

Instituto Nacional de Administração, I. P.

Aviso n.º 20535/2009

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho na carreira técnica superior do mapa de pessoal do Instituto Nacional de Administração, I. P.

Nos termos das disposições conjugadas do artigo 50.º, do n.º 2 do artigo 6.º e da alínea b) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e dado não existir ainda reserva de recrutamento quer junto da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, quer no Instituto Nacional de Administração, I. P., torna-se público que, por deliberação do Conselho Directivo do Instituto Nacional de Administração, I. P., de 16 de Outubro de 2009, ao abrigo de competência própria, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias (dez dias) úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho, da carreira de técnico superior, do mapa de pessoal deste Instituto, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em conformidade com o seguinte:

1 — Ao presente procedimento é aplicável a tramitação prevista no artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, regulamentado pela Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — Número de postos de trabalho a contratar:

- a) Posto de trabalho 1, 1 lugar;
- b) Posto de trabalho 2, 1 lugar.

3 — Caracterização dos postos de trabalho:

a) Posto de trabalho 1 (Ref.A1): um posto de trabalho, na carreira de técnico superior, para a equipa Multidisciplinar de Investigação, Consultoria e Cooperação, ao qual competem as seguintes actividades:

Concepção de projectos e elaboração de propostas de Consultoria a Organismos Públicos no âmbito da Avaliação Prospectiva de Necessidades de Formação, da Cultura de Segurança no Trabalho e da Avaliação de Riscos Psicossociais; Construção de Programas de Formação e das respectivas métricas de avaliação dos resultados da formação; Gestão Operacional de projectos de Consultoria a Organismos Públicos; Concepção de propostas para projectos de investigação no âmbito da Cultura de Segurança e Condições de Trabalho na Administração Pública; Aplicação de metodologias de investigação científica, quantitativas e qualitativas; Redacção de relatórios sobre diagnósticos de necessidades, avaliação de resultados e propostas de melhorias a introduzir, no âmbito dos serviços de Consultoria prestados a Organismos Públicos; Elaboração de textos, para efeitos de publicação, sobre resultados de projectos de investigação científica e de consultoria; Apresentação de comunicações em eventos científicos nacionais e internacionais; Participação em grupos de trabalho visando a constituição de parcerias, no âmbito das actividades de consultoria e de investigação da EMIC.

b) Posto de trabalho 2 (Ref.A2): um posto de trabalho, na carreira de técnico superior, para a equipa Multidisciplinar de Investigação, Consultoria e Cooperação, ao qual competem as seguintes actividades:

Pesquisa bibliográfica sobre o Estado da Arte, no âmbito da avaliação de políticas públicas de inclusão social, ex-ante e ex-post; Elaboração de propostas para projectos de investigação sobre a inclusão laboral de pessoas portadoras de deficiência; Aplicação de metodologias e instrumentos de investigação científica, quantitativos e qualitativos; Concepção e aplicação de guiões para entrevistas; Realização de estudos de caso e de *benchmarking*, no âmbito das políticas e da gestão pública; Participação no levantamento de informação para a realização de diagnósticos de necessidades, no âmbito de Consultorias a Organismos Públicos; Elaboração de textos, para efeitos de publicação, sobre resultados de projectos de investigação científica; Apresentação de comunicações em eventos científicos nacionais e internacionais.

4 — Local de trabalho: Palácio dos Marqueses de Pombal, Oeiras, em ambos os postos de trabalho.

5 — Requisitos de admissão relativos ao trabalhador:

- a) Ser detentor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ou
- b) Encontrar-se em situação de mobilidade especial, ou
- c) Podem ainda candidatar-se, atento o despacho favorável de S. E. o Secretário de Estado do Tesouro e Finanças, em substituição de S. E. o Ministro de Estado e das Finanças, formalizado no despacho n.º 1085/09-SETF, de 2 de Outubro, todos os que sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinado bem como os que não sejam detentores de qualquer relação jurídica de emprego público.

Todos os candidatos devem possuir os requisitos enunciados no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6 — Nível habilitacional: licenciatura, não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional

7 — Constituem factores preferenciais, os seguintes:

a) Ref. A1): conhecimento especializado, no mínimo de cinco anos de avaliação de cultura de segurança e riscos psicossociais do trabalho, e de experiência comprovada na concepção de formação e de materiais de informação aplicados à promoção da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho em Organismos Públicos; experiência profissional comprovada na Construção de Directórios de Competências e na elaboração de instrumentos para a avaliação prospectiva de necessidades de formação em Organismos Públicos; experiência comprovada, no mínimo de três anos, no levantamento das cadeias de valor de processos críticos de Organismos Públicos; conhecimentos comprovados na concepção, planeamento e realização de *focus group* e entrevistas individuais, assim como na concepção de questionários e validação psicométrica dos mesmos; domínio comprovado da língua inglesa falada e escrita; experiência comprovada na redacção de documentos para efeitos de publicação, assim como na concepção e apresentação de comunicações nas áreas de conhecimento acima referidas.

