

Conferido em  
19/04/2021

  
O Diretor

## Ata número 1

### **Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Técnico tendo em vista assegurar necessidades permanentes.**-----

Aos dezanove dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum, na sala da Direção, presidido por Berta Cláudia Bizarro e Silva Laranjeiro Santos e secretariado por Maria João Monteiro Pais Alves de Oliveira. O Júri é composto por: Presidente - Berta Cláudia Bizarro e Silva Laranjeiro Santos (subdiretora); Vogal Efetivo - Mário de Oliveira Cardoso Margato (CSAE) e Vogal Efetiva - Maria João Monteiro Pais Alves de Oliveira (Adjunta do Diretor). -----

#### Ordem de trabalhos:-----

1. Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Técnico tendo em vista assegurar necessidades permanentes.-----

Tendo em vista o reforço da capacitação da escola pública e o aproveitamento das novas oportunidades da sociedade digital refletindo-as nas escolas através de programas de digitalização, com vista à promoção da inovação e da transição digital, importa desenvolver um trabalho contínuo de elevação dos padrões de qualidade, assumindo o pessoal de apoio educativo um papel determinante para o cumprimento desse objetivo. A publicação da Portaria n.º 73-A/2021, de 30 de março, altera os ratios de assistentes técnicos das escolas com vista à satisfação das necessidades efetivas tendo em conta as novas exigências da sociedade digital. Tendo em conta o Despacho Interno n.º 53/21/MEF, de 30/03/2021, de Sua Excelência o Ministro de Estado e das Finanças, bem como o teor do Despacho n.º 3730-A/2021, de 12 de abril, que procedeu à subdelegação de competências nos Srs. Diretores e Presidentes das CAP, foi aberto o procedimento concursal com vista à celebração de dois contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente técnico no Agrupamento de Escolas Gândara Mar.-----

Esta reunião do júri do procedimento concursal acima identificado teve por objetivo definir, no uso da competência atribuída pelo artigo 14.º, n.º2 da portaria n.º 125-A/2019, alterada pela portaria n.º 12 – A/2021 de 11 de janeiro, as fases que comportam os métodos de seleção e as condições específicas da sua realização, os temas a abordar nas provas de conhecimentos bem como definir o tipo de prova, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, conjugados com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A /2019 de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º12-A/2021 de 11 de janeiro, os métodos de seleção a utilizar serão: de acordo com o disposto do artigo 36.º, n.º1 da LGTFP e do

artigo 5.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e para os candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 2 da LGTFP, isto é, candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Os candidatos referidos poderão, por escrito, afastar a utilização dos métodos (AC) e (EAC), substituindo-os pelos métodos (PC) e (AP).-----

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo os mesmos de carácter eliminatório para aqueles candidatos que obtenham, em cada um deles, nota inferior a nove vírgula cinco valores. A Prova de Conhecimentos (PC), de acordo com o artigo 5.º e 9.º da portaria 125-A /2019, alterada pela Portaria n.º 12- A/2021 visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A PC será de natureza teórica e sob a forma escrita, de realização individual, com a duração de sessenta minutos, sem tolerância e incidirá sobre os seguintes temas: direitos e deveres gerais dos trabalhadores, organização curricular e funcionamento escolar e estatuto do aluno. A PC será classificada com a escala de zero a vinte, considerando-se a valoração até às centésimas e terá a seguinte estrutura: vinte e cinco questões de escolha múltipla, cada uma com quatro opções e apenas uma resposta correta. -----

Durante a realização da PC não é permitida a consulta de qualquer documentação. A bibliografia necessária para responder às questões constantes na PC é a seguinte: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Capítulo II, Secção II, Subsecção XI-Faltas e Secção IV, Subsecção I, Divisão I – Despedimento por facto imputável ao trabalhador), Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas, Decreto-Lei n.º 55/2018 de 6 de julho, Portaria n.º 223-A/2018 de 3 de agosto, Portaria n.º 235-A/2018 de 23 de agosto e Portaria n.º 226-A de 2018 de 7 de agosto e Estatuto do aluno (Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro).-----

A Avaliação Psicológica (AP) ,de acordo com o artigo 5.º e 9.º da portaria 125-A /2019, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021 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 de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido no n.º 6 do presente Aviso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores.-----

A Avaliação Curricular (AC), de acordo com o artigo 5.º e 9.º da portaria 125-A /2019, alterada pela Portaria n.º 12- A/2021, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, designadamente nas áreas de *software* em processamento de texto e folha de cálculo para os candidatos ao concurso para assistente técnico, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância

para o posto de trabalho a ocupar e que obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. Será expressa numa escala de zero a vinte valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$$

Em que:

Habilitação académica de base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- vinte valores – Habilitação superior à exigida;
- dezasseis valores – Décimo segundo ano de escolaridade ou equiparado.

