e conhecimento. O seu bom senso, competências de comunicação, capacidade de relacionamento pessoal e espírito de entreajuda, tornam o Sargento-Ajudante António Graça num elemento cujos contributos na promoção e desenvolvimento dos serviços e do ambiente de trabalho são fundamentais.

Nas tarefas de relacionamento direto com o público que tem sido chamado a desempenhar, tem evidenciado um expressivo domínio técnico das matérias, assim como elevada capacidade de adequação às características e necessidades deste mesmo público. A sua atitude permanentemente proativa, a orientação para os resultados e para o serviço público e a sua constante preocupação em monitorizar as atividades desenvolvidas, têm contribuído de forma muito vincada para que esta Direção-Geral consolide o papel do Dia da Defesa Nacional.

À diversidade de atividades e exigências que lhe têm sido colocadas, tem respondido de uma forma expressiva, com competência, rigor, dedicação e sentido de responsabilidade, constituindo-se por isso um exemplo para esta organização.

Pelas razões apontadas e pela sua atitude de leal e constante colaboração e de generosidade e camaradagem, muito me apraz reconhecer publicamente as elevadas qualidades pessoais e profissionais do Sargento-Ajudante António Graça.

31 de outubro de 2012. — O Diretor-Geral, *Alberto Rodrigues Coelho.*
206516648

MARINHA

Instituto Hidrográfico

Aviso n.º 15297/2012

Procedimento concursal comum para contratação de um assistente técnico 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 respetiva alteração (Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril), torna-se público que, por despacho proferido, no dia 24 de outubro de 2012, pelo Diretor-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 assistente técnico, 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 efetuada consulta prévia à Direção-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 respetiva alteração, tendo o IH consultado a FAQ «Procedimento Concursal» no endereço eletrónico da DGAEP que estabelece que esta 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 respetivas alterações, Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro e respetiva alteração, despacho (extrato) 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.

1 — Identificação do ato — Abertura de Procedimento Concursal Comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho da categoria de Assistente Técnico, 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 assistente técnico, para a Direção Técnica/Divisão de Química e Poluição do Meio Marinho — área laboratorial.

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 respetiva 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. Missões e cruzeiros, dentro e fora de águas de jurisdição nacional a bordo de navios oceanográficos.

5 — Caracterização do Posto de Trabalho — Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, às quais corresponde o grau de complexidade 2, nomeadamente nos seguintes domínios de atividade: executar os procedimentos analíticos associados aos ensaios laboratoriais; assegurar a atualização de todos os registos laboratoriais; verificar e requisitar reagentes e consumíveis para a realização dos ensaios laboratoriais; garantir a manutenção da limpeza e arrumação do laboratório; colaborar nos trabalhos de campo ao nível da amostragem, da realização de ensaios in situ e receção de amostras.

6 — Posição remuneratória de referência — A correspondente à carreira/categoria de Assistente Técnico, podendo ir até à 2.ª posição remuneratória nível 7, de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro e respetiva 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 fisica 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 (Assistente Técnico), a cumprirem ou a executar atribuição, competência ou atividade, diferente da que corresponde ao presente procedimento;

8.2 — Trabalhadores de outro órgão ou serviço, integrados na mesma carreira (Assistente Técnico), a cumprirem ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade 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.

8.4 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria de Assistente Técnico 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 o Curso Profissional de Técnico de Análise Laboratorial com equivalência ao 12.º ano de escolaridade, complexidade funcional de grau 2, 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 efetuada em suporte de papel através do preenchimento do modelo de formulário tipo, de acordo com o Despacho (extrato) 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 respetiva alteração, a apresentação da candidatura deverá ter:

11.1 — Formulário tipo devidamente preenchido e assinado, de acordo com o Despacho (extrato) 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 atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, o tempo de execução das atividades 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;

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 respetiva 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: 9h às 12h e das 14h às 16:30h, 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 receção, 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 seleção, ponderações e critérios gerais: Aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem atividades diferentes das publicitadas serão aplicáveis os seguintes métodos de seleção eliminatórios "per si": Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (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 Seleção — Ponderação de 30 %;

A Valoração Final (VF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte fórmula:

VF=0,45 x PC + 0,25 x AP + 0,3 0x EPS. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que os comportam, é eliminatório, considerando-se excluído todo o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

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. 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.