b) Ref. A2): conhecimentos e experiência comprovada, no mínimo de cinco anos, no diagnóstico da situação de inclusão laboral e social de trabalhadores portadores de deficiência; experiência comprovada, no mínimo de três anos, na aplicação de metodologias para o diagnóstico de competências apropriadas a cargos funcionais de trabalhadores de Organismos Públicos, experiência comprovada na realização de entrevistas semi-estruturadas e na aplicação da análise de conteúdo aos resultados dessas entrevistas; experiência comprovada na aplicação do SPSS para o tratamento e análise de dados recolhidos através de inquéritos por questionário; experiência comprovada na redacção de documentos, para efeitos de publicação, e na apresentação de comunicações nas áreas de conhecimento acima referidas; fluência da língua inglesa.

8 — Não serão admitidos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do serviço idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se pretende com o presente procedimento concursal.

9 — Formalização das candidaturas:

9.1 — Em suporte de papel, através de requerimento, que deve conter, entre outras, as seguintes referências:

- a) Identificação do procedimento concursal, indicando, igualmente, a carreira e o posto de trabalho a que se candidata;
- b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, caso não conste expressamente de documento que suporte a candidatura;
- c) Identificação completa do candidato: nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, filiação, número e data do Bilhete de Identidade e respectivo serviço emissor, número de identificação fiscal, endereço postal e electrónico, caso exista e número de contacto telefónico;
- d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos no presente Aviso, nomeadamente:
 - e) Os enunciados no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;
 - f) A identificação da relação jurídica de emprego público de que é possuidor bem como a carreira, o serviço onde exerce funções e a actividade que nele executa;
 - g) Nível habilitacional;
 - h) Opção por diferentes métodos de selecção, de acordo com o estatuto no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;
 - i) Declaração sob compromisso de honra de que os factos que declara são verdadeiros.

9.2 — A candidatura poderá ser feita em formulário próprio disponibilizado no site do Instituto Nacional de Administração, I. P.

9.3 — A apresentação da candidatura, dirigida ao presidente do júri, é feita pessoalmente ou através de correio registado com aviso de recepção, até à data limite para a apresentação das candidaturas, para o seguinte endereço: Palácio dos Marqueses de Pombal, 2784-540 Oeiras.

9.4 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de:

- a) Fotocópias legíveis do certificado de habilitações literárias e do Bilhete de Identidade;

b) Comprobativos das acções de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo do posto de trabalho, em relação aos candidatos que as invoquem;

c) Comprobativos das avaliações do desempenho relativas aos três últimos anos, em relação aos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público;

d) *Curriculum vitae* datado e assinado, organizado de acordo com o conteúdo do posto de trabalho a que é submetida a candidatura;

e) Comprobativos dos factores preferenciais.

f) Declaração dos serviços de onde conste a relação jurídica de emprego público de que são titulares bem como a carreira e categoria, a actividade que executam e o respectivo tempo de serviço na função pública, na carreira e na categoria.

10 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

11 — O júri poderá exigir, a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre alguma situação constante do currículo profissional apresentado, documentos comprovativos das mesmas.

12 — Métodos de Selecção:

Atento o carácter urgente do procedimento, nos termos do previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os métodos de selecção serão utilizados de forma faseada. Cada um dos métodos de selecção obrigatórios é eliminatório de acordo com a ordem enunciada na lei. O método facultativo da entrevista profissional de selecção só será aplicado nos casos de nos métodos obrigatórios ter sido obtida classificação igual ou superior a 9,5 valores (nove virgula cinco valores).

Os métodos de selecção a utilizar serão os seguintes:

13.1 — Avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de selecção, em que:

13.1.1 — 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 do desempenho obtida.

a) Atento o conteúdo dos postos de trabalho a ocupar, serão valoradas, a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

b) Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

c) Na acta da primeira reunião do júri serão definidos os parâmetros de avaliação e a respectiva ponderação bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de selecção. A acta será facultada aos candidatos sempre que solicitada.

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte.

A fórmula da avaliação curricular relativa à aplicação dos factores enunciados na alínea a), constará de acta do júri a fornecer aos candidatos.

13.1.2 — Entrevista de avaliação de competências: visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

a) Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

b) O método é avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) A obtenção, pelos candidatos que passaram a este método de selecção, de valoração inferior a 9,5 valores determina a sua exclusão da valoração final.

13.1.3 — Entrevista profissional de selecção: visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página electrónica.

c) A entrevista terá a duração de 30 minutos.

