Março de 2005, por ter regressado do Iraque, onde esteve integrado no Sub-Agrupamento Alfa da GNR.

23 de Março de 2005. — Pelo Chefe do Estado-Maior, *José Manuel da Costa Pereira,* coronel de infantaria/SubCEM.

Despacho n.º 7720/2005 (2.ª série). — Por despacho de 18 de Março de 2005 do 2.º comandante-geral da Guarda Nacional Republicana:

Maria João de Sousa Almeida Silveira e Maria Clara Correia Sarmento Gaspar, do quadro de pessoal civil da GNR — nomeadas, na sequência de concurso, técnicas profissionais especialistas do mesmo quadro, sendo exoneradas do lugar que ocupam a partir da data da aceitação do novo cargo. (Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.)

22 de Março de 2005. — Pelo Chefe do Estado-Maior, o Subchefe do Estado-Maior, *José Manuel da Costa Pereira,* coronel de infantaria.

Direcção-Geral de Viação

Aviso n.º 3807/2005 (2.ª série). — *Concurso interno de acesso geral para preenchimento de um lugar de chefe de secção do quadro de pessoal não dirigente da Direcção-Geral de Viação.* — 1 — Fundamentação — nos termos do n.º 1 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, faz-se público que, autorizado por despacho de 1 de Abril de 2005 do subdirector-geral de Viação, proferido ao abrigo da alínea *a*) do n.º 1 do despacho de delegação de competências n.º 20 333/2003 (2.ª série), de 6 de Outubro, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 246, de 23 de Outubro de 2003, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação do presente aviso, concurso interno de acesso geral tendo em vista o preenchimento de um lugar de chefe de secção do quadro de pessoal não dirigente da Direcção-Geral de Viação, constante do mapa n.º 1 anexo à Portaria n.º 433/96, de 3 de Setembro.

2 — Cabimentação orçamental — a abertura do presente concurso respeita o disposto no n.º 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2002, de 18 de Maio.

3 — Igualdade de oportunidades — em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

4 — Prazo de validade — o concurso visa exclusivamente o provimento do lugar mencionado, caducando com o seu preenchimento.

5 — Legislação aplicável — ao presente concurso aplicam-se o Código do Procedimento Administrativo e os Decretos-Leis n.ºs 248/85, de 15 de Julho, 353-A/89, de 16 de Outubro, 427/89, de 7 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 218/98, de 18 de Julho, 204/98, de 11 de Julho, e 404-A/98, de 18 de Dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 44/99, de 11 de Junho.

6 — Conteúdo funcional — chefia e coordenação administrativa da Secção de Pessoal da Divisão de Pessoal e Expediente Geral.

7 — Local de trabalho — o lugar a preencher situa-se na Secção de Pessoal da Divisão de Pessoal e Expediente Geral, sita na Avenida da República, 16, sobreloja, em Lisboa.

8 — Remuneração e condições de trabalho — o vencimento é o fixado nos termos do Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro, conjugado com o Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro, alterado pela Lei n.º 44/99, de 11 de Junho, sendo as condições de trabalho e as demais regalias sociais as genericamente vigentes para a função pública.

9 — Requisitos de admissão ao concurso:

9.1 — Requisitos gerais — os enunciados no n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

9.2 — Requisitos especiais — os enunciados no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro, alterado pela Lei n.º 44/99, de 11 de Junho.

9.3 — Posse dos requisitos — de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, os candidatos devem reunir os requisitos exigidos até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

10 — Condição preferencial — possuir, comprovadamente, experiência profissional de, pelo menos, 12 anos na área funcional de recursos humanos.

11 — Métodos de selecção — no presente concurso serão utilizadas a prova escrita de conhecimentos gerais e a avaliação curricular, ambas com carácter eliminatório, bem como a entrevista profissional de selecção, sendo a definição dos respectivos conteúdos feita em função do complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao conteúdo funcional do lugar concursado e do conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, segundo o disposto nos artigos 18.º e 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

11.1 — Prova escrita de conhecimentos gerais — este método de selecção visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das funções de chefe de secção, tem a duração máxima de cento e vinte minutos, e versa, de acordo com o programa de provas aprovado pelo despacho n.º 13 381/99 (2.ª série), de 1 de Julho, proferido pelo director-geral da Administração Pública, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 162, de 14 de Julho de 1999, as seguintes matérias:

a) Direitos e deveres da função pública e deontologia profissional;
b) Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Pública;
c) Estatuto remuneratório dos funcionários e agentes da Administração Pública;
d) Regime de férias, faltas e licenças na Administração Pública;
e) Organização, atribuições e competências da Direcção-Geral de Viação.

11.1.1 — Convocação — os candidatos que vierem a ser admitidos ao concurso serão informados do local, data e hora da realização da prova escrita de conhecimentos gerais por ofício registado.

11.1.2 — Matéria legal — durante a realização da prova escrita de conhecimentos gerais, é permitida a consulta dos seguintes diplomas:

Constituição da República Portuguesa — artigos 266.º a 271.º;
Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro;
Decreto-Lei n.º 41/84, de 3 de Fevereiro;
Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de Julho;
Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho;
Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro;
Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 19/92, de 13 de Agosto, e pelos Decretos-Leis n.ºs 407/91, de 17 de Outubro, 102/96, de 31 de Julho, e 218/98, de 18 de Julho;
Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro;
Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Junho;
Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto;
Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 44/99, de 11 de Junho;
Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 117/99, de 11 de Agosto, e pelos Decretos-Leis n.ºs 70-A/2000, de 5 de Maio, e 157/2001, de 11 de Maio;
Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 29/2000, de 13 de Março;
Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, com a regulamentação da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
Decreto-Lei n.º 484/99, de 10 de Novembro.

11.2 — Avaliação curricular — neste método de selecção são obrigatoriamente considerados e ponderados, de acordo com as exigências do lugar concursado:

a) A habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
b) A formação profissional, em que se ponderam as acções de aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso;
c) A experiência profissional, em que se pondera o desempenho do exercício efectivo de funções na área de actividade para o qual o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas, com a avaliação da sua natureza e duração;
d) A classificação de serviço obtida no último ano de exercício de funções.

11.3 — Entrevista profissional de selecção — este método de selecção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões pessoais e profissionais dos candidatos, através da correspondente apreciação do sentido crítico, da motivação, da expressão e fluência verbais e da qualidade da experiência profissional.

12 — Classificação — a classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética simples das classificações em todos os métodos de selecção, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

13 — Desempate — em caso de igualdade de classificação observar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.