13.1.1 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos — será uma prova escrita com uma componente teórica (CT), de 90 minutos, contendo cinco questões de escolha múltipla e cinco questões de desenvolvimento, e por uma componente prática (CP) de 45 minutos, consistindo numa simulação em laboratório.

Os fatores de valoração terão a seguinte ponderação:

Componente Teórica (CT) — Ponderação de 40 %
Componente Prática (CP) — Ponderação de 60 % A prova é valorizada numa escala de zero a vinte valores com arredondamento às centésimas por truncatura. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,50 valores na CT consideram-se excluídos, e não realizam a CP.

13.1.2 — Temas da prova de conhecimentos — Segurança nos laboratórios, reagentes e material de laboratório, técnicas laboratoriais, registos, cálculos, resultados e controlo de qualidade.

13.1.3 — Bibliografia necessária para a preparação dos temas: Norma NP EN ISO/IEC 17025:2005 — Requisitos gerais de competência para laboratórios de ensaio e calibração; OGC001 — Guia interpretativo da NP EN ISO/IEC 17025:2005, IPAC (www.ipac.pt); OGC002 — Guia para acreditação de laboratórios químicos, IPAC (www.ipac.pt); Guia RELACRE 3 — Validação de resultados em laboratórios químicos; Skoog and West (1996), "Fundamentals of Analytical Chemistry", 7th ed. Saunders College Publishing; Gonçalves, M. L. (2001) "Métodos Instrumentais para Análise de Soluções", Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian; manuais de "Técnicas Laboratoriais de Química".

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, 8 valores e Insuficiente, 4 valores.

13.3 — Entrevista Profissional de Seleção — A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

13.3.1 — Aspetos a avaliar — Qualificação para o desempenho das funções; capacidade de expressão e fluência verbal; motivação; sentido de missão na prestação do serviço público.

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: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

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

15 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83A/2009 de 22 de janeiro e respetiva alteração.

16 — Métodos de Seleção 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 atividade 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 seleção, 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 Seleção (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 x AC + 0,25 x EAC + 0,30 x EPS. Cada um dos métodos de seleção, 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 AC é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0{,}40 \times HAB + 0{,}10 \times FP + 0{,}40 \times EP + 0{,}10 \times AD.$$

16.1.1 — Sendo: Habilitação Académica de base — Nota final do Curso Profissional de Técnico de Análise Laboratorial com equivalência ao 12.º ano de escolaridade. 16.1.2 — Formação Profissional (máximo de 20 valores) — Sem qualquer curso de formação profissional — 10 valores; cursos com duração até um dia (7 horas) — 1 valor adicional; cursos com duração até uma semana (35 horas) -2 valores adicionais; cursos com duração superior a uma semana — 3 valores adicionais. Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados. A valoração é cumulativa, correspondendo ao somatório dos valores dos cursos considerados relevantes não podendo ser excedida a valoração máxima de 20 valores.

16.1.3 — Experiência Profissional — Reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente Procedimento e é valorada do seguinte modo: Bom — com experiência profissional em análises químicas ambientais superior a 3 anos — 17 a 20 valores Relevante — com experiência profissional em análises químicas ambientais inferior ou igual a 3 anos — 13 a 16 valores Suficiente — com experiência profissional em outras áreas laboratoriais — 10 a 12 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 atividade 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). 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, respetivamente, 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 e respetiva alteração. A entrevista terá a duração entre 30 a 60 minutos e versará sobre os seguintes temas: planeamento e organização, adaptação e melhoria contínua; trabalho de equipa e cooperação e orientação para os resultados.

