Despacho (extracto) n.º 13882/2009

1 — No âmbito das competências que em mim foram subdelegadas pelo n.º 2, 4 e 6 do despacho n.º 5275/2008, do Director-Geral do Tesouro e Finanças, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 41, de 27 de Fevereiro de 2008, e nos termos do artigo 36.º do Código de Procedimento Administrativo, subdelego na directora de Serviços de Gestão Patrimonial, licenciada Ana Paula Gomes Azurara as seguintes competências:

a) Assinar o expediente e correspondência necessários à instrução de processos ou subsequente à emissão de despacho;
b) Emitir títulos de arrematação, bem como quaisquer outros títulos de alienação de imóveis;
c) Solicitar a inscrição predial e matricial de imóveis bem como emitir as credenciais que para tais fins se mostrem necessárias;
d) Autorizar deslocações de serviço.

2 — A presente subdelegação de competências é extensível aos chefes de divisão sempre que substituam a directora de serviços nas suas ausências e impedimentos.
3 — Autorizo a subdelegação da competência que é conferida pela alínea *a*) do n.º 1 do presente despacho nos titulares de cargos de direcção intermédia de 2.º grau.
4 — O presente despacho produz efeitos desde o dia 13 de Setembro de 2007, ficando por este meio ratificados todos os actos entretanto praticados no âmbito das matérias nele compreendidas.

3 de Março de 2009. — O Subdirector-Geral, *José António Barreiro*.

201897307

Despacho (extracto) n.º 13883/2009

1 — No âmbito das competências que em mim foram subdelegadas pelos n.º 2, 4 e 6 do Despacho n.º 5275/2008, do Director-Geral do Tesouro e Finanças, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 41, de 27 de Fevereiro de 2008, e nos termos do artigo 36.º do Código de Procedimento Administrativo, subdelego na directora de serviços de apoio técnico patrimonial, licenciada Maria da Glória Beja da Cunha as seguintes competências:

a) Assinar o expediente e correspondência necessária à instrução dos processos que correm pelos serviços sob sua coordenação;
b) Autorizar deslocações de serviço.

2 — A presente subdelegação de competências é extensível aos chefes de divisão sempre que substituam a directora de serviços nas suas ausências e impedimentos.
3 — Autorizo a subdelegação da competência que é conferida pelo n.º 1 do presente despacho nos titulares de cargos de direcção intermédia de 2.º grau.
4 — O presente despacho produz efeitos desde o dia 30 de Junho de 2008, ficando por este meio ratificado todos os actos entretanto praticados no âmbito das matérias nele compreendidas.

3 de Março de 2009. — O Subdirector-Geral, *José António Barreiro*.

201897486

Despacho (extracto) n.º 13884/2009

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, determino, por opção da interessada, Licenciada Maria Gabriela Cabral da Veiga, a conversão automática do exercício de funções a título transitório em exercício por tempo indeterminado, na categoria de técnico superior, posicionada entre a 10.ª e 11.ª posição remuneratória e entre o 45.º e 48.º nível remuneratório da tabela única, em lugar vago do mapa de pessoal da Direcção-Geral do Tesouro e Finanças, com efeitos reportados a 30 de Maio de 2009.

29 de Maio de 2009. — O Director-Geral, *Carlos Durães da Conceição.*

201899138

Despacho (extracto) n.º 13885/2009

Designo para me substituir de 8 a 19 de Junho de 2009, a Subdirectora-Geral do Tesouro e Finanças, licenciada Maria Isabel Rodrigues Medeira Silva Ressurreição.

4 de Junho de 2009. — O Director-Geral, *Carlos Durães da Conceição*.

201899502

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

MARINHA

Gabinete do Chefe do Estado-Maior da Armada

Portaria n.º 602/2009

Manda o Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada, ao abrigo da alínea *c*) do número 1 do artigo 68.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), promover por escolha ao posto de capitão-de-mar-e-guerra, em conformidade com o previsto na alínea *a*) do artigo 216.º do EMFAR, os capitães-de-fragata da classe de Marinha 23380, Luís Manuel Costa Crispim de Sousa (adido ao quadro), e 21280, Nuno Miguel Teixeira Esteves (no quadro), que satisfazem as condições gerais e especiais de promoção fixadas, respectivamente nos artigos 56.º e 227.º do mencionado Estatuto, a contar de 30 de Abril de 2009, data a partir da qual lhes conta a respectiva antiguidade e lhes são devidos os vencimentos do novo posto, de acordo com a alínea *b*) do número 1 do artigo 175.º e para efeitos do número 2 do artigo 68. º, ambos do mesmo Estatuto, em consequência da vacatura ocorrida nessa data, resultante da passagem à situação de reserva do 304272 capitão-mar-e-guerra da classe de Marinha José Carlos do Vale, ficando colocados no 1.º escalão do novo posto.

