESIDENTE DO JÚRI:

O 1.º VOGAL EFETIVO:

O 2.º VOGAL EFETIVO:



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

F A  
2020

ANEXO IV  
TÉCNICO SUPERIOR

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME DO CANDIDATO:

---

I — Habilitação Académica de Base (HA)

Habilitações ao nível da licenciatura considerada adequada	18 valores	<input type="checkbox"/>
Habilitações ao nível do mestrado ou doutoramento nas áreas referidas no ponto 1. Do aviso de abertura.	20 valores	<input type="checkbox"/>

II — Formação Profissional (FP)

Sem formação	0 valores	<input type="checkbox"/>
Por cada ação de formação de duração até 30 horas	1 valor	<input type="checkbox"/>
Por cada ação de formação de duração entre 31 e 60 horas	2 valores	<input type="checkbox"/>
Por cada ação de formação de duração superior a 60 horas	3 valores	<input type="checkbox"/>

Pontuação máxima deste fator 20 valores

III — Experiência profissional (EP)



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

*Handwritten signature*

Experiência nas áreas de atividade elencadas no ponto 1. do aviso de abertura até 3 anos	2 valores	<input type="checkbox"/>
Experiência nas áreas de atividade elencadas no ponto 1. do aviso de abertura de 3 a 5 anos	3 valores	<input type="checkbox"/>
Experiência nas áreas de atividade elencadas no ponto 1. do aviso de abertura de mais de 5 anos	5 valores	<input type="checkbox"/>
Aptidão para trabalhar em Equipas Multiculturais e Interdisciplinares	2,5 valores	<input type="checkbox"/>
Conhecimentos médios/elevados, na ótica do utilizador, das aplicações MSOutlook e MSOffice (em especial Word, Excel, e PowerPoint) e Internet	2,5 valores	<input type="checkbox"/>
Sólidos conhecimentos da língua inglesa	5 valores	<input type="checkbox"/>
Pós-graduações relacionadas com as áreas postas a concurso	5 Valores	<input type="checkbox"/>

Os candidatos são pontuados no fator "Experiencia Profissional "até ao limite máximo de 20 valores.

Total EP

IV — Avaliação do desempenho (AD)

Escala do SIADAP	Escala do Procedimento Concursal	Avaliação
Desempenho Relevante (4 a 5)	15 a 20	<input type="checkbox"/>
Desempenho Adequado (2 a 3,999)	9,5 a 14,99	<input type="checkbox"/>
Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	1 a 9,49	<input type="checkbox"/>

Em que:

X = Avaliação pelo SIADAP

Y = Avaliação no procedimento concursal

Assim:

Se X for entre 4 e 5 aplica-se a seguinte fórmula:

$$Y = 15 + (X - 4) * 5$$



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

F. A. J. M.

Se X for entre 2,0 e 4,0 aplica-se a seguinte fórmula:

$$Y = 9,5 + (X - 2) * 5,5 / 2$$

Se X for menor que 2,0 aplica-se a seguinte fórmula:

$$Y = 1 + (X - 1) * 8,5$$

Em que:

$$CFAC = (2 HA + FP + 6 EP + AD) / 10$$

Ou seja:

$$CFAC = (2 * \square + \square + 6 * \square + \square) / 10$$

$$CFAC = \square$$

Lisboa, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2014

A PRESIDENTE DO JÚRI:

O 1.º VOGAL EFETIVO:

O 2.º VOGAL EFETIVO:

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.



ANEXO V  
TÉCNICO SUPERIOR

FICHA CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

NOME DO CANDIDATO: \_\_\_\_\_

Perfil de Competências Definido	Nível Classificativo					CEPS
	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	
Capacidade de resposta a problemas concretos (C1)						
Sentido crítico e transversal das questões migratórias (C2)						
Autonomia e proatividade (C3)						
Aptidão para trabalhar em equipa (C4)						
Capacidade para Relações Interculturais (C5)						
Identificação com a missão do ACM, IP (C6)						

Em que:

- Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência;
- Bom – Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade clareza e pertinência;
- Suficiente – Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência;
- Reduzido – Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;
- Insuficiente – Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência;

A  
A  
A



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

$$CFAP = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

$$CFAP = \boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}} \div 6$$

$$CEAC = \boxed{\phantom{00}}$$

OBS: A entrevista de Avaliação de Competências é realizada por técnico devidamente formado e baseia-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, a elaborar pelo técnico. O guião deverá estar associado à presente grelha de avaliação individual.

Lisboa, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2014

A PRESIDENTE DO JÚRI:

O 1.º VOGAL EFETIVO:

O 2.º VOGAL EFETIVO:




  
 PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
   
 ACM, I.P.