Experiência profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- vinte valores – com experiência de oito anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- dezoito valores – com experiência igual ou superior a cinco anos e inferior a oito anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- dezasseis valores – com experiência inferior a cinco anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- doze valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- dez valores – sem experiência profissional.

Formação profissional (FP) para o concurso para assistentes técnicos será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- vinte valores – formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional, com igual ou mais de sessenta horas em que, pelo menos, trinta horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;
- dezoito valores – formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional até sessenta horas de formação em que, pelo menos, metade corresponde a formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;
- catorze valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de sessenta horas em que, pelo menos trinta horas são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo;
- doze valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de sessenta horas em que, pelo menos, metade são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo;
- dez valores – sem formação.

Avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula (em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos):

$$AD = 4 [(A+B+C)/3]$$

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com dez valores.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores. A EAC terá uma duração máxima de vinte minutos.-----

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes: A – Competências técnicas (três)- orientação para resultados; otimização de recursos; organização e método de trabalho; B - Competências pessoais (uma): relacionamento interpessoal; C – Competências Conceptuais ou conhecimentos específicos (uma): conhecimentos especializados da função e da experiência profissional.-----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: vinte valores – Elevado, em que o comportamento associado esteve presente nas cinco competências; dezasseis valores – Bom, em que o comportamento associado esteve presente em quatro competências; doze valores – Suficiente, em que o comportamento associado esteve presente em três competências; oito valores – Reduzido, em que o comportamento associado esteve presente em dois competências; quatro valores – Insuficiente, em que o comportamento associado esteve presente em zero a uma competência.-----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a motivação para a função, com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. É avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores.-----

A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. A EPS terá uma duração máxima de quinze minutos. Na EPS serão avaliados os domínios seguintes: -----

Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbais: avaliará a capacidade de interpretação discurso, empatia e qualidade de expressão verbal, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Vinte valores - Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação, empatia e fluência verbal.-----

Dezasseis valores - Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente, objetivo e fluente, com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.-----

Doze valores - Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.-----

Oito valores - Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco fluente, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.-----

Quatro valores - Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.-----

Sentido crítico: Avaliará a capacidade de ponderar diferentes tipos de dados e de os relacionar de forma lógica, crítica e argumentativa, com vista fundamentação das opções, de acordo com os seguintes níveis de classificação.-----

Vinte valores- Evidenciou grande facilidade em ponderar diferentes tipos de dados, indiciando preparação prévia dos assuntos. Fundamentou as opções com argumentação consistente e lógica, permitindo uma avaliação excelente do sentido crítico.-----

Dezasseis valores - Evidenciou muita facilidade em ponderar diferentes tipos de dados, indiciando preparação prévia dos assuntos. Fundamentou as opções com argumentação consistente e lógica, permitindo uma avaliação muito positiva do sentido crítico.-----

Doze valores - Manifestou facilidade em ponderar diferentes tipos de dados, relacionando-os de forma lógica, crítica e argumentativa. Fundamentou as opções, permitindo uma avaliação positiva do sentido crítico.-----

Oito valores - Propôs soluções, mas sem fundamentação lógica, revelando dificuldade em relacionar de forma crítica os dados relevantes.-----

Quatro valores - Manifestou dificuldade em identificar a informação relevante e em relacionar dados. Não propôs soluções para os problemas colocados.-----

Motivação e interesse profissional: ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais, de acordo com os seguintes níveis de classificação:-----

Vinte valores - Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para área de atividade do posto de trabalho.-----

Dezasseis valores - Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para área de atividade do posto de trabalho.-----

Doze valores - A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir maior motivação para área de atividade do posto de trabalho.-----

Oito valores - Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo avaliar negativamente a motivação para a área de atividade do posto de trabalho.-----

Quatro valores - Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo avaliar negativamente a motivação para a área de atividade do posto de trabalho.-----

