Direcção-Geral dos Impostos

Aviso (extracto) n.º 15551/2011

Por despacho de 2011.06.09 do Director-Geral dos Impostos e após anuência do Inspector-Geral da Inspecção-Geral de Finanças, foi autorizada a mobilidade interna da Inspectora de Finanças, Susana Paula Sousa Rodrigues Gomes da Cruz, para exercer funções no Centro de Estudos Fiscais da Direcção-Geral dos Impostos, com efeitos a 21 de Junho de 2011, nos termos do artigo 60.º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

5 de Julho de 2011. — O Chefe de Divisão, *Manuel Pinheiro*.

204984233

Aviso (extracto) n.º 15552/2011

Nos termos previstos nos artigos 60.º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na redacção dada pelo artigo 41.º da Lei n.º 55/2010, de 31 de Dezembro e após anuência da Vogal do Conselho Directivo da Administração regional de Saúde, foi autorizada a prorrogação da situação de mobilidade interna, na Direcção-Geral dos Impostos, na categoria de Especialista de Informática, ao trabalhador António Henrique Sá Magalhães, até 31 de Dezembro de 2011.

2 de Agosto de 2011. — O Chefe de Divisão, *Manuel Pinheiro*.

204985805

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

Secretaria-Geral

Aviso (extracto) n.º 15553/2011

A fim de dar cumprimento ao n.º 6 do artigo 31.º, conjugado com o n.º 3 alínea *d*) do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, informam-se os candidatos ao procedimento concursal aberto pelo Aviso n.º 15105/2010, publicado no *Diário da República* n.º 147, 2.ª série, de 30 de Julho de 2010, notificados para se pronunciarem da intenção de exclusão através do Aviso n.º 20 444/2010, publicado no *Diário da República* n.º 201, de 15.10.2010, e que não se pronunciaram no âmbito da audiência dos interessados, da respectiva exclusão ao procedimento concursal, podendo deste acto ser interposto recurso hierárquico ou tutelar, nos termos do n.º 1 do artigo 39.º da Portaria n.º 83-A/2009.

27 de Julho de 2011. — O Director do Departamento Geral de Administração, *José Augusto Duarte*.

204982557

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

MARINHA

Instituto Hidrográfico

Aviso n.º 15554/2011

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 artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e respectiva alteração (Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de Abril), torna-se público que, por despacho proferido, no dia 9 de Junho de 2011, pelo Director-geral do Instituto Hidrográfico (IH), Vice-almirante Agostinho Ramos da Silva se procede à abertura de um procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação 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 do Instituto Hidrográfico (MPIH).

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 e respectiva alteração, tendo o IH sido informado através do ofício n.º 216 Jan27'11 da DGAEP/DRJE 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 — Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (LVCR) e suas alterações, 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 e respectivas alterações, Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e respectiva alteração (Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril), despacho (extracto) n.º 11321/2009, de S. Ex.ª o Ministro de Estado e das Finanças, publicado no *Diário da República* 2.ª série, n.º 89 de 8 de Maio e Lei n.º 55-A/2010 de 31 de Dezembro — Lei do Orçamento do Estado de 2011 (LOE 2011).

1 — Identificação do acto — Abertura de Procedimento Concursal Comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho da categoria Técnico Superior, previsto no MPIH.

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 a Direcção dos Serviços de Apoio — Serviço de Pessoal, Adjunto para a Área da Formação.

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 e respectiva alteração, 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 IH, 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 — coadjuvar o Chefe do Serviço de Pessoal na área da formação, nomeadamente garantir a gestão da formação; elaboração de relatórios; preparação e condução do balanço social; desenho e construção de questionários para estudos estatísticos com utilização de análise; definição de indicadores de gestão; apoio ao Departamento da Qualidade no Sistema de Gestão da Qualidade; garantir a formação na Escola de Hidrografia e Oceanografia na área da Matemática.

6 — Posição remuneratória de referência — A correspondente à carreira/categoria de Técnico Superior podendo ir até à 3.ª posição nível remuneratório 19, de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho e Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro e Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, respectiva alteração.