Estes oficiais uma vez promovidos e tal como vão ordenados, deverão ficar colocados na lista de antiguidade do seu posto e classe à esquerda do 22680 capitão-de-mar-e-guerra da classe de Marinha Pedro Alexandre de Sousa Feliciano Marques Pereira.

29 de Maio de 2009. — O Chefe do Estado-Maior da Armada, *Fernando José Ribeiro de Melo Gomes,* almirante.

201896619

Instituto Hidrográfico

Aviso n.º 10992/2009

Procedimento concursal comum para contratação de um técnico superior no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Nos termos do disposto no artigo 50.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e de acordo com o previsto na alínea *a*), do n.º 3, do art.19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, por despacho proferido, no passado dia 27 de Março, pelo Director-geral do Instituto Hidrográfico (IH), Vice-almirante José Augusto de Brito, se procede à abertura de um procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação no *Diário da República,* para ocupação de um posto de trabalho para a carreira/categoria de técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do Mapa de Pessoal Civil do Instituto Hidrográfico.

Por ainda não se encontrar regulamentada e em funcionamento a Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) foi efectuada consulta prévia à Direcção-geral de Administração e do Emprego Público (DGAEP), de acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 4.º e artigo 54.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, tendo o Instituto Hidrográfico sido informado através do ofício n.º 216/DRSP/2.0/2009, que esta consulta se encontra temporariamente dispensada.

Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), com as alterações introduzidas pela Declaração de Rectificação 22-A/2008 de 24-04-2008 e Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro (Portaria) e despacho (extracto) n.º 11321/2009, de SS. Ex.ª o Ministro de Estado e das Finanças, publicado no DR n.º 89, 2.ª série, de 8 de Maio.

1 — Identificação do acto — Abertura de Procedimento Concursal Comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho da categoria Técnico Superior, no mapa de pessoal civil do Instituto Hidrográfico.

2 — Posto de Trabalho a ocupar e modalidade da Relação Jurídica — Contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, de um técnico superior para o Serviço de Pessoal, da Direcção dos Serviços de Apoio.

3 — Prazo de validade — Nos termos do n.º 2 do artigo 40.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna).

4 — Local de Trabalho — Instalações do Instituto Hidrográfico, sito na Rua das Trinas, n.º 49, 1249-093 Lisboa e nas instalações da Azinheira — Quinta da Trindade, Azinheira 2840-515 Seixal.

5 — Caracterização do Posto de Trabalho — funções de estudo, concepção e aplicação de métodos e processos inerentes à sua qualificação profissional, às quais corresponde o grau de complexidade 3, nomeadamente nos seguintes domínios de actividade:

Executar as actividades inerentes à Gestão de Recursos Humanos do Instituto Hidrográfico (IH);

Coordenar a equipa de pessoal civil e militar que assegura o expediente e as tarefas administrativas relativas à gestão de recursos humanos;

Apoiar as Direcções, Divisões e Serviços na área de Recursos Humanos;

Elaborar a previsão anual das saídas de recursos humanos e o planeamento das necessidades de recrutamento do IH;

Elaborar o Planeamento Orçamental referente à estimativa de custos do pessoal civil;

Promover o recrutamento e selecção das necessidades de recursos humanos, através dos instrumentos de mobilidade e recrutamento vigentes na legislação;

Definir e elaborar perfis de recrutamento; Elaborar relatórios finais de avaliação e selecção;

Coordenar o acolhimento e a integração de novos funcionários/colaboradores (civis e militares);

Definir e operacionalizar o modelo de gestão de carreiras dos funcionários do IH;

Coordenar e supervisionar o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública — SIADAP;

Proceder à análise e ao descritivo de funções, mantendo actualizado o Manual de Funções do IH;

Apoiar a gestão por competências, mantendo actualizado o Directório de Competências do IH;

Estudar e implementar projectos de satisfação/motivação dos funcionários;

Assegurar a comunicação interna no âmbito da gestão de recursos humanos;

Apoiar a área de Higiene e Segurança no Trabalho — Medicina no Trabalho e Ergonomia;

Assegurar o procedimento de Recrutamento e Selecção do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) no Serviço de Pessoal — SP;

Colaborar na elaboração do Plano de Actividades e respectivo Relatório, no âmbito do SP;

Coordenar o Sistema de Controlo de Assiduidade do IH; Efectuar contactos com organismos militares.