16.3 — Entrevista Profissional de Seleção — A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

16.3.1 — Aspetos a avaliar: motivação e qualificação para o desempenho de funções; capacidade de comunicação; capacidade de relacionamento interpessoal; sentido de missão na prestação de serviço público.

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 seleção 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 e respetiva alteração.

17 — Dada a urgência de preenchimento do posto de trabalho os métodos de seleção deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro e respetiva alteração.

18 — Composição do júri:

Presidente: Primeiro-tenente TSN-QUI Isabel Cristina Salgueiro da Cruz;

Vogais efetivos: técnica superior Ana Isabel Viegas Cardoso, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e técnica superior Paula Cristina Pulquério dos Santos;

Vogais suplentes: Técnico Superior Carlos Manuel Barata da Fonseca Borges e Técnico Superior

Carla Maria Ferreira Mesquita Palma.

19 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção 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 efetuou 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 seleção, 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 eletrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

25 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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 respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado.

27 — O presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP), na página eletrónica do IH e em jornal de expansão nacional, por extrato, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

24 de outubro de 2012. — O Diretor-Geral, *Vice-Almirante Agostinho Ramos da Silva*.

206516259

EXÉRCITO

Gabinete do Chefe do Estado-Maior do Exército

Despacho n.º 14685/2012

1 — Ao abrigo do disposto no n.º 3 do Despacho n.º 5122/2012, de 28 de fevereiro de 2012, do Tenente-General Ajudante-General do Exército, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 74, de 13 de abril de 2012, subdelego no Coronel de Artilharia NIM 15313680, José Duarte Velosa Trindade, Subdiretor da Direção de Serviços de Pessoal, a competência que em mim foi subdelegada, resultante do n.º 2 do Despacho n.º 2767/2012, de 8 de fevereiro de 2012 do General Chefe do Estado-Maior do Exército para, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 109.º do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, autorizar e realizar despesas com a locação e aquisição de bens e serviços e empreitadas de obras públicas até 49.879,80 Euros.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 13 de fevereiro de 2012, ficando, por este meio, ratificados todos os atos entretanto praticados que se incluam no âmbito desta subdelegação de competências.

16 de abril de 2012. — O Diretor, *Aníbal Alves Flambó,* major-general.

206516348

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Autoridade Nacional de Proteção Civil

Louvor n.º 702/2012

Louvo os Chefes de Grupo da Força Especial de Bombeiros "Canarinhos" (FEB), Luís Pereira, Pedro Mendes, Mário Moura, Nuno Pereira, Sérgio Padeira, Luís Guerreiro, Daniel Estebainha, Pedro Figueiredo e Filipe Pinto, pela forma competente, empenhada e eficiente como têm vindo a desempenhar as suas funções no âmbito do Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro.

Operacionais íntegros, discretos, com elevado espírito de lealdade e possuidores de uma sólida e reconhecida formação técnica, têm contribuído de forma expressiva para o elevado nível de sucesso operacional da FEB, destacando-se a sua elevada dedicação, permanente disponibilidade e especial rigor e cuidado na preparação das suas ações.

O profissionalismo que revelam no desempenho das suas ações, promovido pelas capacidades e competências técnicas que demonstram possuir em todas as tarefas e missões que lhe são atribuídas, conquistaram a confiança dos seus superiores e o respeito entre os seus pares.

Dotados de extraordinárias qualidades humanas, conquistaram naturalmente a admiração dos seus subordinados pela determinação e pelo exemplo, constituindo-se como uma referência, não só reconhecida no seio do seu Grupo, mas também na estrutura da FEB.

É de destacar ainda a exemplar colaboração e articulação institucional com os respetivos Comandos Distritais de Operações de Socorro e demais entidades no âmbito do Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro.