

17.6 — Como método facultativo, será adoptada entrevista profissional de selecção, regulada no artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro — visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional, a aquisição de conhecimentos e competências e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Por cada entrevista será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas, com as funções a desempenhar e 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 ACT e disponibilizada na sua página electrónica;

c) A entrevista profissional de selecção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

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

e) 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.

17.7 — À Entrevista Profissional de Selecção como método facultativo de selecção, nos termos do artigo 53.º n.º 3 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e do artigo 7.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro, aplicam-se os fins e métodos constantes do n.º 17.6.

17.8 — Para efeitos de valoração final a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica terão ponderação, respectivamente, de 45 % e 25 % e a avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, terão a ponderação, respectivamente, de 40 % e 30 % sendo que em qualquer dos casos a entrevista profissional de selecção terá sempre uma ponderação de 30 %.

18 — Opção por método de selecção — os candidatos que se apresentem nas condições previstas no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, podem optar pelos métodos de selecção referidos nos pontos 17.4 e 17.5.

18.1 — As ponderações a utilizar para cada um dos métodos de selecção, nestas circunstâncias, são as seguintes: 1) Avaliação curricular — 50%; 2) Entrevista de avaliação de competências — 50%.

19 — Excepcionalmente, atenta a necessidade urgente do recrutamento dos candidatos para que o presente procedimento concursal é aberto, no caso do número de candidatos ser de tal modo elevado (igual ou superior a 20) que torne impraticável a utilização de todos os métodos de selecção acima mencionados, será utilizado, unicamente, o método de selecção obrigatório indicado no artigo 53.º, n.º 1, alínea a), autorizado pelo disposto no artigo 53.º, n.º 4, ambos da Lei n.º 12-A/2008, e artigo 6.º, n.º 2, da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, para além do método de selecção facultativo, previsto no n.º 17.6.

19.1 — As ponderações a utilizar para cada um dos métodos de selecção, nestas circunstâncias, são as seguintes: 1) Prova de conhecimentos — 70%; 2) Entrevista profissional de selecção — 30%.

20 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores.

21 — Cada um dos métodos de selecção obrigatórios é eliminatório de acordo com a ordem enunciada na lei.

22 — A legislação e bibliografia mínima aconselhada para a prova escrita de conhecimentos encontram-se publicadas em anexo ao presente Aviso.

23 — 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.

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

25 — Publicitação — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em www.act.gov.pt.

26 — Notificação — Os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

26.1 — Os candidatos admitidos são convocados para a realização dos métodos de selecção, pelas formas indicadas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

27 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final — a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da sede da ACT e disponibilizada na respectiva página electrónica, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83 A/2009, de 22 de Janeiro.

28 — O júri do presente procedimento concursal terá a seguinte composição: Presidente: Luís Filipe do Nascimento Lopes, Coordenador Executivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho;

1.º Vogal Efectivo: Carlos Manuel da Fonseca Graça, Director Regional do Alentejo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efectivo: Humberto Augusto Brito da Silva, técnico superior principal, Chefe de Divisão da Divisão de Promoção e Avaliação de Programas e Estudos;

1.º Vogal Suplente: Maria Natália C. Salgueiro Quintino, técnica superior da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho — direcção Regional do Alentejo

2.º Vogal Suplente: Maria Manuela Cabrita Calado Correia, técnica superior da Direcção de Serviços de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.

1 de Setembro de 2010. — O Inspector-Geral do Trabalho, *José Luís Pereira Forte*.

ANEXO

I — Bibliografia

Estratégia Nacional para a segurança e saúde no trabalho — Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, de 12 de Março;

Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho: Directrizes práticas da OIT. Lisboa: IDICT, 2002;

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho — estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho 2007 -2012. Bruxelas, 21.2.2007 — COM (2007) 62 final;

Livro branco dos serviços de prevenção. Lisboa: IDICT, 1999;

Manual de certificação: Técnico superior de segurança e higiene do trabalho/técnico de segurança e higiene do trabalho. Lisboa: IDICT/IEFP, 2001;

Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança do Trabalho e combate à Sinistralidade. Lisboa: CPCS, 2001.