ANEXO VI
   
 TÉCNICO SUPERIOR

FICHA CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL SELEÇÃO

NOME DO CANDIDATO:

Perfil de Competências Definido	Nível Classificativo					CEPS
	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	
Conhecimentos Gerais (CG)						
Motivação (MOT)						
Relacionamento Interpessoal (RI)						
Tolerância à Pressão e Contrariedades (TPC)						
Planeamento e Organização (PO)						
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS)						
Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)						

Em que:

Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência;  
 Bom – Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade clareza e pertinência;  
 Suficiente – Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência;  
 Reduzido – Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;  
 Insuficiente – Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.



Classificação Final da Entrevista Profissional de Seleção

$$\text{CEPS} = (\text{CG} + \text{MOT} + \text{RI} + \text{TPC} + \text{PO} + \text{RCS} + \text{TEC}) / 7$$

$$\text{CEPS} = ( \square + \square + \square + \square + \square + \square + \square ) / 7$$

$$\text{CEPS} = \square$$

Lisboa, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2014

A PRESIDENTE DO JÚRI:

O 1.º VOGAL EFETIVO:

O 2.º VOGAL EFETIVO:

Agda  
+ Fpb



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

ANEXO VII  
TÉCNICO SUPERIOR

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL  
(Candidatos que realizam Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica)

NOME DO CANDIDATO:

---

1. Prova de Conhecimentos (PC)

Questão 1 5 valores	Questão 2, ou 3, ou 4, ou 5, ou 6 5 valores	Questão 7 Desenvolvimento 10 valores	Classificação Final

2 – Avaliação Psicológica

Perfil de Competências Definido	Nível Classificativo					
	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	CAP
Capacidade de resposta a problemas concretos (C1)						
Sentido crítico e transversal das questões migratórias (C2)						
Autonomia e proatividade (C3)						
Aptidão para trabalhar em equipa (C4)						
Capacidade para Relações Interculturais (C5)						
Identificação com a missão do ACM, IP (C6)						



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

A  
XW

$$CFAP = (C1 \square + C2 \square + C3 \square + C4 \square + C5 \square + C6 \square) / 6$$

$$CFAP = \square$$

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Perfil de Competências Definido	Nível Classificativo					CEPS
	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	
Conhecimentos Gerais (CG)						
Motivação (MOT)						
Relacionamento Interpessoal (RI)						
Tolerância à Pressão e Contrariedades (TPC)						
Planeamento e Organização (PO)						
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS)						
Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)						

$$CEPS = (CG \square + MOT \square + RI \square + TPC \square + PO \square + RCS \square + TEC \square) / 7$$

$$CEPS = \square$$

3 – Classificação Final

$$CF = 0,5*PC + 0,25*AP + 0,25*EPS$$

$$CF = 0,5* \square + 0,25* \square + 0,25* \square$$

$$CF = \square$$

Lisboa, \_\_\_/\_\_\_/2014

A A  
SW



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

A PRESIDENTE DO JÚRI:

O 1.º VOGAL EFETIVO:

O 2.º VOGAL EFETIVO:



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

ANEXO VIII  
TÉCNICO SUPERIOR

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL  
(Candidatos que realizam Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação Competências)

NOME DO CANDIDATO:

---

1. Avaliação Curricular (AC)

1.1 Habilitações académicas

Licenciatura

Mestrado/Doutoramento

Total Parcial HA

1.2 Formação Profissional (FP)

Sem formação

Formação até 30 H

Formação entre 31 H e 60 H

Formação superior a 60 H

Pontuação máxima 20 valores

Total Parcial FP



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

A  
A  
A

1.3 - Experiência Profissional (EP)

Experiência nas áreas de atividade elencadas no ponto 1. do aviso de abertura até 3 anos	2 valores	<input type="checkbox"/>
Experiência nas áreas de atividade elencadas no ponto 1. do aviso de abertura de 3 a 5 anos	3 valores	<input type="checkbox"/>
Experiência nas áreas de atividade elencadas no ponto 1. do aviso de abertura de mais de 5 anos	5 valores	<input type="checkbox"/>
Aptidão para trabalhar em Equipas Multiculturais e Interdisciplinares	2,5 valores	<input type="checkbox"/>
Conhecimentos médios/elevados, na ótica do utilizador, das aplicações MSOutlook e MSOffice (em especial Word, Excel, e PowerPoint) e Internet	2,5 valores	<input type="checkbox"/>
Sólidos conhecimentos da língua inglesa	5 valores	<input type="checkbox"/>
Pós-graduações relacionadas com as áreas postas a concurso	5 Valores	<input type="checkbox"/>

Os candidatos são pontuados no fator "Experiencia Profissional "até ao limite máximo de 20 valores.