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

7 — Requisitos Gerais de Admissão (artigo 8.º da LVCR):

7.1 — Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

7.2 — Ter 18 anos completos;

7.3 — Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

7.4 — Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

7.5 — Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 — Requisitos de Vínculo — Para além dos requisitos necessários à constituição da relação jurídica de emprego público constantes do artigo 8.º, da LVCR, os candidatos deverão ter uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida, nomeadamente trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem em qualquer das seguintes situações (n.º 4, do artigo 6.º e alíneas *a*), *b*) e *c*), do n.º 1, do artigo 52.º, da LVCR):

8.1 — Trabalhadores do Instituto Hidrográfico, integrados na mesma carreira (Técnico Superior), a cumprirem ou a executar atribuição, competência ou actividade, diferente da que corresponde ao presente procedimento;

8.2 — Trabalhadores de outro órgão ou serviço, integrados na mesma carreira (Técnico Superior), a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou actividade idênticas às publicitadas, ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;

8.3 — Trabalhadores do Instituto Hidrográfico ou de qualquer outro órgão ou serviço, integrados em outras carreiras;

8.4 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria de Técnico Superior em regime de emprego público por tempo indeterminado, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Instituto Hidrográfico, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

9 — Titularidade do nível habilitacional — Os candidatos deverão possuir a titularidade do grau académico de licenciatura ou superior, complexidade funcional de grau 3, de acordo com o disposto no artigo 44.º, da LVCR.

10 — Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

11 — Candidaturas — A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel através do preenchimento do modelo de formulário tipo, de acordo com o Despacho (extracto) n.º 11321/2009 publicado no *Diário da República,* 2.ª série — N.º 89 — 8 de Maio de 2009, disponível no Serviço de Pessoal do Instituto Hidrográfico e no sitio (www.hidrografico.pt) na ligação Recrutamentos.

A apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada, de fotocópia legível do certificado de habilitações, fotocópia do Bilhete de Identidade e do respectivo *currículum vitae* tipo Euro*pass*, fotocópia dos certificados de formação profissional; declaração de vínculo à função pública; declaração de funções e declaração da avaliação de desempenho.

As candidaturas, poderão em alternativa ser enviadas por via electrónica, para o endereço recrutamento.sp@hidrografico.pt, com os respectivos documentos assinados e digitalizados.

As candidaturas poderão também ser entregues pessoalmente, durante as horas normais de funcionamento no Serviço de Pessoal do Instituto Hidrográfico (9h às 12h e das 14h às 16.30h), sito na Rua das Trinas, 49 1249-093 Lisboa, ou por carta registada com aviso de recepção, para a mesma morada, endereçada ao Instituto Hidrográfico, Serviço de Pessoal. A sua expedição deve ocorrer até ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas, findo o qual as mesmas não serão consideradas.

12 — Prazo de apresentação — O prazo das candidaturas ao presente procedimento é de 10 dias úteis, contados a partir da data da publicitação no *Diário da República,* do presente aviso.

13 — Métodos de selecção e critérios gerais — Aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem actividades diferentes das publicitadas serão aplicáveis os seguintes métodos de selecção eliminatórios de *"per si"*: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

Prova de Conhecimentos — Ponderação de 45 %;

Avaliação Psicológica — Ponderação de 25 %;

Entrevista Profissional de Selecção — Ponderação de 30 %;

A Valoração Final (VF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte fórmula, com aproximação às centésimas, por truncatura:

$$VF=0{,}45\times PC+0{,}25\times AP+0{,}30\times EPS$$

Considera-se excluído todo o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos ou na classificação final.

13.1 — Prova de Conhecimentos — A Prova individual de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso, será uma prova escrita, de natureza teórica, com a duração de 90 minutos, composta por: 12 questões de escolha múltipla, de três alíneas cada; 1 questão de desenvolvimento e 4 questões de pergunta directa. A prova

é valorizada numa escala de zero a vinte valores e incidirá sobre os seguintes temas:

Recrutamento e selecção de pessoal;
Avaliação de desempenho;
Desenvolvimento de recursos humanos.