II — Legislação mínima aconselhada

Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho;

Directiva do Conselho (89/391/CEE), de 12 de Junho de 1989, Relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho;

Código do Trabalho — Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro;

Regime Jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho — Lei n.º 102/2009

Condições de acesso e de exercício das profissões de técnico e técnico superior de segurança e higiene do trabalho — Decreto-Lei n.º 110/2000, de 30 de Junho, alterado pela Lei n.º 14/2001, de 4 de Junho;

Orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho — Decreto-Lei n.º 326-B/2007, de 28 de Setembro de 2007, Portaria n.º 1294-C/2007 e Despachos n.ºs 22726 -A/2007 e 22726 B/2007, publicados no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 188, de 28 de Setembro.

203655485

Aviso n.º 17719/2010

1 — Nos termos 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 alínea a) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para efeitos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que por despacho de 06/08/2010, do Inspector-Geral do Trabalho da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), se procede à abertura de procedimento concursal comum, pelo prazo de dez (10) dias úteis a contar da data da publicitação do presente Aviso no *Diário da República*, para o recrutamento de 2 postos de trabalho, de assistente operacional (motorista de veículos ligeiros), constantes do mapa de pessoal da Autoridade para as Condições do Trabalho, na modalidade de contrato em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Não foi efectuada consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), nos termos do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para

reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

3 — Âmbito de recrutamento — O presente procedimento concursal destina-se a candidatos com relação jurídica de emprego público previamente constituída.

4 — Legislação Aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 72-A/2010 de 18 de Junho e Código do Procedimento Administrativo.

5 — Caracterização do posto de trabalho — Conduzir viaturas ligeiras para transporte de pessoas e bens, em todo o território nacional, zelando pela segurança dos mesmos; Zelar pela conservação e segurança das viaturas, incluindo a respectiva limpeza e pequenas reparações; Participar superiormente a necessidade de serem efectuadas as manutenções preventivas e correctivas das viaturas; Preencher os boletins diários das viaturas e outros registos de utilização das mesmas; Proceder à entrega e levantamento de expediente de correio e encomendas.

6 — Identificação do Local de Trabalho — O Local de Trabalho é em Lisboa.

7 — Posicionamento remuneratório — Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado, numa das posições remuneratórias da categoria, é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

8 — Prazo de validade — O procedimento é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Se em resultado do procedimento concursal a lista de ordenação final devidamente homologada, contiver um número de candidatos aprovados superior ao número de postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, de acordo com o disposto no artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 23 de Janeiro.

9 — 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”.

10 — Requisitos de admissão:

10.1 — Os requisitos de admissão são os definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- 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 das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2 — Possuam o 9.º ano de escolaridade, 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 44.º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

10.3 — Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º da Lei n.º 12-A/2008, admite-se a candidatura de quem não seja titular da habilitação exigida, desde que seja detentor de efectiva experiência profissional na área de actividade para a qual se candidatam, devidamente comprovada e, ou, de formação profissional adequada, consideradas suficientes para substituir aquela habilitação.

10.4 — Sejam titulares de Carta de Condução — categoria B.

11 — 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 da Autoridade para as Condições do Trabalho idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

12 — Forma, local, horário e prazo de apresentação da candidatura — as candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 51.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, através do modelo de requerimento disponibilizado em www.act.gov.pt.

12.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

12.2 — A apresentação da candidatura, dirigida ao Inspector-Geral do Trabalho, é efectuada pessoalmente, das 9.30h às 12.30h e das 14.30h às 17.30h, ou através de correio registado, com aviso de recepção, para a Praça de Alvalade n.º 1, 1749-073 Lisboa, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

13 — Identificação dos documentos exigidos — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada de:

- a) Fotocópia legível do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;
- b) Fotocópia legível de certificado de habilitações literárias;
- c) Fotocópia legível da Carta de Condução;
- c) *Curriculum Vitae* datado e assinado;
- d) Comprovativos de acções de formação frequentadas e dos factos referidos no *curriculum vitae*;
- e) Declaração a que se refere ii) d), n.º 1 do artigo 27.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, passada e autenticada pelo serviço de origem que comprove a existência actual de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com expressa referência à carreira e, ou, categoria de que seja titular, e, nos casos em que o candidato executa ou, por último, executou actividades idênticas às do posto a ocupar, e descreva as tarefas relacionadas com essa actividade, bem como menção expressa à avaliação de desempenho obtida no último período, não superior a três anos.

13.1 — A falta de apresentação dos elementos a que se refere a alínea *d*) do presente número implica que os mesmos não sejam considerados;

1 — A não apresentação de qualquer dos elementos previstos nas restantes alíneas implica a exclusão da candidatura.

20 Juri tem a faculdade de exigir, a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

14.1 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal ou disciplinar a que houver lugar.

