

**Procedimento Concursal Comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, previsto no mapa de pessoal da Direção-Geral da Administração da Justiça.**

## **Ata nº 1**

B  
&  
R

**ATA N.º 1**

Aos trinta dias do mês de setembro de 2019, pelas 09:30 horas, nas instalações da Direção-Geral da Administração da Justiça, doravante simplesmente designada de DGAJ, localizadas na Avenida D. João II, 1.08.01 D/E, Ed. H, Pisos 0, 9-14, em Lisboa, no uso das competências conferidas pelas alíneas b) e c) do n.º 2, e n.º 3, todos os normativos do artigo 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, a seguir apenas designada de Portaria, por referência aos artigos 5º, 6º, 8º e 9º da mesma, reuniu o Júri nomeado por despacho de 16 de setembro de 2019, do Sr. Diretor-Geral da Administração da Justiça: -----

**Presidente** - Licenciado José Jorge dos Santos Brandão Pires, Subdiretor-Geral da Administração da Justiça; -----

**1º Vogal Efetivo** - Licenciada Maria Fernanda Dourado Tomaz, Diretora de Serviços da Direção de Serviços Jurídicos e Cooperação Judiciária Internacional;

**2º Vogal Efetivo** - Licenciado Paulo Jorge Miranda Mendes, Técnico Superior do mapa de pessoal da DGAJ. -----

--- Encontrando-se o júri em condições de validamente deliberar nos termos do n.º 1 do artigo 15º da Portaria e n.º 1 do artigo 29º do CPA, o Presidente do Júri declarou aberta a reunião, tendo o júri deliberado, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos: - -----

**Ponto Único** - Deliberação relativamente aos métodos de seleção a aplicar e suas fases; tipo de prova de conhecimentos e temas a abordar na mesma; fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, e sistema de valoração final de cada método de seleção.

*[Handwritten signature]*

1. Ao abrigo do disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os alíneas a) e c) do artigo 5º da Portaria, no presente procedimento concursal, considerando que é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão aplicados, nos termos do disposto nos referidos normativos, os métodos de seleção obrigatórios a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC), consoante os casos previstos, e como método complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência e análise dos seguintes elementos: -----

- i. Situação perante a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;-----
- ii. Titularidade da categoria;-----
- iii. Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;-----
- iv. Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios;-----

1.1.- Prova de Conhecimentos (PC) - será aplicada aos candidatos que: -----

- a) Não sejam titulares da categoria de técnico superior;-----
- b) Sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;-----
- c) Sejam titulares daquela categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a

ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.-----

1.1.1. A Prova de Conhecimentos, nos termos do nº 1, alínea a) do artigo 5º da Portaria, visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções relativas ao posto de trabalho colocado a concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa; -----

1.1.2. A Prova de avaliação de conhecimentos teóricos (PC) é individual, revestirá a forma escrita, de natureza teórica geral, e será constituída por questões de escolha múltipla das soluções de resposta (“multiple choice”), vulgo teste americano, em que apenas uma das respostas possíveis corresponde à solução correta para cada questão, e também por questões de desenvolvimento que consistirão na resolução de casos de direito e processo administrativo, visando analisar, designadamente, a qualidade da informação transmitida pelo candidato, a capacidade de aplicação do Direito ao caso, a pertinência do conteúdo das respostas, a capacidade de análise e de síntese, a simplicidade e clareza da exposição e o domínio da língua portuguesa.

1.1.3. A prova terá a duração de 120 minutos, sem tolerância, sendo valorada nos termos do nº 2 do artigo 9º da Portaria, ou seja, na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;-----

1.1.4. O conteúdo da Prova de Conhecimentos incidirá sobre o seguinte programa de conhecimentos específicos e gerais, não sendo permitida a utilização de telemóvel ou de quaisquer outros equipamentos informáticos, designadamente tablets e computadores, bem como a consulta de legislação comentada ou anotada:-----

1.1.4.1. **Conhecimentos Gerais:** -----

Direção-Geral da Administração da Justiça

Av. D. João II, 1.08.01 D/E, Ed. H - Pisos 0, 9-14, 1990-097 Lisboa - Portugal - Tel.: 217 906 200/1 - Fax: 211 545 100

[correio.geral@dgaj.mj.pt](mailto:correio.geral@dgaj.mj.pt) - <https://dgaj.justica.gov.pt>