13.1.4 — A classificação final do método constituído pela avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profes-

sional de selecção será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45 AC + 0.25 EAC + 0.3 EPS$$

13.2 — Quando os candidatos, reunindo as respectivas condições, tenham feito a opção a que se refere o n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os métodos de selecção a utilizar serão:

13.2.1 — Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de selecção, em que:

13.2.1.1 — Prova de conhecimentos: visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função.

A prova de conhecimentos, revestirá a forma escrita, terá natureza teórica e prática, será individual e terá conteúdo específico adequado a cada referência e durará 90 minutos.

Na Prova de Conhecimentos é adoptada a escala de valoração de 0 a 20 com expressão até às centésimas, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,5 valores.

Ref. A1): Orgânica do Instituto Nacional de Administração, I. P.; Noções gerais sobre o Código do Procedimento Administrativo e lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações; Regime do contrato de trabalho em funções públicas; Avaliação do Desempenho e avaliação prospectiva de competências, na Administração Pública; Análise organizacional, incluindo métodos de inquirição apropriados a essa análise; Riscos emergentes psicossociais, no contexto laboral da Administração Pública.

Ref. A2): Orgânica do Instituto Nacional de Administração, I. P.; Noções gerais sobre o Código do Procedimento Administrativo e lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações; Métodos de investigação científica no domínio da inclusão social e laboral; Políticas públicas nacionais e comunitárias para a inclusão na sociedade de informação de pessoas com deficiência; Avaliação prospectiva de competências por cargo funcional, em Organismos Públicos; *Benchmarking* do regime de emprego público em países da União Europeia.

13.2.1.2 — Avaliação psicológica: 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 previamente definido.

a) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido.

b) A Avaliação Psicológica realizar-se-á numa só fase e será valorada, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) A Avaliação Psicológica valorada com “reduzido” e “insuficiente” é eliminatória do procedimento.

13.2.1.3 — Entrevista profissional de selecção: visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

b) A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página electrónica.

c) A entrevista terá a duração de 30 minutos.

13.2.2 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0.45 PC + 0.25 AP + 0.30 EPS$$

14 — Excepcionalmente, e dada a urgência na admissão de recursos humanos com vista à prossecução das actividades constantes dos postos de trabalho enunciados, dos métodos de selecção obrigatórios poderá ser utilizada apenas a avaliação curricular ou a prova de conhecimentos.

15 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público do Instituto Nacional de Administração, I. P., e disponibilizada na sua página electrónica.

16 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de selecção.

17 — Os candidatos excluídos serão, como estatui o n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b) ou d) do n.º 3 do mesmo artigo, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18 — Em conformidade com o disposto na alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, desde que o solicitem.

19 — Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e publico do Instituto Nacional de Administração, I. P., e disponibilizada na sua página electrónica.

21 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição “A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação.”

22 — Atento o consagrado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento remuneratório do trabalhador a recrutar será o que resultar de negociação com o Instituto Nacional de Administração, I. P., logo após o termo do procedimento concursal.

23 — O Júri do presente procedimento concursal será o seguinte:

Presidente: Professora Maria Helena da Cunha Rato, chefe de equipa multidisciplinar de investigação, consultadoria e coordenação.

Vogais efectivos: Doutor César Nuno Grima Madureira, investigador auxiliar, o qual substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Lic. Miguel Nuno Rodrigues, técnico superior.

Vogais suplentes: Mestre David Alexandre Correia Ferraz, técnico superior, e Lic. Helena Maria Seça Alexandre, técnica superior.

24 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente Aviso será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil subsequente à publicação no *Diário da República*, na página electrónica do Instituto Nacional de Administração, I. P., e, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis, contados da forma anteriormente referida, em jornal de expansão nacional.

25 — Bibliografia e legislação aplicável à prova de conhecimentos:

Bibliografia Comum Ref. A1 e Ref. A2:

Lei n.º 4/2009, de 29 de Janeiro — define a protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro — aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro — estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro — estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.

Decreto-Lei n.º 85/2007, de 29 de Março — Orgânica do Instituto Nacional de Administração, I. P.

Portaria n.º 354/2007, de 30 de Março — Estatutos do Instituto Nacional de Administração, I. P.

Ghiglione, Rodolphe e Benjamin Matalon, *O inquérito — Teoria e prática*, Celta, Oeiras, 1997.

Quivy, Raymond e Luc Van Campenhoud, *Manual de investigação em ciências sociais*, Gradiva, Lisboa, 1992.

Bardin, Laurence, *Análise de conteúdo*, Edições 70, Lisboa, 2004.

Foddy, William, *Como perguntar: teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e questionários*, Celta, Oeiras, 1996.