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 IH, 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 cumprirem ou a executar qualquer atribuição, competência ou actividade idênticas às publicitadas, ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;

8.3 — Trabalhadores do IH ou de qualquer outro órgão ou serviço, integrados em outras carreiras, desde que detenham os requisitos para ingresso na carreira/categoria e aufiram, na origem, remuneração igual ou superior à que lhe pode ser oferecida, conforme resulta do n.º 10 do artigo 24.º da lei do Orçamento de Estado de 2011, conjugada com o artigo 26.º da mesma lei;

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

MPIH, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

9 — Titularidade do nível habilitacional — Os candidatos devem possuir a titularidade de grau académico de Licenciatura em Matemática, 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 de 8 de Maio de 2009, disponível no Serviço de Pessoal do IH e no sítio www.hidrografico.pt na ligação Recrutamento. Nos termos do artigo 27.º e do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e respectiva alteração, a apresentação da candidatura deverá ter:

11.1 — Formulário tipo devidamente preenchido e assinado, de acordo com o Despacho (extracto) n.º 11321/2009, publicado no *Diário da República* 2.ª série, n.º 89 de 8 de Maio de 2009;

11.2 — Fotocópia legível do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

11.3 — *Curriculum Vitae* tipo *Europass*, datado e assinado;

11.4 — Fotocópia dos certificados de formação profissional, relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho;

11.5 — Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente actualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, o tempo de execução das actividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, para efeitos da alínea *c*) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, bem como a posição remuneratória detida na presente data, de acordo com a Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de Abril;

11.6 — Declaração de funções, com discriminação por data das mesmas, e declaração da avaliação de desempenho dos últimos 3 anos, nos termos da alínea *d*) do n.º 2 do artigo 11.º da citada Portaria.

A não apresentação dos documentos exigidos, determina a exclusão do candidato, nos termos da alínea *a*) do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e respectiva alteração.

Os trabalhadores em exercício de funções no Instituto Hidrográfico ficam dispensados de apresentar os documentos pedidos no ponto 11.5 e 11.6 se referirem expressamente no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

As candidaturas deverão ser entregues pessoalmente, durante o seguinte horário: 9 h às 12 h e das 14 h às 16:30 h, no Serviço de Pessoal do IH, sito na Rua das Trinas n.º 49, 1249-093 Lisboa, ou através de correio registado e 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 publicação no *Diário da República* do presente aviso.

13 — Métodos de selecção, ponderações 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 "*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:

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

Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, considerando-se excluído todo o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

13.1 — Prova de Conhecimentos — A prova individual de conhecimentos que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e, as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.

13.1.1 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos — será uma prova escrita, de natureza teórico-prática, com a duração de 60 minutos, composta por 12 questões e uma pergunta de desenvolvimento. Só é permitida a utilização de máquina de calcular científica.

Os candidatos que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores de bilhete de identidade, cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.

A prova é valorizada numa escala de zero a vinte valores com arredondamento às centésimas por truncatura e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica na área do posto de trabalho colocado a concurso e versará sobre os seguintes temas:

Álgebra linear;
Análise estatística;
Análise matemática;
Estatística aplicada;
Formação profissional.

Bibliografia de referência:

Assis, Marcelino T. — Indicadores de Gestão de Recursos Humanos. Editora Qualitymark. 2005.

Carvalho, Helena — Análise Multivariada de Dados Qualitativos. Edições Sílabo, L.da 2008. 261p.

Chiavenato, Idalberto — Recursos Humanos. Editora Atlas S. A., 2002.

Geraldes, Emília; Fernandes, Vítor Hugo; Smith, M. Paula — Curso de Álgebra Linear e Geometria Analítica. Editora McGraw-Hill, 1995.

Luís, Gregório e Ribeiro, C. Silva — Álgebra Linear. Editora McGraw-Hill, 1995.

Monteiro, António e Pinto, Gonçalo — Álgebra linear e geometria analítica: problemas e exercícios. Editora McGraw-Hill, 2004. 514p.

Priestley, M. B. — Spectral Analysis and Time Series, vol. I. London: Academic Press. 1981. 653p.

