



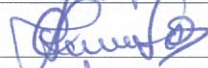

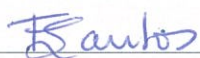
Ata 1-2021

Reunião do Júri do 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 operacional.

Conferido em
 23/12/2021

 O Diretor(a)

----- Aos vinte e três dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum, na sala da Direção, tendo sido a reunião presidida por Berta Cláudia Laranjeiro Santos e secretariada por Maria João Pais Alves, estando presentes os abaixo indicados: -----

Interveniente	Nome	Rubrica
Presidente	Berta Cláudia Laranjeiro Santos	
Vogal efetivo	Maria João Pais Alves	
Vogal efetivo	Armindo Cavaleiro	
Vogal suplente	Ana Luísa Figueiredo Duarte	
Vogal suplente	Florbela de Jesus dos Santos	

Ordem de trabalhos:

1. Preparação da abertura do 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 operacional.

----- Após a análise da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, determinou o Júri, por unanimidade, abordar os seguintes temas: -----

----- 1. Métodos de seleção - parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método.-----

----- 1.1. Sistema de classificação final. -----

----- 1.2. Métodos obrigatórios:-----

----- 1.2.1. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); -----

----- 1.2.2. Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP); -----

----- 1.3. Método facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

----- 2. Critérios de desempate para efeitos da classificação final unitária.-----

----- 3. Calendarização da Prova de Conhecimentos.-----

----- Relativamente aos pontos 1. e 1.1., da ordem de trabalhos, o júri, por unanimidade deliberou o seguinte:

----- 1.º) Nos termos do ponto 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35 de vinte de junho de dois mil e catorze - LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 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) aos candidatos que reúnam os seguintes requisitos de admissão:

----- a) os previstos no artigo 17.º da LTFP;

----- b) ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP. Para este requisito considera-se escolaridade obrigatória:

	Designação do tipo de ensino
Ensino Obrigatório	4 anos de escolaridade (data de nascimento até 31/12/1966). 6 anos de escolaridade (data de nascimento entre 01/01/1967 e 31/12/1980). 9 anos de escolaridade (data de nascimento a partir de 01/01/1981). 12 anos de escolaridade (a partir de 27/08/2009).

----- 2.º) A Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) aos candidatos que reúnam as condições nos termos do ponto 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35 de vinte de junho de dois mil e catorze - LTFP. ---

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

----- A situação perante a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado:

1) Para efeitos do disposto na alínea K) do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

----- A titularidade da categoria e efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho concursado:-----

----- Caso seja detentor de relação jurídica de emprego público, a 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 3 anos. -----

----- A declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.-----

----- 3.º) O método facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicado aos candidatos nos métodos de seleção referidos nas 1.ª e 2.ª deliberações.-----

----- 4.º) A classificação (CF) final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão: -----

----- a) CF = Prova de Conhecimentos (PC) - 45% + Avaliação Psicológica (AP) - 25% + Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - 30%.-----

----- b) CF = Avaliação Curricular (AC) - 45% + Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 25% + Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - 30%.-----

----- Os resultados obtidos são expressos na escala de 0 a 20 valores e obedecerão ao disposto no Artigo 9.º da Portaria n.º125-A de 30 de abril de 2019, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

----- Nos termos do ponto 10 do Artigo 9.º da Portaria n.º 125-A de 30 de abril de 2019, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.-----

----- Deliberou ainda o júri que os candidatos que faltem aos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.-----

----- Relativamente ao ponto 1.2. atendendo à necessária celeridade do procedimento concursal por motivos de urgência, será aplicada a utilização faseada dos métodos de seleção, de acordo com o Artigo 7.º da Portaria n.º125-A de 30 de abril de 2019, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, de seguinte forma: -----

a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;-----

b) Aplicação dos métodos seguintes, apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;-----

c) Dispensa de aplicação dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d), quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.-----

d) Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório a convocar para a realização dos métodos seguintes, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º, por remissão do n.º 2 do artigo 25.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

----- Relativamente ao ponto 1.2.1. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) a valoração da (AC) resultará da ponderação dos seguintes fatores:-----

----- Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado (HAB) será graduada com a seguinte pontuação: -----
20 valores – 12.º ano de escolaridade ou superior;-----

18 valores – 11.º ano de escolaridade;-----

16 valores – 10.º ano de escolaridade;-----

10 valores – Escolaridade obrigatória inferior ao 10.º ano de escolaridade.-----

----- Experiência Profissional (EP), será graduada com a seguinte pontuação: -----

