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.