Bibliografia/legislação necessária para a preparação dos temas:

Fernando Neves de Almeida, Avaliação de Desempenho para Gestores, Lisboa: McGraw-Hill;
Pedro B. da Câmara, Paulo Balreira Guerra, Joaquim Vicente Rodrigues, Humanator: recursos humanos e sucesso empresarial, Lisboa: Publicações D. Quixote;
Idalberto Chiavenato, Recursos Humanos, Edição Compacta, Editora Atlas S.A;
Caetano, Mudança Organizacional e Gestão de Recursos Humanos, Observatório do Emprego e Formação Profissional;
Maria João Rodrigues, Pedro Dionísio, José Paulo Esperança, Joaquim Vicente Rodrigues, Strategor: Política Global da Empresa, Lisboa: Publicações D. Quixote.
Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro;
Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro;
Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro;
Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

13.2 — Avaliação psicológica — A 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 recrutamento previamente definido e decorrerá durante um dia.

A avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado, 20 valores; Bom, 16 valores; Suficiente, 12 valores; Reduzido, 08 valores; Insuficiente, 04 valores.

13.3 — Entrevista Profissional de Selecção — A 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.

Aspectos a avaliar:

Motivação: apreciar o interesse pelo serviço público e as razões da candidatura;
Argumentação: apreciar a organização do pensamento, manifestada através da capacidade de expressão oral;
Experiência Profissional.
Níveis classificativos — Elevado, 20 valores; Bom, 16 valores; Suficiente, 12 valores; Reduzido, 08 valores; Insuficiente, 04 valores.

14 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

15 — Métodos de selecção e critérios específicos — Nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, os candidatos com vínculo de emprego público que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (caso se encontrarem em Mobilidade Especial) tenham sido detentores da categoria e tendo exercido as funções idênticas às publicitadas, serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção, eliminatórios de *"per si"*: Avaliação Curricular; Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Selecção, salvo se a eles expressamente renunciarem na candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 13):

Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 45 %;
Entrevista de Avaliação de competências (EAC) — Ponderação de 25 %;
Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 30 %.

A Valoração Final (VF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte fórmula, com valoração até às centésimas por truncatura:

$$VF=0,45\times AC+0,25\times EAC+0,30\times EPS$$

Considera-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos ou na classificação final.

15.1 — 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 de desempenho obtida.

Na Avaliação Curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: Habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD).

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula, com valoração até às centésimas por truncatura:

$$AC = (HA+FP+2*EP+AD)/5$$

15.1.1 — Sendo: Habilitação Académica — Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 19 valores; Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura — 20 valores.

15.1.2 — Formação Profissional (máximo de 20 valores) — Cursos com duração inferior a 1 dia (7 horas) — 1 valor; Cursos com duração entre 1 dia e inferior a 3 dias — 2 valores; Cursos com duração entre 3 dias e inferior a 1 semana — 3 valores; Cursos com duração superior a 1 semana (35 horas / 5 dias) — 4 valores.

Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

A valoração é cumulativa, correspondendo ao somatório dos valores dos cursos considerados relevantes.

15.1 — 3 — Experiência Profissional — reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal e é valorada do seguinte modo:

Inferior a 6 meses — 4 valores;
Superior a 6 meses — 8 valores;
Superior a 1 ano — 12 valores;
Superior a 1 ano e 6 meses — 16 valores;
Superior a 2 anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desempenho de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

15.1 — 4 — A avaliação de desempenho (AD) é 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, sendo valorada, para cada ano, do seguinte modo:

Lei n.º 10/2004 de 22 de Março de 2004 e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio — *Excelente*: 20 valores;
Muito Bom: 16 valores;
Bom — 12 valores;
Necessita Desenvolvimento — 10 valores; *Insuficiente* — 08 valores;
Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro — Desempenho relevante com reconhecimento de excelência: 20 valores;
Relevante: 18 valores;
Adequado: 16 valores; *Inadequado* — 08 valores.

A ausência da Avaliação do Desempenho, no caso de injustificada será valorada em 06 valores, no caso de justificação não imputável ao candidato será valorada em 10 valores.

A nota final da Avaliação de Desempenho é obtida através da média aritmética simples das avaliações relevantes, com valoração até às centésimas por truncatura.

15.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências — é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 08 e 04 valores.

É realizada nos termos previstos no artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. A entrevista terá a duração de trinta minutos e versará sobre os seguintes temas: Planeamento e organização; adaptação e melhoria contínua; trabalho de equipa e cooperação; e orientação para os resultados.

15.3 — Entrevista Profissional de Selecção — Aspectos a avaliar:

Motivação: apreciar o interesse pelo serviço público e as razões da candidatura;

Argumentação: apreciar a organização do pensamento, manifestada através da capacidade de expressão oral;

Experiência profissional relevante para a área do procedimento concursal.

Níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

16 — Dado que o procedimento concursal reveste natureza urgente, os métodos de selecção deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

17 — Composição do júri:

Presidente:Capitão-de-fragata José Alberto Fernandes de Oliveira Robalo;

Vogais efectivos — Capitão-tenente José Manuel Fialho Lourenço, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; Técnica Superior Maria do Pilar Costa Serrão Franco Correia Pestana da Silva. Vogais suplentes: Técnica Superior Zélia da Conceição Ferreira dos Santos Matos Cardoso, Técnica Superior Corina Maria Simões Veloso Marques Vieira.

18 — 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 os sistemas de valoração final de cada método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas por escrito.

19 — A candidatura deverá ser acompanhada do *curriculum vitae,* do candidato, bem como de fotocópia do certificado de habilitações literárias e ainda, se for o caso, da declaração de vínculo de emprego público, os quais, caso não sejam entregues, determinarão a exclusão do candidato. Deverão ser igualmente anexados os documentos comprovativos das habilitações profissionais (formação e ou experiência profissional), caso se trate de trabalhadores em exercício de funções no Instituto Hidrográfico, que expressamente refiram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

20 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

21 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

22 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*) *b*) *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

23 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

24 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no Serviço de Pessoal, no site do Instituto Hidrográfico www.hidrografico.pt bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

25 — 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 forma de discriminação

26 — Critérios de ordenação preferencial:

26.1 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

26.2 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos do diploma supra mencionado

27 — O presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP), na página electrónica do IH e em jornal de expansão nacional, por extracto, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

8 de Junho de 2009. — O Director-Geral, *José Augusto de Brito*.

201897242

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Direcção-Geral de Administração Interna

Despacho n.º 13886/2009

Por despacho do Ministro dos Assuntos Parlamentares de 25 de Maio de 2009, foi homologada a tabela de compensação pela emissão radiofónica de tempos de antena relativa à campanha para a eleição do Parlamento Europeu de 7 de Junho de 2009, a seguir mencionada:

Estações de radiodifusão de âmbito nacional:
RDP Radiodifusão Portuguesa — € 118 090;
RC Rádio Comercial — € 147 227;
RR Rádio Renascença — € 333 872.

Nota. — A estes valores aplicam-se as taxas e impostos em vigor.

1 de Junho de 2009. — A Directora-Geral, *Rita Faden*.

201899932

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

Despacho (extracto) n.º 13887/2009

Por despacho de 27 de Março de 2009 do Secretário de Estado Adjunto e da Administração Interna, ao abrigo da delegação de competências conferidas pelo Despacho n.º 4764/2008, de 1 de Fevereiro, foi aplicada a pena de demissão, prevista no artigo 11.º, n.º 1, alínea *f*), conjugado com os artigos 12.º, n.º 8, 13.º, n.º 11 e 26.º, n.º 4, todos do Estatuto Disciplinar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro, a Maria Vicência Lopes de Paiva Mira, assistente técnica do mapa de pessoal do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

5 de Junho de 2009. — O Chefe do Departamento de Gestão e Administração de Recursos Humanos, *António José dos Santos Carvalho*.

201898547

Despacho (extracto) n.º 13888/2009

Por decisão de 16.03.2009, proferida pelo Director Nacional do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, foi aplicada a pena de demissão, prevista no artigo 18.º, n.º 1, alíneas *m*) e *o*) e artigo 10.º, n.º 5, ambos do Estatuto Disciplinar, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro, a Cristina Maria Costa de Matos da Fonseca Freire, assistente técnica do mapa de pessoal do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

5 de Junho de 2009. — O Chefe do Departamento de Gestão e Administração de Recursos Humanos, *António José dos Santos Carvalho*.

201898499

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

Gabinete do Ministro

Portaria n.º 603/2009

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 2.º da Lei n.º 35/86, de 4 de Setembro, manda o Governo, pelo Ministro da Justiça, que sejam designados, além dos que actualmente se encontram em funções, os seguintes assessores técnicos do Tribunal Marítimo de Lisboa:

Capitão-de-mar-e-guerra ECN Jorge Manuel Pereira da Silva Paulo.
Capitão-de-fragata RES António Joaquim Ribeiro Ezequiel.