20 valores – com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria; -----
18 valores – com experiência superior a 5 anos e inferior a 8 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria; -----
16 valores – com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria; -----
12 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria; -----
10 valores – sem experiência profissional. -----
----- Formação Profissional (FP), será graduada com a seguinte pontuação: -----
20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas; -----
18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas; -----
14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas; -----
12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas; -----
10 valores – sem formação. -----
----- Avaliação de 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: $AD=4[(A+B+C)/n]$, sendo $1 \leq n \leq 3$ -----
----- Em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos e $1 \leq n \leq 3$, consoante o número de períodos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição. -----
----- 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 13 valores. -----
----- Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----
----- $AC=(HAB+2EP+FP+AD)/5$ -----
----- Sobre o método Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de 20 minutos. -----
----- A aplicação deste método visará avaliar os candidatos face ao Perfil Funcional/Competências pretendido para os postos de trabalho a ocupar que se caracteriza pelo exercício de funções na carreira e categoria de assistente operacional, tal como descrito no Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, e de acordo, designadamente, com as atividades inerentes e ao seguinte perfil de competências: -----
----- 1) Atividades a desenvolver: -----
a) Exercer as tarefas de atendimento e encaminhamento dos utilizadores das escolas e controlar as entradas e saídas da escola; -----
b) Prestar informações, utilizar equipamentos de comunicação, incluindo estabelecer ligações telefónicas, receber e transmitir mensagens; -----
c) Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo; -----
d) Exercer atividades de apoio aos serviços de ação social escolar, laboratórios, refeitório, bar e bibliotecas escolares, de modo a permitir o seu normal funcionamento; -----
e) Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a sua manutenção e gestão de stocks necessários ao seu funcionamento; -----
f) Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e jovens com vista a assegurar um bom ambiente educativo; -----

- g) Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola;-----
- h) Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno à unidade de prestação de cuidados de saúde;-----
- i) Efetuar, no interior e exterior, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços. -----

----- 2) Tipologia das atividades:-----

-----As atividades a desenvolver requerem esforço sensorial elevado, esforço físico e exposição a agentes físicos ou químicos, forte sentido de respeito e de responsabilidade por terceiros, interação com diferentes públicos (alunos, encarregados de educação, docentes e outro pessoal trabalhador da organização), empatia e sensibilidade para as necessidades específicas da população alvo. -----

----- 3) Posição hierárquica e autonomia: -----

-----A execução das tarefas pressupõe um grau de autonomia médio, com apoio e auxílio de outros profissionais e na dependência do Diretor do Agrupamento, Coordenador da Unidade Educativa e Encarregado Operacional. -----

----- 4) Perfil de competências: -----

-----De acordo com a Portaria N.º359/2013 de 13 de dezembro, entendeu o júri considerar essenciais as seguintes competências comportamentais para o exercício da função e os comportamentos associados: -----

Competência	Comportamento
2-Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.	<ul style="list-style-type: none"> • Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa. • Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. • No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. • Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
4-Organização e Método de trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas. • Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho. • Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. • Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.
7-Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	<ul style="list-style-type: none"> • Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. • Trabalha com pessoas com diferentes características. • Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. • Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.
12-Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.	<ul style="list-style-type: none"> • Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. • Responde com prontidão e disponibilidade. • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho. • Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.
13-Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.	<ul style="list-style-type: none"> • Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão. • Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional. • Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais. • Aceita as críticas e contrariedades.

----- No ponto 1.2.2. da ordem de trabalhos - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) o júri deliberou por unanimidade que;-----

----- a) Prova de Conhecimentos (PC)- que visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções. -----

-----Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. Terá a duração de 60 minutos e não será autorizada a saída do candidato antes do fim de duração da prova, sob pena da mesma ser anulada, com a eliminação do candidato.-----

----- A prova terá a seguinte caracterização: -----

----- Cumpre com o estipulado nos artigos 8.º, 14.º, da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, terá a forma escrita, sem admissão a segunda chamada, será constituída por questões de escolha múltipla e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências da carreira de Assistente Operacional, em especial tendo em conta as temáticas constantes no aviso. -----

----- Deverão ser inscritas na prova as seguintes normas: -----

- As respostas devem ser dadas na grelha de respostas que será distribuída junto com o enunciado da Prova; -----
- Não se aceitam folhas de rascunho; -----
- Só se avaliam respostas assinaladas na folha de respostas e escritas a tinta azul ou preta;-----
- Está interdita a utilização de tinta corretora;-----
- Qualquer resposta alterada deverá ser devidamente assinalada;-----
- O nome do candidato só deve constar no cabeçalho, sendo proibido rubricar ou acrescentar sinais que personalizem esta prova;-----
- O não cumprimento de qualquer das normas atrás referidas implica a anulação da prova. -----

----- O conteúdo da Prova de Conhecimentos (PC) incidirá sobre os seguintes temas: Direitos e deveres gerais dos trabalhadores, Funcionamento geral de uma Escola, segurança e vigilância dos alunos. -----

