

Aviso n.º 17246/2009

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 n.º 6 do art.6.º e do 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 04 de Setembro, pelo Director-geral do Instituto Hidrográfico, Vice-Almirante José Augusto de Brito, se procede à abertura de 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.

O presente procedimento obteve parecer favorável de S. E. o Secretário de Estado da Administração Pública por Despacho n.º 885/2009/SEAP de 14 de Julho de 2009 e de S.E. o Ministro de Estado e das Finanças exarado no despacho 507/09/MEF de 21 de Julho de 2009, para proceder ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

Por ainda não se encontrar regulamentada e em funcionamento a Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) Foi consultada a 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 referida Portaria, tendo o Instituto Hidrográfico sido informado através do Ofício n.º 216/DRSP/2.0/2009 de 24 de Março de 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), 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 Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro (Portaria).

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

2 — Posto de Trabalho a ocupar e modalidade da Relação Jurídica — 1 Contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para o exercício de funções de Técnico Superior, na área da Dinâmica Sedimentar.

3 — Prazo de validade — Nos termos do n.º 2 do artigo 40.º da Portaria, 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 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 navais da Azinheira — Quinta da Trindade, Azinheira, 2840 Seixal. Missões e cruzeiros, dentro e fora de Águas de Jurisdição Nacional, a bordo de navios oceanográficos.

5 — Caracterização do Posto Trabalho — Exercício, com autonomia e responsabilidade de 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: planear e coordenar a execução dos trabalhos técnicos e estudos científicos na área da Dinâmica Sedimentar; planear e coordenar estudos de investigação aplicados à caracterização da dinâmica de sedimentos, com especial relevância para o reconhecimento e utilização de traçadores sedimentares, nas áreas de interesse nacional; coordenar equipas multidisciplinares na execução de planos de trabalhos relacionados com projectos de investigação ou estudos de maior complexidade sobre sedimentologia e processos de dinâmica de sedimentos; planear, coordenar/participar em campanhas de amostragem de sedimentos em suspensão e medição de parâmetros sedimentológicos e oceanográficos, com recurso a instrumentação específica, a bordo de navios de investigação; realizar, validar e assegurar o controlo de qualidade dos resultados obtidos no decurso das actividades da secção, incluindo do sector de mineralogia do laboratório de sedimentologia; assegurar a gestão e a manutenção dos equipamentos e dos bens de consumo corrente nas actividades da secção; Elaborar relatórios, pareceres e outros documentos técnicos inseridos no âmbito das actividades da secção e solicitados por entidades externas ou internas à Marinha;

6 — Posição remuneratória — As correspondentes à carreira/categoria de Técnico Superior 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.

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 — 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 — Licenciatura, complexidade funcional de grau 3, de acordo com o disposto no art.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 IH e no sitio (www.hidrografico.pt) Na ligação Recrutamento. Nos termos do artigo 28.º da Portaria, a apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada de:

11.1 — fotocópia de certificado de habilitações;

11.2 — fotocópia do Bilhete de Identidade ou do cartão do cidadão;

11.3 — *curriculum vitae* tipo Europass;

11.4 — fotocópia dos certificados de formação profissional;

11.5 — declaração de vínculo à função pública ou declaração passada e autenticada pelo Serviço de origem da qual conste a relação de emprego público por tempo indeterminado na carreira (para candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida);

11.6 — declaração de funções e declaração da avaliação de desempenho (para candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida).

A não apresentação dos documentos exigidos determina a exclusão do candidato, nos termos da alínea a) do n.º 9 do art.28.º da Portaria.

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

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 do Serviço de Pessoal do IH (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 IH, 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 de apresentação de 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 previamente definida a executarem actividades diferentes das publicitadas e aos candidatos sem relação jurídica de emprego público 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:

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

Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que comportam, é eliminatório, considerando-se excluído todo o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos os 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.

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos — uma prova de conhecimentos escrita, dividida numa parte teórica e numa parte prática, a realizar individualmente pelos candidatos. Os candidatos que, na prova teórica, obtiverem uma pontuação inferior a 9,50 valores, serão automaticamente excluídos do concurso.

A prova terá uma duração total máxima de 7 horas, distribuídas da seguinte forma: 3 horas para a componente teórica e 4 horas para a componente prática.

A nota final da prova de conhecimentos resulta da ponderação em partes iguais, da prova teórica e prova prática.

Serão avaliados os conhecimentos e a sua aplicação à resolução de problemas práticos, necessários para o desenvolvimento da actividade profissional na Divisão de Geologia Marinha, e que cobrem os seguintes temas:

Sedimentologia: Técnicas de amostragem e de conservação de amostras; Técnicas de análise laboratorial; Análise estatística aplicada à sedimentologia; Ambientes sedimentares.