15 — Métodos de selecção e critérios:

2 — Os métodos de selecção a utilizar são os constantes dos números 1 e 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

15.2 — Ao abrigo do n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, será utilizado como único método de selecção obrigatório, de entre os referidos nos n.ºs 1 e 2 do aludido normativo legal, a avaliação curricular, identificando-se como requisito para tanto habilitante, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a celeridade do presente recrutamento, consubstanciada numa situação excepcional e imprevisível de grave carência de pessoal para a prossecução das atribuições e competências e para a realização dos objectivos da Autoridade para as Condições do Trabalho, agravada pelos processos de aposentação em curso, que exige uma resolução urgente dadas as características funcionais dos postos a ocupar.

15.3 — Na avaliação curricular é adoptada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:

- a) Habilitação académica;
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução de actividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) Avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

15.4 — Ao abrigo do n.º 3 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos que obtiverem aprovação no método da avaliação curricular realizarão ainda uma entrevista profissional de selecção.

15.5 — A Entrevista Profissional de Selecção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

15.6 — Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

15.7 — Para efeitos de valoração final a ponderação do método de selecção obrigatório — a avaliação curricular, terá a ponderação de 70 % e o método de selecção facultativo — a entrevista profissional de selecção terá a ponderação de 30 %.

15.8 — A classificação final dos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores.

15.9 — 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.

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

17 — Publicitação — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em www.act.gov.pt.

18 — Notificação — Os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — Os candidatos admitidos são convocados para a realização dos métodos de selecção, pelas formas indicadas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final — a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações dos Serviços Centrais da ACT e disponibilizada na respectiva página electrónica, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83 A/2009, de

22 de Janeiro.

21 — O júri do presente procedimento concursal terá a seguinte composição:

Presidente: Jorge Humberto da Fonseca Freitas Dias, Chefe de Divisão;

1.º Vogal Efectivo: Paula Cristina Miranda Lopes Vieira, Inspector Superior do Trabalho, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efectivo: Manuel José de Macedo Cartaxo Lopes, Assistente Técnico;

1.º Vogal Suplente: Jorge Manuel Alves Vilaça, Assistente Técnico;

2.º Vogal Suplente: Amâncio Goitia Murelaga, Assistente Operacional.

1 de Setembro de 2010 — O Inspector-Geral do Trabalho, *José Luís Pereira Forte*.

203655363

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.

Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico

Deliberação (extracto) n.º 1582/2010

Por deliberação do Conselho Directivo do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., de 9 de Agosto de 2010, nos termos e ao abrigo dos Estatutos do IEFP, IP, aprovados pela Portaria n.º 637/2007, de 30 de Maio, e republicados em anexo à Portaria n.º 570/2009, de 29 de Maio, rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 42/2009, de 23 de Junho, e da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, e alterada pela Lei n.º 64-a/2008, de 31 de Dezembro, que estabelece o Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Central, Local e Regional do Estado (EPD), conjugado com o disposto no artigo 6.º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, foi nomeada, em regime de comissão de serviço, pelo período de 3 anos, a licenciada, Margarida Maria Lopes Teixeira, no cargo de Directora de Centro de Emprego do Centro de Emprego do Barreiro da Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo, cargo de direcção intermédia de 1.º grau.

Nota Curricular

Margarida Maria Lopes Teixeira, nascida a 16 de Novembro de 1953. Licenciatura em Psicologia Social e Organizações, pelo Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA).

Frequência a 5 de Março de 1991, do Curriculum do Pós-graduação: “Comportamento Organizacional”, pelo ISCTE.

Em 7 de Novembro de 1973, exerceu funções de Escriturária Dactilógrafa de 1.ª Classe, na Secção de Pessoal, do extinto Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-obra.

Em 22 de Março de 1978, exerceu funções de 3.º Oficial do Quadro do IEFP, IP, na Secção de Pessoal.

Em 1 de Julho de 1979, exerceu funções de 3.º Oficial (Provimento Definitivo), do Quadro IEFP, IP, na Secção de Pessoal.

Em 13 de Fevereiro de 1980, exerceu funções de Sub-Inspector de Trabalho Estagiária na Inspeção-geral do Trabalho.

Em 15 de Maio de 1984, exerceu funções de 2.º Oficial do Quadro do IEFP, IP, no Núcleo da Formação Interna.

Em 18 de Abril de 1988, exerceu funções de Técnica de Formação Profissional de 2.ª Classe, no Núcleo de Formação Interna.