----- A Bibliografia necessária para a preparação dos candidatos é a seguinte: -----

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro: Estatuto do aluno do ensino não superior; Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Gândara Mar.-----

----- A Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, dado o caráter confidencial da mesma. -----

----- b) Quanto ao método de seleção Avaliação Psicológica, será aplicado o previsto na alínea b) do ponto 1 do Artigo 5.º da Portaria n.º 125-A de 30 de abril de 2019, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, de acordo com o perfil profissional/competências constantes no disposto 1.2.1 da presente ata. -----

----- O método de Avaliação Psicológica (AP) será efetuado pela Psicóloga a exercer funções no Agrupamento e por outra psicóloga a exercer funções noutra Agrupamento. -----

----- O método de Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será efetuado pelos elementos do júri. -----

----- Os modelos de avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica serão valorados através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, de acordo com os pontos 3 e 5 do Artigo 9.º da Portaria n.º125-A de 30 de abril de 2019, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

----- Quanto ao ponto 1.3. o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:-----

-----A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá a duração aproximada de vinte minutos e os seguintes parâmetros com os assuntos a abordar:-----

	Parâmetros da Entrevista	Assuntos a abordar
1.	Motivação e interesse profissionais.	•Motivos da candidatura e expetativas profissionais.
2.	Relacionamento interpessoal.	•Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia, colegas de trabalho e restante comunidade escolar. •Regras de funcionamento e normas disciplinares no trabalho.
3.	Capacidade de comunicação	•Capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação,

----- Cada parâmetro da avaliação da (EPS) é avaliado com os níveis de classificação seguintes:-----

	Avaliação	Fundamentação da classificação
1. Motivação interesse profissionais.	4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
	8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
	12,00	Projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. Nem sempre clarificou os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
	16,00	Manifestou uma relevante 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 bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
	20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e escolha de especialização, as expetativas 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 a área de atividade do posto de trabalho.
2. Relacionamento interpessoal.	4,00	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.
	8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
	12,00	Manifestou bom entendimento das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias.
	16,00	Revelou franca importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a avaliação de bom na capacidade de relacionamento interpessoal.
	20,00	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 a avaliação de francamente bom na capacidade de relacionamento interpessoal.
3. Capacidade de comunicação.	4,00	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.
	8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, revelou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, manifestou dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
	12,00	Manifestou facilidade em compreender as questões apresentadas, as respostas revelaram um vocabulário adequado, apresentou alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
	16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
	20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

----- A valoração da EPS obedece ao disposto no número cinco do Artigo nono da Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

----- Relativamente ao ponto 2. -Critérios de desempate para efeitos da classificação final unitária, o júri decidiu que em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os seguintes:

a) Os constantes na alínea a) do número 1do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

b) Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência deve ser

observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro; -----

c) Subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados sequencialmente os seguintes critérios de preferência: -----

i) A maior valoração obtida no primeiro método utilizado;-----

ii) O candidato que resida mais próximo da localidade da Tocha ;-----

iii) O candidato com mais idade.-----

----- Relativamente ao ponto 3.- Calendarização da Prova de Conhecimentos:-----

----- Para aplicação do método de seleção obrigatório da Prova de Conhecimentos, é definida a seguinte Calendarização:-----

Data	Horário	Local
A marcação da data e hora de realização da Prova de Conhecimentos será divulgada no site do Agrupamento após a verificação pelo júri dos requisitos de admissão dos candidatos.		Escola Básica e Secundária João Garcia Bacelar da Tocha, Sede do Agrupamento Gândara Mar.

----- Os candidatos deverão comparecer no local da realização da prova com trinta minutos de antecedência, fazendo-se acompanhar, para exibição, do documento comprovativo da identidade.-----

----- O aviso de abertura deste procedimento concursal, de acordo com o Artigo 11.º da Portaria nº125-A de 30 de abril de 2019, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, será publicitado no site do agrupamento <http://www.aegandaramar.com/aegm/> após a publicação no Diário da República, 2.ª Série, de acordo com a alínea a), do seu extrato e da publicação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP) no site <https://www.bep.gov.pt/default.aspx>, de acordo com a alínea b).-----

----- O Júri deliberou por unanimidade que privilegiará o disposto no ponto 1 do Artigo 10.º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro para a realização das notificações aos candidatos durante o processo de seleção.-----

----- De acordo com o ponto 6 do Artigo 11.º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro esta ata será tornada pública no site: <http://www.aegandaramar.com/aegm/> e será dela extraído um aviso integral, para publicação nos sítios da Internet da Bolsa de Emprego Público e Agrupamento de Escolas Gândara Mar da Tocha e um extrato para publicação no Diário da República. -----

----- 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 Cláudia Loureiro Santos

Secretário: Maria João de Oliveira