Dinâmica sedimentar: Técnicas de amostragem, conservação e análise de amostras; Modelo de circulação de partículas em ambiente marinho: conceitos e conhecimentos básicos aplicados à margem portuguesa.

Análise estrutural e neotectónica: Princípios gerais de análise estrutural; Relações e condicionamentos estrutura/morfologia/sedimentologia.

Geofísica: Métodos de prospecção geofísica no mar, com especial ênfase em métodos acústicos e suas aplicações. Cartografia geológica: Técnicas de posicionamento e referenciação de amostras e de dados no mar; Princípios de cartografia e de análise espacial de dados; Sistemas de Informação Geográfica; Armazenamento e preservação de dados.

Bibliografia necessária para a preparação dos temas:

KENNETT, J.P. (1982) — *Marine Geology*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, NJ, 813p; JONES, E. J. W., (1999) — *Marine Geophysics*, John Wiley & Sons Ltd., Chichester, England, 466p; LURTON, X., (2002) — *An Introduction to Underwater Acoustics — Principles and Applications*, Springer-Praxis, 347p; JACKSON, D. R., RICHARDSON, M. D. (2007) — *High-Frequency Seafloor Acoustics*, Springer, 616p; EINSELE, G. (2000) — *Sedimentary Basins. Evolution, facies and sediment budget*. Springer — Verlag, 792p; FOLK, R.L. (1974) — *The petrology of sedimentary rocks*: Austin, Tx, Hemphill Publishing Co., 182 p; FRIEDMAN, G. & SANDERS, J. (1978) — *Principles of Sedimentology*. John Wiley and Sons, New York, 792p; SHEPARD, F. P. (1954) — *Nomenclature Based on Sand-Silt-Clay ratios*, *J. Sedim. Petrol.*, 24, 151-158; GASPAR, J.A. (2000) — *Cartas e Projecções Cartográficas*, Lidel edições técnicas — Lda, 292 p.; CASACA J.; MATOS, J.; BAILO, M. *Topografia Geral*, Lidel edições técnicas — Lda 328 p.; NETO, P.L. *Sistemas de Informação geográfica*, Lidel edições técnicas — Lda, 256p.; KRAAK, M-J & ORMELING, F. (2003) *Cartography. Visualization of Spatial Data*, Prentice Hall, 205p; Relatórios técnicos da Divisão de Geologia Marinha disponíveis na biblioteca do Instituto Hidrográfico ou em www.hidrografico.pt, ligação concursos|recrutamentos.

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. Os candidatos deverão vir munidos de documentos (por exemplo relatórios, artigos e outras publicações que demonstrem a qualidade do trabalho realizado).

13.3.1 — Aspectos a avaliar — Qualidade da experiência profissional; Capacidade de comunicação; Capacidade de relacionamento interpessoal; Motivações e interesses; Interesse pela valorização e actualização profissional.

13.2.2 — 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 con-

curso 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 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:

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

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.

15.1 — 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:

$$AC = 0,2 \times HAB + 0,1 \times AD + 0,6 \times EP + 0,1 \times FP$$

15.1.1 — Sendo: Habilitações Literárias — Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 10 valores; Mestrado — 12 valores; Doutoramento — 20 valores.

15.1.2 — Formação Profissional (máximo de 20 valores) — Cursos com duração inferior a 1 dia (7 horas) — 0,5 valor; Cursos com duração entre 1 dia e inferior a 3 dias — 1 valores; Cursos com duração entre 3 dias e inferior a 1 semana — 1,5 valores; Cursos com duração superior a 1 semana (35 horas/5 dias) — 2 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.

15.1.3 — Experiência Profissional — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente Procedimento: Inferior a 1 ano — 4 valores; Superior a 1 ano — 8 valores; Entre 3 e 5 anos — 12 valores; Entre 5 e 8 anos — 16 valores; Superior a 8 anos — 20 valores.

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

15.1.4 — 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:

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: 08 valores.

Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro —

- Relevante com reconhecimento de excelência: 20 valores;
- Relevante: 16 valores;
- Adequado: 12 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.

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 mínima de uma hora 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: Qualidade da experiência profissional; Capacidade de comunicação; Capacidade de relacionamento interpessoal; Motivações e interesses; Interesse pela valorização e actualização profissional. Os candidatos deverão vir munidos de documentos (por exemplo relatórios, artigos e outras publicações que demonstrem a qualidade do trabalho realizado).

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

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

16 — Dado que o procedimento concursal reveste natureza urgente, a utilização dos 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: Investigadora Auxiliar Aurora da Conceição Coutinho Rodrigues Bizarro; Vogais efectivos: Técnico Superior Luís Alexandre Soares Rosa, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; Técnico Superior João Francisco Quirino Rosa Duarte. Vogais suplentes: técnica superior Cecília Isabel Teles Luz; Técnico Superior António Paulo Lança Badagola

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

19 — 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.

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

21 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da 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.

22 — 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.

23 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicada no Serviço de Pessoal e 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.

24 — Critérios de ordenação preferencial:

— 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.

— 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.

— 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, conforme Despacho conjunto n.º 373/2000 de 1 de Março de 2006, publicado no DR n.º 77, 2.ª série, de 31 de Março.

25 — 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 referida Portaria.

24 de Setembro de 2009. — O Director-Geral, *José Augusto de Brito*, vice-almirante.

202364628

EXÉRCITO

Comando do Pessoal

Direcção de Administração de Recursos Humanos

Repartição de Pessoal Civil

Aviso (extracto) n.º 17247/2009

Por despacho de 24 de Setembro de 2009 do Exmo Tenente-General Ajudante-General do Exército, proferido no uso de competência delegada, cessa a subdelegação de competências no Major-General Raul Jorge Laginha Gonçalves Passos exarada no Despacho n.º 7930/2009, publicado no DR n.º 71 (2.ª série) De 13Abr. Desde a mesma data subdelega no Major-General Carlos Manuel Martins Branco, presidente da secção autónoma n.º 4 (SA 4) Do conselho coordenador da avaliação do Exército, a competência em si delegada, para a prática dos seguintes actos, no âmbito da respectiva secção autónoma:

a) Homologar as avaliações anuais previstas no artigo 71.º da Lei n.º 66-B/2007 de 27 Fev;

b) Proferir decisão sobre as reclamações que os avaliados interponham ao abrigo do artigo 72.º da lei supra referida;

c) A incumbência de efectuar ponderação curricular, conforme estipulado no artigo 43.º da referida lei, bem como nomear avaliador para o efeito.

Produção de efeitos — este despacho produz efeitos desde 24 de Setembro de 2009, ficando deste modo ratificados todos os actos e despachos entretanto proferidos sobre as matérias ora objecto de delegação.

25 de Setembro de 2009. — O Chefe da Repartição, *Carlos Manuel Mira Martins*, COR TM.

202361882

FORÇA AÉREA

Comando de Pessoal da Força Aérea

Despacho n.º 21995/2009

Manda o Chefe do Estado-Maior da Força Aérea que os militares destinados ao regime de contrato, em seguida mencionados, sejam promovidos ao posto de 1CAB, por reunirem as condições gerais e especiais de promoção estabelecidas no artigo 56.º, 60.º, e alínea c) do n.º 1 do artigo 305.º do EMFAR aprovado pelo D. L. n.º 236/99, de 25 de Junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 197-A/2003, de 30 de Agosto:

a. OPCART

2CAB OPCART 135739 F, Diana Isabel Martins Figueiredo, BA4
2CAB OPCART 135851 A, Luís Paulo Gato Raposo, BA1
2CAB OPCART 135738 H, Cristóvão Axel dos Reis Ferreira, BA4

b. OPRDET

2CAB OPRDET 135743 D, Luís Carlos da Costa Pereira Leite, COFA
2CAB OPRDET 135745 L, Luciano Fernando da Silva, COFA

c. OPSAS

2CAB OPSAS 135747 G, Pedro Miguel Ferreira de Matos, BA1
2CAB OPSAS 135799 K, Cristiano Dias Barbosa Pereira, AM1
2CAB OPSAS 135498 B, Diogo Brandão da Silva Francisco, BA11
2CAB OPSAS 135697 G, Joaquim Pedro Mendes Vieira, BA1
2CAB OPSAS 135749 C, Maria Armada Lourenço Fernandes, BA11
2CAB OPSAS 135752 C, André Frederico Monteiro Marques, BA5
2CAB OPSAS 135845 G, Ana Teresa Pinto Diogo, AM1
2CAB OPSAS 135800 G, Joel Nuno Soares da Costa, BA5
2CAB OPSAS 135798 A, Ana Catarina Marques Vitorio, BA6
2CAB OPSAS 135811 B, Júlio Manuel da Silva Sousa, BA11
2CAB OPSAS 135748 E, Ricardo Manuel Fernandes Gonçalves, BA11
2CAB OPSAS 135753 A, Pedro Miguel Bastião Pereira, BA11
2CAB OPSAS 135746 J, Ângelo Samuel dos Santos Alves, BA5