- a) Constituição da República Portuguesa (na sua versão atualizada pela Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto); -----
- b) Código Civil (na sua versão atualizada pela Lei n.º 13/2019, de 12 de fevereiro);
- c) Código de Processo Civil (na sua versão atualizada pelo Decreto-Lei n.º 97/2019, de 26 de julho); -----
- d) Código do Trabalho (na sua versão atualizada pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro); -----
- e) Código do Procedimento Administrativo (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); -----
- f) Código de Processo nos Tribunais Administrativos (na sua versão atualizada pelo Decreto-Lei n.º 214-G/2015, de 2 de outubro); -----
- g) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro); -----
- h) Regulamento das Custas Processuais (na sua versão atualizada pela Lei n.º 27/2019, de 28 de março); -----
- i) Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais (Lei n.º 13/2002, de 19 de fevereiro, na sua versão atualizada pela Lei n.º 114/2019, de 12 de setembro);
- j) Lei da Arbitragem Voluntária (Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro); -----
- k) Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e demais Entidades Públicas (Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na sua versão atualizada pela Lei n.º 31/2008, de 17 de julho); -----
- l) Lei da Organização do Sistema Judiciário - LOSJ - (Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto, na sua versão atualizada pela Lei n.º 27/2019, de 28 de março; Decreto-Lei n.º 49/2014, de 27 de março, que procede à regulamentação e estabelece o

- regime aplicável à organização e funcionamento dos tribunais judiciais, na sua versão atualizada pela retificação n.º 22/2019, de 17 de maio); -----
- m) Lei do Orçamento de Estado para 2019 - Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro; ---
- n) Decreto-Lei de Execução Orçamental para 2019 - Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho; -----

**1.1.4.2 Conhecimentos Específicos: -----**

- a) Estatutos dos Funcionários de Justiça (Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de agosto, na sua versão atualizada pelo Decreto-Lei n.º 73/2016, de 8 de novembro); ----
- b) Estatuto dos Magistrados Judiciais (Lei n.º 21/85, de 30 de julho, na sua versão atualizada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro); -----
- c) Estatuto dos Magistrados do Ministério Público (Lei n.º 47/86, de 15 de outubro, na sua versão atualizada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro); -----
- d) Decreto-Lei n.º 123/2011, de 29 de dezembro, que aprova a orgânica do Ministério da justiça (na sua versão atualizada pela Lei n.º 89/2017, de 21 de agosto); -----
- e) Decreto-Lei n.º 162/2012, de 31 de julho, que aprova a orgânica da Secretaria-Geral do Ministério da justiça; -----
- f) Decreto-Lei n.º 165/2012, de 31 de julho, que aprova a orgânica da DGAJ; -----
- g) Portaria n.º 67/2017, de 15 de fevereiro, que determina a estrutura nuclear da DGAJ e as competências das respetivas unidades e fixa o limite máximo de unidades orgânicas flexíveis; -----

h) Despachos n.º 3317/2019, publicado do *Diário da República*, 2.ª Série, de 26 de março de 2019 e n.º 2924/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª Série, de 7 de abril de 2017, que definem a reestruturação da orgânica da DGAJ e respetivas competências. -----

**Bibliografia:** -----

a) Almeida, Mário Aroso de: -----

*O novo regime do Processo nos Tribunais Administrativos*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2005; -----

*Manual de Processo Administrativo*, Almedina, Coimbra, 2017; -----

b) Amaral, Diogo de Freitas do: -----

*Curso de Direito Administrativo*, Volume I, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2018;

Volume II, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2018. -----

c) Andrade, José Carlos Vieira de: -----

*A Justiça Administrativa*, 16.ª edição, Almedina, Coimbra, 2017; -----

d) Caupers, João: -----

*Introdução ao Direito Administrativo*, 12.ª edição, Editora Âncora, Lisboa, 2016. ---

1.1.4.3. A *Prova de Conhecimentos* e respetiva grelha de correção, depois de aprovadas pelo Júri, por serem de carácter confidencial, ficarão na posse e sob reserva do mesmo até à data da sua realização, estando disponíveis para consulta a partir do primeiro dia útil seguinte àquela.-----

**1.2. Avaliação Curricular (AC):** -----

1.2.1. Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, sendo valorada, conforme n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, numa

escala 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando tal valoração da ponderação dos seguintes fatores:-----

1.2.1.1. **Habilitação Académica (HA).** -----

Constituindo um fator obrigatório do método de seleção “Avaliação Curricular”, neste procedimento exige-se que os candidatos possuam a licenciatura em direito ou habilitação superior, obtida em instituições do Sistema do Ensino Português, ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, não havendo a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas (grau 3), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira e categoria de técnico superior, conforme artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

--- Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior à licenciatura 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 dos postos de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. /

--- Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, atribuir valoração conforme quadro seguinte: -----

**QUADRO I - Habilitações Académicas**

<b>Habilitação Académica</b>	<b>Valoração</b>
Licenciatura	14
Mestrado	16
Doutoramento	20

1.2.1.2. **Formação Profissional (FP):**-----

--- Visando aumentar a eficácia dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, neste fator, que integra, também, obrigatoriamente, o método de *Avaliação Curricular*, serão ponderadas as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, frequentadas no último período, não superior a 3 (três) anos, e desde que devidamente comprovadas, de acordo com o quadro que segue, pontuadas até ao limite máximo de 20 (vinte) valores: /

**QUADRO II - Formação Profissional**

<b>Formação</b>	<b>Valoração por cada ação</b>
Sem Formação	0 valor
Ações de duração até 7 horas	0,5 valores
Ações de duração entre 8 e 21 horas	2.0 valores
Ações de duração entre 22 e 36 horas	4.0 valores
Ações de duração entre 37 e 62 horas	6.0 valores
Ações de duração entre 63 e 99 horas	10.0 valores
Ações de duração entre 100 e 150 horas	12.0 valores
Ações de duração entre 151 e 200 horas	14.0 valores
Ações de duração entre 201 e 250 horas	16.0 valores
Ações de duração superior a 251 horas	20.0 valores

1.2.1.3. **Experiência Profissional (EP)**, onde será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade inerentes a posto de trabalho idênticos ao do concursado e o grau de complexidade da mesma; -----  
--- Pretende-se, assim, determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas. -----  
--- Assim, deliberou o Júri do Procedimento, por unanimidade, ponderar o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho concursado e o grau de complexidade das mesmas (grau 3), pontuando unicamente a experiência profissional devidamente comprovada e detalhada, nos seguintes termos: -----/

### QUADRO III - Experiência Profissional

Experiência Profissional	Valoração por cada ano
Anos de serviço na categoria de técnico superior	0,5 (meio) ponto por ano, até ao máximo 10,0 (dez) valores.
Anos de serviço na área de atividade ( jurista)	1 (um) ponto por ano até ao máximo de 10,0 (dez) valores

--- Mais deliberou o *Júri do Procedimento* determinar que os fatores constantes do quadro III supra são avaliados tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerce funções, sendo pontuados no fator “*Experiência Profissional*” até ao limite máximo de 20 (vinte) valores. -----

1.2.1.4. **Avaliação de desempenho (AD)**, relativa ao último período, não superior a 3 (três) anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado numa escala 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, apurada mediante o cálculo da média aritmética simples resultante das classificações obtidas no período referido período.

1.2.1.4.1. Tendo em consideração a possibilidade, legalmente conferida, de aplicar o SIADAP nos termos do Decreto Regulamentar nº19-A/2004, de 14 de maio, ou de aplicar o SIADAP nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o Júri, também por unanimidade, deliberou proceder à criação de dois sistemas avaliativos, constantes das seguintes tabelas: -----/

**QUADRO IV -Avaliação de Desempenho (Decreto Regulamentar nº 19-A/2004)**

(Tabela de correspondência entre escalas do SIADAP e do Procedimento Concursal)

<b>Escala do SIADAP (art.º 6.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004)</b>	<b>Escala do Procedimento Concursal</b>
Excelente (de 4,5 a 5 valores)	20,00
Muito Bom (de 4 a 4,4 valores)	16,00
Bom (de 3,0 a 3,9 valores)	12,00
Necessita Desenvolvimento (de 2 a 2,9 valores)	10,00
Insuficiente (de 1,0 a 1,9 valores)	6,00

**QUADRO V -Avaliação de Desempenho (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)**  
(Tabela de correspondência entre escalas do SIADAP 1-2- 3 e do Procedimento Concursal)

<b>Escola do SIADAP (art.º 37.º Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)</b>	<b>Escola do Procedimento Concursal</b>
Desempenho Relevante (de 4,5 a 5,0 valores)	20,00
Desempenho Relevante (de 4,0 a 4,4 44 valores)	16,00
Desempenho Adequado (de 3,0 a 3,999 valores)	12,00
Desempenho Adequado (de 2,0 a 2,999 valores)	10,00
Insuficiente (de 1 a 1,999 valores)	6,00

1.2.1.4.2. Tendo igualmente em consideração que qualquer trabalhador tem direito a ser avaliado para efeito de alteração de posicionamento remuneratório e da atribuição dos prémios de desempenho, decidiu o Júri, por unanimidade, que nas situações em que o concreto candidato, embora possua vínculo definitivo à função pública, não apresente avaliação de desempenho, será tido em consideração: -----

- i. Aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, deverá ser atribuído um ponto por cada ano não avaliado, nos termos do artigo 113.º n.º 7 da Lei nº 12-A/2008, sendo certo que um ponto consubstancia desempenho positivo; -----
- ii. Não obstante, para não prejudicar qualquer concorrente que detenha vínculo definitivo à função pública, o desempenho positivo classificado com um ponto terá a correspondência de 12 valores para efeito desta classificação. -----

1.2.1.4.3. 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 ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

**QUADRO VI - Classificação Final (método Obrigatório)**

$$AC = \frac{(HA + 2FP + 2EP + AD)}{6}$$

1.2.1.4.4. As ponderações dos fatores - *Habilitação Académica (HA)*, *Formação Profissional (FP)*, *Experiência Profissional (EP)* e *Avaliação de Desempenho (AD)* - integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que melhor permite a avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho concursado-----

**1.3. Método de seleção facultativo/complementar: -----**

**1.3.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----**

1.3.1.2 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), de carácter público, terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a Motivação, Capacidade de Expressão e Concisão no Discurso, Valorização e Atualização Profissional e a Experiência Profissional, e ainda aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

1.3.1.3. A valoração EPS obedece ao disposto nos n.s. 5 e 6 do artigo 9º da Portaria.-----

1.3.1.4. Neste método Entrevista Profissional de Seleção (EPS), deliberou o Júri do Procedimento, por unanimidade, atribuir, nos termos do nº 2 do artigo 6º da Portaria, a ponderação de 30% (trinta por cento) ao método de seleção complementar, tendo por base

a classificação, expressa em escala de 0 a 20 valores, apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações, com arredondamento até à centésima, dos subfactores: (i) Experiência Profissional (EP); (ii) Motivação e Interesses Profissionais (MIP); (iii) Capacidade de Expressão e Concisão no Discurso (CED) e (iv) Valorização e Atualização Profissional (VAP), de acordo com a grelha do quadro VII, infra, a utilizar em sede de entrevista, tudo nos termos do artigo 9º, nº 6 das Portaria. -----

1.3.1.5. O júri, por unanimidade, aprovou o modelo de ficha de entrevista, conforme “Quadro VII”, a qual será utilizada em sede da mesma. -----

#### QUADRO VII - Entrevista Profissional de Seleção

Fatores	Elevado (20 valores)	Bom (16 valores)	Suficiente (12 valores)	Reduzido (8 valores)	Insuficiente (4 valores)
Experiência Profissional					
Motivação e Interesses Profissionais					
Capacidade de Expressão e Concisão no Discurso					
Valorização e Atualização Profissional					

a) - **Experiencia Profissional (EP)** - Visa avaliar o nível de trabalho, preparação e adequação da experiência profissional do candidato em face do trabalho a desenvolver, sublinhando a identidade da experiência detida com o perfil exigido; /

b) - **Motivação e Interesses Profissionais (MIP)** - Visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar concursado e o interesse do candidato pelo plano de trabalhos, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspetiva de realização pessoal e profissional; -----

c)- **Capacidade de Expressão e Concisão no Discurso (CED)** - Visando aquilatar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso, lógico e conciso do discurso do candidato, com resposta e discursos coerentes; -----

d)- **Valorização e Atualização Profissional (VAP)** - Visando alcançar o nível de preocupação com a valorização pessoal e profissional, analisar a forma como perspetiva a atualização profissional e desenvolve o envolvimento pessoal na autopromoção. -----

1.3.1.6. Os subfactores *Experiência Profissional* e *Valorização e Atualização Profissional* só serão contabilizados quando devidamente comprovados. -----

1.3.1.7. A Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (CEPS) será obtida através da seguinte fórmula: ----- /

#### QUADRO VIII - Classificação Final (método complementar)

$$\text{CEPS} = \frac{\text{EP} + \text{MIP} + \text{CED} + \text{VAP}}{4}$$

4

A

S

R

**2. Valoração da classificação final: -----**

2.1. Sob pena de exclusão, de acordo com o disposto no n.º 10 do artigo 9º da Portaria, os candidatos deverão obter uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores, em cada um dos métodos de seleção sob pena de exclusão, não lhes sendo aplicável o método seguinte. ---

--- Nos termos previstos no artigo 34.º da referida Portaria, a ordenação final dos candidatos, obtida numa escala de 0 a 20 valores, será efetuada tendo em consideração os fatores CFC (Classificação Final do Candidato), CPC/AC (Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular) e CEPS (Classificação de Entrevista Profissional de Seleção), de acordo com a seguinte fórmula: -----

**QUADRO IX - Ordenação final**

$CF = 0,7 \text{ CPC/AC} + 0,3 \text{ EPS}$
---

**2.1. Critérios de ordenação preferencial de desempate: -----**

--- Tendo presente este concreto ponto da ordem de trabalhos, o Júri decidiu , igualmente por unanimidade, nos seguintes termos: -----

2.1.1. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27.º, da Portaria. -----

2.1.2. Persistindo a igualdade após a aplicação dos critérios constantes no referido artigo 27.º, a ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

a) Maior grau de habilitação;

b) Menor idade;



c) Média final do nível habilitacional detido.