Reis, Elizabeth — Estatística Descritiva. Edições Sílabo, L.da 2002

Reis, Elizabeth; Melo, Paulo; Andrade, Rosa e Calapez, Teresa — Estatística Aplicada, vol. I. Edições Sílabo, L.da 2007

Reis, Elizabeth; Melo, Paulo; Andrade, Rosa e Calapez, Teresa — Estatística Aplicada, vol. II. Edições Sílabo, L.da 2007

Sarrico, Carlos — Análise Matemática: Leituras e Exercícios. Gradiva. 2002.

Steinbruch, Alfredo e Winterle, Paulo — Álgebra Linear. Makron Books. 1987. 583p

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 e 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.

13.3.1 — Aspectos a avaliar — Experiência profissional; Capacidade de comunicação; Capacidade de relacionamento interpessoal; Motivações e interesses.

13.3.2 — Quando a entrevista seja realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

13.3.3 — 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 — 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 e respectiva alteração.

16 — 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 bem como das funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção, salvo se a eles expressamente renunciarem na candi-

datura (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:

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

Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, considerando-se excluído todo o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

16.1 — Avaliação Curricular — A 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 de base (HAB), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD).

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0{,}1 \times HAB + 0{,}3 \times FP + 0{,}5 \times EP + 0{,}1 \times AD$$

16.1.1 — Sendo: Habilitações Académicas de base — Nota da licenciatura acrescida de 0,5 valores para mestrado e um valor para doutoramento, se os graus forem obtidos na área de actividade específica para o qual é aberto o presente procedimento concursal.

16.1.2 — Formação Profissional (máximo de 20 valores) — Cursos com duração inferior a 30 horas — 1 valor; Cursos com duração entre 30 e 70 horas — 2 valores; Cursos com duração entre 70 e 100 horas — 3 valores; Cursos com duração entre 100 e 150 horas — 4 valores; Cursos com duração superior a 150 horas — 5 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.

16.1.3 — Experiência Profissional — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente Procedimento: Inferior a 1 ano — 3 valores; De 1 a 3 anos — 10 valores; De 3 a 5 anos — 14 valores; De 5 a 7 anos — 16 valores; Superior a 7 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.

16.1.4 — Avaliação de Desempenho 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:

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) — Lei n.º 10/2004 de 22 de Março 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: 8 valores.

SIADAP — Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro: Relevante com reconhecimento de excelência: 20 valores; Relevante: 16 valores; Adequado: 12 valores; Inadequado: 8 valores.

Outros meios de avaliação: Valor resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas nos anos relevantes para o procedimento concursal, sendo convertidas proporcionalmente para a escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas por truncatura.

A ausência da Avaliação do Desempenho, no caso de injustificada será valorada em 6 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, com valoração até às centésimas por truncatura.

16.1.5 — Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular, consideram -se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

16.2 — 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, 8 e 4 valores. É realizada nos termos previstos no artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro. A entrevista terá duração entre 30 a 60 minutos e versará sobre as seguintes competências: Planeamento e Organização; Conhecimentos Especializados e Experiência; Adaptação e Melhoria Contínua; Iniciativa e Autonomia; Inovação e Qualidade; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

16.3 — 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.

16.3.1 — Aspectos a avaliar: experiência profissional; capacidade de comunicação; capacidade de relacionamento interpessoal; motivações e interesses.

16.3.2 — Quando a entrevista seja realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

16.3.3 — Níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

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

16.5 — 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.

17 — Dada a urgência de preenchimento do posto de trabalho 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, respectiva alteração.

18 — Composição do júri: Presidente: Capitão-tenente José Manuel Fialho Lourenço; Vogais efectivos: Técnico Superior Maria do Pilar Costa Serrão Franco Correia Pestana da Silva, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; Técnico Superior Sara Loureiro de Almeida. Vogais suplentes: Técnico Superior Rui Manuel Gonçalves Paulo; Técnico Superior Corina Maria Simões Veloso Marques Vieira.

19 — 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 do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas por escrito.

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 citada Portaria, 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 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 pelo Serviço de Pessoal, no sítio 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 — 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."

18 de Julho de 2011. — O Director-Geral, *Vice-Almirante Agostinho Ramos da Silva*.

204983789