Total Parcial EP

1.4 – Avaliação de Desempenho

1.4.1 - SIADAP

- Desempenho Relevante (4 a 5)
- Desempenho Adequado (2 a 3,999)
- Desempenho Inadequado (1 a 1,999)

1.4.2. – Ponderação Curricular (âmbito SIADAP)

- Desempenho Relevante (4 a 5)
-



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

Desempenho Adequado (2 a 3,999)

Desempenho Inadequado (1 a 1,999)

$$CFAC = (2HA + FP + 6EP + AD) / 10$$

Ou seja:

$$AC = (2 * \square + \square + 6 * \square + \square) / 10$$

$$CFAC = \square$$

## 2 – Entrevista de Avaliação de Competências

Perfil de Competências Definido	Nível Classificativo					
	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	CEPS
Capacidade de resposta a problemas concretos (C1)						
Sentido crítico e transversal das questões migratórias (C2)						
Autonomia e proatividade (C3)						
Aptidão para trabalhar em equipa (C4)						
Capacidade para Relações Interculturais (C5)						
Identificação com a missão do ACM, IP (C6)						

$$CFEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

$$CFEAC = (\square + \square + \square + \square + \square + \square) / 6$$

$$CFEAC = \square$$





PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Perfil de Competências Definido	Nível Classificativo					CEPS
	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	
Conhecimentos Gerais (CG)						
Motivação (MOT)						
Relacionamento Interpessoal (RI)						
Tolerância à Pressão e Contrariedades (TPC)						
Planeamento e Organização (PO)						
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS)						
Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)						

$$CEPS = (CG \square + MOT \square + RI \square + TPC \square + PO \square + RCS \square + TEC \square) / 7$$

3 – Classificação Final do Candidato

$$CFC = 0,5*AC + 0,25*EAC + 0,25*EPS$$

$$CFC = 0,5* \square + 0,25* \square + 0,25* \square =$$

$$CFC = \square$$

Lisboa, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2014

A PRESIDENTE DO JÚRI:

O 1.º VOGAL EFETIVO:

O 2.º VOGAL EFETIVO:



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Alto Comissariado para as Migrações, I.P.

ANEXO IX

Técnico Superior

TABELA DE LICENCIATURAS

REFERÊNCIA A

Área de estudo	Educação/Formação	Licenciatura	
Humanidades	Religião e Teologia	Ciência das Religiões	
		História das Religiões	
		Teologia	
	Línguas e Literaturas Estrangeiras	Interpretação de línguas	
		Línguas Clássicas	
		Línguas Estrangeiras	
		Segunda Língua	
	História	Tradução	
		História das culturas	
	Filosofia e Ética	Arqueologia	
		Filosofia	
	Ciências sociais e do comportamento	Psicologia	Ética
Psicologia			
Sociologia e outros		Sociologia	
		Antropologia Social	
		Demografia	
		Estudos Culturais ou Sociais	
		Etnografia	
		Geografia	
Ciência Política e cidadania		Ciência Política	
		Direitos Humanos	
		Estudos sobre paz e conflitos	
		História Política	
		Relações Internacionais	
Economia		Economia	
		Economia Política	
		História Económica	
Informação e jornalismo		Jornalismo e Reportagem	Ciências da comunicação
			Jornalismo

R  
A  
Du

Ciências Empresariais	Marketing e Publicidade	Estudos de mercado
		Publicidade
		Relações Públicas
Direito	Direito	Direito
Serviços Sociais	Serviços de apoio a crianças e jovens	Política social
		Educador Social
	Trabalho Social e Orientação	Serviço Social

REFERÊNCIA B

Direito	Direito	Direito Administrativo
		Direito Comunitário
		Direito Internacional

REFERÊNCIA C

Ciências Sociais e do Comportamento	Economia	Economia
Ciências Empresariais	Ciências Empresariais	Comércio
		Finanças, Banca e seguros
		Contabilidade e Fiscalidade
		Gestão e administração
		Secretariado e Trabalho Administrativo

REFERÊNCIA D

Ciências da educação	Ciências da educação	Ciências da Educação
		Avaliação Educacional
		Investigação Educacional
Ciências Sociais e do Comportamento	Sociologia e outros	Sociologia
		Antropologia Social
		Demografia
		Estudos Culturais ou Sociais
		Etnografia
		Geografia
	Economia	Economia
		Economia Política
		História Económica
Ciências Empresariais	Ciências Empresariais	Comércio
		Finanças, Banca e seguros
		Contabilidade e Fiscalidade
		Gestão e administração
		Secretariado e Trabalho Administrativo
Direito	Direito	Direito Administrativo
		Direito Comunitário

REFERÊNCIA E

*Handwritten signature*

Matemática e Estatística	Matemática e Estatística	Matemática
		Estatística
Informática	Ciências Informáticas	Administração de redes
		Análise de sistemas operativos
		Programação
		Informática
		Sistemas Operativos
Engenharia e Técnicas Afins	Eletrónica e Automação	Engenharia Informática
		Sistemas de comunicação
		Tecnologia de redes