Lee, T. W., *Using qualitative methods in organizational research*, Sage, Thousand Oaks, 1999.

Yin, R. K. (1994), *Case study research, design and method*, Sage, Thousand Oaks, 1994.

Maroco, João e Bispo, Regina, *Estatística aplicada às ciências sociais e humanas*, Climepsi, Lisboa, 2005.

General Accounting Office, Program Evaluation and Methodology Division, *Prospective Evaluation Methods, The Prospective Evaluation Synthesis*, United States General Accounting Office, Washington, D. C., 1990, (disponibilizado em http://www.gao.gov/special.pubs/10_1_10.PDF).

Rocha, J. A. Oliveira, *Gestão de recursos humanos na administração pública*, Escolar Editora, Lisboa, 2004.

Rato, Helena et al., MANFOP — *Manual de avaliação das necessidades de formação em organismos públicos*, INA, Oeiras, 2007.

Tavares, Luís Valadares et al., *Avaliação prospectiva de competências para quadros e dirigentes da administração pública portuguesa*, INA, Oeiras, 2006

Bowman, James S., *The professional edge: competencies in public service*, M. E. Sharpe, Armonk, 2004

Almeida, Paulo Pereira de, Rebelo, Glória, *A era da competência: um novo paradigma para a gestão de recursos humanos e o direito do trabalho*, Editora RH, Lisboa, 2004.

Bibliografia específica Ref. A1:

Cabral, F. A. & Roxo, M. M. (2006). *Segurança e Saúde no Trabalho. Legislação anotada*. Coimbra: Almedina.

Cooper, D. (1998). *Improving safety culture — a practical guide*. New York: John Wiley & Sons.

Donaldson — Feilder, E. et al. (2008). *Management competencies for preventing and reducing stress at work*. *Occupational Health Psychology*, 3, 229-256.

European Agency for safety and health at work (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg.

Jex, S. (1998). *Stress and job performance*. London: Sage.

Mark, G. & Smith, A. (2008). *Stress models: a review and suggested new direction*. *Occupational Health Psychology*, 3, 111-144.

Oejj, P. et al. (2006). *Combating psychosocial risks in work organizations: some European practices*. *Occupational Health Psychology*, 1, 233-263.

Roxo, M. M. (2003). *Segurança e Saúde do Trabalho: avaliação e controlo de riscos*. Coimbra: Almedina.

Silva, S. (2008). *Culturas de segurança e prevenção de acidentes de trabalho numa abordagem psicossocial: valores organizacionais declarados e em uso*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Bibliografia específica Ref. A2:

Amiralian, M. L. T, Pinto, E. B., Ghirardi, M. I. G., Lichtig, I., Masini, E. F. S. e Pasqualin, L., *Conceituando Deficiência, The concept of Disability*. *Revista Saúde Pública*, 34 (1), 97-103, (disponibilizado em <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v34n1/1388.pdf>).

OMS, *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*, trd de Amélia Leitão, DGS, Lisboa, 2001.

Rato, Helena (coord.) et al., *Inserção dos Funcionários Públicos com Deficiência na Sociedade de Informação*, Oeiras, INA.

Godinho, Francisco et al. (2004), *Tecnologias de Informação Sem Barreiras no Local de Trabalho*, UTAD, Vila Real.

Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, estabelece o sistema de quotas.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006, de 21 de Setembro — *Diário da República*, 1.ª série, n.º 183, aprova o I Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade para os anos de 2006 a 2009.

UE (2003b), Resolução do Conselho de 6 de Fevereiro de 2003 relativa à “eAcessibilidade” — Melhorar o acesso das pessoas com deficiência à sociedade do conhecimento (disponibilizado em [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003G0218\(03\):PT:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003G0218(03):PT:HTML)).

Igualdade de Oportunidade para as Pessoas com Deficiência: Plano de Acção Europeu (2004-2010) — disponibilizado em http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/disability_and_old_age/c11414_pt.htm.

Rato, Helena (Coord.), et al., (2008), *Estudo Comparado de Regimes de Emprego Público de Países Europeus* — relatório final, 20 de Abril de 2007 (disponibilizado em <http://www.dgap.gov.pt/upload/homepage/Relatoriofinal.pdf>).

Maire, J., Bronet, V. & Pillet, M. (2005), *A typology of best practices for a benchmarking process*, *Benchmarking: An International Journal*, V12, n.º 1, 45-60.

Chandler, J. A., 2000, *Comparative Public Administration*, 1ª ed. London: Routledge.

Bossaert, Danielle (Ed.) (2009), *Training and Human Resource Development in the European Union Member States: New Practices and Innovative Trends*, European Institute of Public Administration (EIPA), Maastricht.

20 de Outubro de 2009. — O Presidente do Conselho Directivo, em substituição, Rui Afonso Lucas.