

Instituto da Água, I. P.

Aviso n.º 17717/2010

Lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados

1 — Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro torna-se pública a Lista Unitária de Ordenação Final relativa ao procedimento concursal comum para a ocupação de 1 posto de trabalho desocupado para a carreira/categoria técnica superior, com licenciatura em Gestão de Empresas, do mapa de pessoal do INAG, I. P., para a constituição de relação jurídica de emprego público de contrato de trabalho por tempo indeterminado, aberto através do Aviso n.º 22042/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 237, de 9 de Dezembro.

Ordenação	Nome	Classificação final (Valores)
1.º	Cláudia Pinto Lauro	17,32

2 — A Lista Unitária de Ordenação Final, homologada por despacho da Sr.ª Vice-Presidente, em 2010/09/01, encontra-se afixada no 3.º Piso, nas instalações do Instituto da Água, I. P., e disponibilizada na página electrónica em www.inag.pt, nos termos dos n.ºs 4, 5, e 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Do despacho de homologação da referida Lista pode ser interposto recurso hierárquico (ou tutelar) nos termos do artigo 39.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

Instituto da Água, I. P., 2010/09/02. — A Vice-Presidente, *Ana Seixas*.
203654497

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

Gabinete da Ministra

Despacho n.º 14078/2010

1 — Na sequência do meu despacho n.º 26656/2009, de 27 de Novembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 238, de 10 de Dezembro, através do qual nomeio o licenciado João Pedro de Góis Ribeiro de Carvalho para exercer funções de assessor no meu Gabinete, nos termos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 262/88, de 23 de Julho, venho pelo presente despacho exonerar o nomeado, a seu pedido, nos termos do disposto no artigo 6.º do citado decreto-lei.

2 — Assim, ao cessar as suas funções, louvo publicamente o agora exonerado pela forma leal, empenhada, competente e dedicada com que desempenhou as funções que lhe foram confiadas no meu Gabinete.

3 — O presente despacho produz efeitos a partir de 31 de Agosto de 2010.

2 de Setembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

203653224

Gabinete do Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional

Despacho n.º 14079/2010

Nos termos e ao abrigo dos n.ºs 3 e 4 do artigo 2.º e 1, 2 e 3 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 262/88, de 23 de Julho:

1 — Nomeio a mestre Jesuína Amélia Bento Ribeiro, professora da Escola Básica 2,3 Padre Alberto Neto — Rio de Mouro, para prestar assessoria técnica no meu Gabinete na área da sua especialidade, em regime de comissão de serviço, através de acordo de cedência de interesse público, sem suspensão do estatuto de origem.

2 — Pela prestação de tais funções é atribuída à nomeada uma remuneração mensal equivalente à legalmente fixada para os adjuntos de gabinete de membro do Governo, incluindo subsídios de férias, de Natal e de refeição, bem como o abono para despesas de representação.

3 — O presente despacho produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 2010.

1 de Setembro de 2010. — O Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional, *Valter Victorino Lemos*.

203653695

Despacho n.º 14080/2010

1 — Nos termos e ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 do artigo 2.º e 1 e 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 262/88, de 23 de Julho, nomeio o licenciado António Beirão Freire Torres, técnico superior do Instituto dos Registos e do Notariado, do Ministério da Justiça, adjunto do meu Gabinete, em regime de comissão de serviço, através de acordo de cedência de interesse público, sem suspensão do estatuto de origem.

2 — É revogado o meu despacho n.º 25376/2009, de 9 de Novembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 19 de Novembro de 2009.

3 — O presente despacho produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 2010.

1 de Setembro de 2010. — O Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional, *Valter Victorino Lemos*.

203653402

Autoridade para as Condições de Trabalho

Aviso n.º 17718/2010

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 21-07-2010, 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, da carreira/categoria de técnico superior, 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 e Código do Procedimento Administrativo.

5 — Caracterização do posto de trabalho — Postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior, para desempenho das actividades no âmbito das atribuições e competências da Autoridade para as Condições do Trabalho, relacionadas com as seguintes áreas de intervenção:

5.1 — Promoção do desenvolvimento, da difusão, da dinamização e da aplicação de conhecimentos científicos e técnicos no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

5.2 — Promoção da sensibilização, apoio e formação especializada nos domínios da segurança e saúde no trabalho às escolas, organizações patronais e sindicais junto dos professores e alunos bem como dos representantes dos parceiros sociais;

5.3 — Promoção e execução, de acordo com os objectivos definidos, de programas de acção em matéria de segurança e saúde no trabalho;

5.4 — Gestão do sistema de prevenção de riscos profissionais, visando o direito à segurança e saúde no trabalho;

5.5 — Gestão dos processos de regulação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

5.6 — Difusão da informação e tratamento técnico dos processos relativos ao sistema internacional de alerta para a segurança e higiene dos trabalhadores;

5.7 — Tramitação de actos administrativos, recepção e tratamento das comunicações respeitantes às condições de trabalho que, nos termos da lei, lhe devam ser dirigidas;

5.8 — Participação em júris de avaliação de trabalhos finais de acções de formação inicial para técnicos e técnicos superiores de SST.

6 — Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas:

Direcção Regional do Alentejo — 2 lugares;

7 — Posicionamento remuneratório -Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12A/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 — 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.

11 — Serão valorizados em sede de aplicação dos métodos de selecção os seguintes factores:

a) Experiência profissional no exercício de funções relacionadas com a descrição do n.º 5 deste Aviso;

b) Formação profissional complementar relevante (relacionada com Segurança e Saúde no Trabalho), designadamente obtida através de acções de formação promovidas pela ACT;

c) Conhecimentos de informática na óptica do utilizador;

d) Carta de condução — categoria B.

12 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica — licenciatura.

13 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, e, executem a mesma actividade e não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal da ACT, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

14 — 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.

14.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

14.2 — 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.

15 — 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) *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;

f) Fotocópia do Boletim de Vacinação actualizado.

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

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

16 — O júri tem a faculdade de exigir, a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

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

17 — Métodos de selecção e critérios: 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: Cada um dos métodos de selecção é eliminatório de acordo com a ordem enunciada na lei.

17.1 — Prova de conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesmo carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,500 valores.

17.2 — A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, com possibilidade de consulta de legislação, ainda que anotada e terá a duração máxima de 2 horas e incidirá sobre os seguintes temas:

Enquadramento legal, nacional e comunitário, da segurança e saúde no trabalho;

O papel da Administração Pública no âmbito da dinamização das políticas de segurança e saúde no trabalho; Organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho; Gestão da segurança e saúde no trabalho; Avaliação e controlo de riscos profissionais; Organização da emergência; Higiene do trabalho; Segurança do trabalho; Ergonomia; Psicossociologia do trabalho.

17.3 — 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.

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 é valorada, em cada fase intermédia, 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, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

c) A avaliação psicológica valorada com “reduzido” e “insuficiente” é eliminatória do procedimento.

17.4 — 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 de 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, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final deste método de selecção. A acta será facultada sempre que solicitada.

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,500 valores consideram -se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte.

17.5 — 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 as funções a desempenhar, associada a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise;

b) O método é avaliado 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;

c) 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.

d) 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.

17.6 — 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