Relacionamento Interpessoal: Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho, de acordo com os seguintes níveis de classificação:-----

Vinte valores - Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom da capacidade de relacionamento interpessoal.-----

Dezasseis valores - Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.-----

Doze valores - Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.-----

Oito valores - Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, mas não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.--

Quatro valores - Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.-----

Nos termos do n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril de 2019, alterada pela Portaria n.º12-A/ 2021, o resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

A classificação final (**CF**) dos candidatos expressa-se numa escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:-----

$$-----CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS \quad \text{ou} \quad CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS-----$$

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores e que são parte integrante da ata, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.-----

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 alterada pela n.º Portaria n.º 12- A/2021, bem como o critério de desempate em caso de igualdade de classificação. Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência

profissional relacionada com a função a que concorrem e em seguida pela maior formação profissional.-----

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto – Lei n.º29/2001, os candidatos com deficiência têm preferência em caso de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto – Lei. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no aviso de abertura.-----

A candidatura deverá ser formalizada nos dez dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público (BEP). As candidaturas deverão ser submetidas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação (SIGRHE) em Situação Profissional > PND – Proc. concursais comuns > Formulário de candidatura no portal da Direção-Geral da Administração Escolar ([www.dgae.mec.pt](http://www.dgae.mec.pt)). -----

As candidaturas são formalizadas por uma das seguintes vias:-----

- upload dos documentos na referida aplicação;-----
- envio por correio eletrónico para o e-mail – [diretor@aegandaramar.com](mailto:diretor@aegandaramar.com); -----
- entrega nas instalações do Agrupamento de Escolas Gândara Mar, Tocha; -----
- envio pelo correio, para a morada identificada no n.º 5 do Aviso de abertura, em carta registada com aviso de receção, dirigidas ao Diretor do Agrupamento de Escolas até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas.-----

As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos:-----

- *Curriculum Vitae*;-----
- Fotocópia de documento comprovativo das habilitações literárias;-----
- Os candidatos deverão apresentar os comprovativos de formação na área digital, designadamente em software para processamento de texto e folhas de cálculo.-----
- Certificado do registo criminal, de acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro;-----
- Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, caso existam;-----
- Caso seja detentor de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos.-----

Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos e atrás referidos, determina a exclusão dos candidatos.-----

É garantida a reserva de postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a sessenta por cento, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão aos concursos, os candidatos com deficiência devem juntar documento comprovativo do grau e tipo de deficiência. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.-----

A publicação dos resultados obtidos na avaliação curricular é afixada em local visível e público nas instalações deste Agrupamento de escolas e na sua página eletrónica. A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas.-----

Haverá lugar à audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, após a aplicação de todos os métodos de seleção e antes de ser proferida a decisão final. Os candidatos excluídos serão notificados preferencialmente através de correio eletrónico ou plataforma eletrónica de acordo com o artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, nos termos dos n.º 7 e n.º 8 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11 321/2009, de 8 de maio, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio, disponibilizado no endereço eletrónico da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), em [www.dgaep.gov.pt](http://www.dgaep.gov.pt), podendo ser obtido na página eletrónica ou junto dos serviços administrativos do Agrupamento de Escolas Gândara-Mar da Tocha.-----

O procedimento concursal tem carácter urgente, prevalecendo as funções próprias do Júri sobre quaisquer outras.-----

O presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vogais efetivos.-----

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor do Agrupamento de Escolas Gândara-Mar da Tocha, é publicada na BEP; afixada em local público e visível das instalações do Agrupamento de Escolas Gândara-Mar da Tocha e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª Série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada pela Portaria n.º 12-A/2021.-----

O aviso de abertura deste procedimento concursal, de acordo com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A /2019 e alterada pela Portaria n.º 12-A/2021 será publicitado no site do agrupamento (<https://aegandaramar.com/ae/>) após a publicação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP) no site ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) , de acordo com a alínea b).-----

De acordo com o ponto 6 do Artigo 11.º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, e alterada pela Portaria 12-A/2021, esta ata será tornada pública na página electrónica do Agrupamento de Escolas Gândara Mar.-----

As deliberações do Júri constantes na presente ata foram tomadas por unanimidade.-----



Feito o registo das presenças e das faltas, e nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelo:-----

Presidente:

Berta Alcúdia Lourenço Santos

Vogais Efetivos:

João de Oliveira Cardoso Pargato

Maria João de Oliveira