2.1.3. Por decorrência do nº 7 do artigo 24º do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, anexo ao Decreto-Lei n.º 76/2018 de 11 de outubro, os militares que tenham prestado serviço em Regime de Contrato Especial (RCE), beneficiam de preferência no recrutamento face aos demais candidatos, desde que se encontrem a dois anos antes do fim do período máximo do contrato que tenha sido definido.-----

### 3. Notificações.-----

3.1. O júri deliberou, de novo por unanimidade, que a notificação dos candidatos será cumprida por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, conforme alínea a) do artigo 10º da Portaria. -----

--- Mais deliberou o Júri aprovar a “Ficha de Apuramento da Classificação Final” (Anexo I), a qual faz parte integrante da presente ata. -----

### 4. Funções do secretário do procedimento concursal: -----

--- Finalmente, o Júri deliberou por unanimidade atribuir as seguintes tarefas ao licenciado José Francisco Rocha Ramalho, nomeado para secretariar o Júri através do despacho datado de 16 de setembro de 2019, do Sr. Diretor-Geral da Administração da Justiça: -----

a) Redigir as Atas sobre a direção e supervisão do Júri; -----

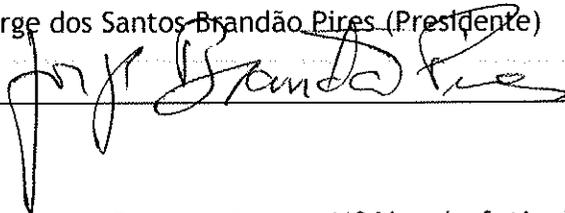
b) Proceder às legais notificações dos candidatos no âmbito do presente procedimento concursal de recrutamento, bem como de qualquer ato de comunicação integrativo da eficácia das decisões do Júri, dando das mesmas imediato conhecimento, por correio eletrónico, aos membros do Júri. -----

--- Nada mais havendo a tratar segundo a ordem de trabalhos, e tendo, como suprarreferido, todas as deliberações do Júri sido tomadas por unanimidade, foi encerrada

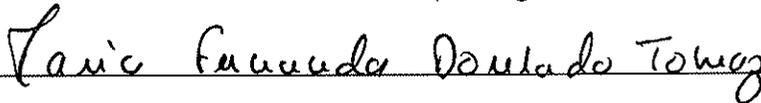
a reunião às 12.45 horas, e lavrada a presente Ata em 17 (dezassete) páginas, a qual depois de lida e aprovada pelos presentes, vai ser pelos mesmos rubricada e assinada.

O Júri do concurso,

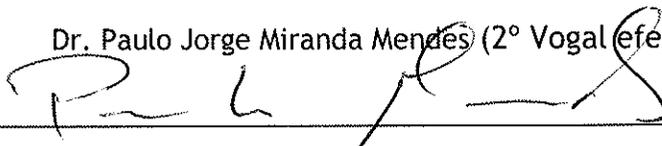
Dr. José Jorge dos Santos Brandão Pires (Presidente)



Dr<sup>a</sup> Maria Fernanda Dourado Tomaz (1<sup>o</sup> Vogal efetivo)



Dr. Paulo Jorge Miranda Mendes (2<sup>o</sup> Vogal efetivo)





**ANEXO I**

**Ficha de Apuramento de Classificação Final**  
(Candidatos abrangidos nas alíneas a) do n. °1 ou n. °2 do artigo 36.º da LTFP)

Procedimento Concursal: \_\_\_\_\_

Nome do Candidato: \_\_\_\_\_

**Classificação final obtida no método de seleção obrigatório:**

- Prova de Conhecimentos (CPC) -----   
ou

- Avaliação Curricular (AC) -----

**- Classificação final obtida no método de seleção complementar:**

- Entrevista Profissional de seleção (EPS) -----

**- Classificação final obtida pelo candidato (CFC)**

**CF= (0.70 x PC/CAC +0.30 x EPS) -----**

O Júri,

