

- Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de Julho;
 - Decreto-Lei n.º 100/99, de 18 de Agosto;
 - Decreto-Lei n.º 145/2007, de 27 de Abril;
 - Decreto-Lei n.º 69-A/2009, de 24 de Março;
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 38/2006, de 18 de Abril;
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2006, de 21 de Abril;
 - Portaria n.º 543/2007, de 30 de Abril;
 - Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro;
 - Portaria n.º 83-A/2009, de 23 de Janeiro;
 - Circular Série A n.º 1343, de 1 de Agosto de 2008 (DGO);
 - Ofício Circular n.º 12/GDG/08, de 11 de Novembro de 2008 (DGAEP);

Câmara, Pedro da — *Humanator — Recursos Humanos & Sucesso Empresarial*, Dom Quixote, 6.ª Edição;

Amaral, Diogo Freitas do — curso de Direito Administrativo, Editora Almedina, 2008;

Chiavenato, Idalberto — *Gestão de Pessoas*, Editora Campus;

Chiavenato, Idalberto — *Recursos Humanos. O Capital Humano das Organizações*, 8.ª Edição, Editora Atlas

Seixo, José Manuel — *Gestão Administrativa de Recursos Humanos*, Editora Lidel;

Sousa, Alfredo de — *Introdução à Gestão*, Verbo

Fernandes, António Monteiro — *Manual do Direito do Trabalho*, Almedina, 13.ª Edição;

Martinez, Pedro Romano — *Manual do Direito do Trabalho*, Almedina, 4.ª Edição;

Peretti, J. Marie — *Recursos Humanos*, Editora Sílabo

Vários Autores — *Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais*, Editora Sílabo;

b) A Avaliação Psicológica (AP) 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.

c) A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a Habilitação Académica ou profissional (HA), percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e tipo de funções exercidas (EP), formação realizada (FR), que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC = (2xHA + EP + FR + AD)/5$$

em que:

HA — Habilitação Académica;

FR — Formação;

EP — Experiência Profissional

AD — Avaliação de Desempenho

d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A grelha de avaliação traduzirá a presença ou ausência das competências em análise, sendo estas competências classificadas com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

e) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção.

A grelha de avaliação traduzirá a presença ou ausência das competências em análise, sendo estas competências classificadas com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

f) A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através das seguintes fórmulas, consoante a existência ou não de afinidade com o posto de trabalho:

Candidatos sem afinidade

$$CF = (PCx0,50) + (APx0,25) + (EPSx0,25)$$

Candidatos com afinidade

$$CF = (ACx0,30) + (EACx0,40) + (EPSx0,30)$$

13 — Aos candidatos que detenham afinidade com as funções a desenvolver são aplicáveis os métodos de Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Conhecimentos (EC), sem prejuízo do previsto no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

14 — São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção, bem como os que obtenham uma valora-

ção inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

15 — Composição do júri de selecção:

Presidente — Pedro Pisco dos Santos

Vogais efectivos:

1.º Vogal — Manuel Lopes Seborro

2.º Vogal — Susana Oliveira Cruz

Vogais suplentes:

1.º Vogal — Rui Simões Almeida

2.º Vogal — Paulo Carletis Martins

O presidente do júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo primeiro vogal efectivo.

16 — As actas do júri, de onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

17 — A lista de ordenação final dos candidatos será publicada no site do Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P. (www.inac.pt), após aplicação dos métodos de selecção.

14 de Abril de 2009. — O Presidente do Conselho Directivo, *Luís A. Fonseca de Almeida*.

201711808

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

Autoridade para as Condições de Trabalho

Despacho n.º 10863/2009

Considerando que é manifestamente escasso o número de inspectores do trabalho para que a Autoridade para as Condições do Trabalho possa desenvolver eficazmente a sua missão e dar resposta, nomeadamente, ao elevado número de solicitações dos parceiros sociais e da sociedade em geral;

Considerando que a actual crise económica, exigindo da ACT um maior esforço na sua actuação inspectiva, acentua tal escassez de recursos inspectivos;

Considerando que, nos últimos anos, ocorreu uma diminuição acentuada dos postos de trabalho referentes às carreiras de inspector do trabalho e que, previsivelmente, nos próximos anos, tal tendência será mantida;

Considerando que, no âmbito do Acordo Tripartido de 2008, celebrado entre o Governo e os parceiros sociais, foi assumido pelo Governo o compromisso de assegurar o reforço dos recursos inspectivos da ACT, com vista a atingir, em 2009, um total de 400 inspectores;

Considerando que se encontra ainda a correr os trâmites legais do concurso externo de admissão a estágio para ingresso na carreira de inspector superior do trabalho, aberto pelo Aviso n.º 13 086-B/2007, publicado no *Diário da República* n.º 138, 2.ª Série, de 19 de Julho de 2007, e que as cem vagas postas a concurso se revelam insuficientes para que a ACT cumpra os seus objectivos e seja atingido o número de 400 inspectores a que o Governo se comprometeu;

Considerando que, decorridas as várias fases de selecção deste concurso, ficaram aprovados, em cada Referência, mais candidatos do que as vagas postas a concurso;

Considerando que a Administração Pública deve nortear-se por princípios de economia de custos e de tempo e de optimização de recursos;

Considerando que foram recolhidas as necessárias autorizações do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social e do Ministro de Estado e das Finanças;

Assim, determino o acréscimo de mais cinquenta (50) vagas ao referido concurso, distribuídas proporcionalmente pelas várias referências, como a seguir se indica:

Referência A — 24 vagas

Referência B — 12 vagas

Referência C — 2 vagas

Referência E — 5 vagas

Referência D — 5 vagas

Referência F — 2 vagas.

9 de Abril de 2009. — O Inspector-Geral do Trabalho, *Paulo Jorge Vieira Morgado de Carvalho*.

201711638