Em 8 de Maio de 1990, exerceu funções de técnica superior de 2.ª Classe do Quadro do IEFP, IP, no Núcleo de Chefias e Quadros.

Em 8 de Maio de 1991, exerceu funções de técnica superior de 2.ª Classe (Provimento Definitivo), até ao início de gozo de licença sem vencimento, 5 de Julho de 1991 até 7 de Julho de 1997.

No período compreendido entre 5 de Julho de 1991 e 1997, foi Formadora Social da “Ford Electrónica Portuguesa” (FEP)

Mantém a categoria de técnica superior de 2.ª Classe do Quadro IEFP, IP, desde 7 de Julho de 1997 e simultaneamente, em comissão de serviço, é técnica superior Assessora, desde 10 de Julho de 2000.

A partir de 10 de Julho de 1997, exerceu o cargo de Directora de Centro do Centro de Emprego de Salvaterra de Magos.

A partir de 28 de Abril de 2001, exerceu o cargo de Directora de Centro do Centro de Emprego do Montijo.

Em 23 de Abril de 2004, exerceu funções como técnica superior Assessora, na Direcção de Desenvolvimento Organizacional do IEFP, IP.

No período compreendido entre 4 de Setembro de 2007 e 28 de Dezembro de 2009, exerceu o cargo de Directora de Centro do Centro de Emprego do Barreiro.

No período compreendido entre 29 de Dezembro de 2009 e 26 de Fevereiro de 2010, exerceu em regime de substituição, o cargo de Directora de Centro do Centro de Emprego do Barreiro.

No período compreendido entre 27 de Fevereiro de 2010 e até à presente data, exerceu em regime de substituição, o cargo de Directora de Centro do Centro de Emprego do Barreiro.

2010-09-02. — *Paula Susana Aparício Gonçalves Matos Ferreira*, Directora de Departamento.

203653087

Deliberação (extracto) n.º 1583/2010

Por deliberação do Conselho Directivo do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., de 9 de Agosto de 2010, nos termos e ao abrigo dos Estatutos do IEFP, IP, aprovados pela Portaria n.º 637/2007, de 30 de Maio, e republicados em anexo à Portaria n.º 570/2009, de 29 de Maio, rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 42/2009, de 23 de Junho, e da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, e alterada pela Lei n.º 64-a/2008, de 31 de Dezembro, que estabelece o Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Central, Local e Regional do Estado (EPD), conjugado com o disposto no artigo 6.º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, foi nomeada, em regime de comissão de serviço, pelo período de 3 anos, a licenciada, Maria de Lurdes de Almeida Botas, no cargo de Directora de Centro de Emprego do Centro de Emprego de Tomar da Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo, cargo de direcção intermédia de 1.º grau.

Nota Curricular

Maria de Lurdes de Almeida Botas, nascida a 28 de Outubro de 1966.

Licenciatura em Psicologia, ramo Social e das Organizações, pelo Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

Mestrado em Sistemas socioorganizacionais da Actividade Económica pelo Instituto Superior de Economia e Gestão.

Curso de Especialização em Direcção e Gestão de Recursos Humanos, pelo Instituto Superior de Gestão.

Desde o ano de 1997 está integrada no IEFP, IP, após ter efectuado uma passagem pelo Departamento de Recursos Humanos do Grupo Empresarial CIMPOR — Cimentos de Portugal no âmbito de um Estágio Profissional com a duração de um ano.

No período compreendido entre Maio de 1997 e Setembro de 2008, exerceu funções de Conselheira de Orientação Profissional no Centro de Emprego de Abrantes

No período compreendido entre Novembro de 2008 e Dezembro de 2009, exerceu as funções de Técnica de Diagnóstico e Acompanhamento no Centro de Novas Oportunidades, Pólo de Abrantes, do Centro de Formação Profissional de Tomar.

No período compreendido entre Fevereiro de 1998 e Março de 1999, desenvolveu funções de Vereadora na Câmara Municipal de Abrantes, em regime de não permanência, com os seguintes pelouros atribuídos: Juventude e Mercado Social de Emprego.

No período compreendido entre Outubro de 2005 e Novembro de 2009, exerceu as funções de Dirigente da Administração Local, no âmbito da Presidência de uma Junta de Freguesia, em regime de não permanência.

No período compreendido entre 5 de Janeiro de 2010 e 5 de Março de 2010, exerceu em regime de substituição, o cargo de Directora de Centro do Centro de Emprego de Tomar.