

tritais de Fiscalização Tributária de Lisboa, onde desempenhou funções até 1985.

IV — Carreira profissional:

Desde Outubro de 1985, desempenha funções no Serviço de Administração do IVA, na Direcção de Serviços de Concepção e Administração do IVA, actual Direcção de Serviços do IVA, tendo sido nomeada, em Agosto de 1999, em regime de substituição, chefe de divisão da Administração, na referida Direcção de Serviços;

Fez parte do grupo de monitores que, a partir de 1984, procedeu à divulgação do imposto sobre o valor acrescentado junto dos funcionários da administração fiscal e dos agentes económicos; Integrou a Bolsa de Formadores da Direcção-Geral dos Impostos, no âmbito de acções de formação do imposto sobre valor acrescentado;

Em 1998 foi monitora convidada no curso de especialização em Fiscalidade organizado pela OUVERGEST, ISCTE;

Em 1998, pelo despacho n.º 16 298/98 do SEAF, integrou o grupo de trabalho para a análise e elaboração do regime simplificado de tributação para as pequenas actividades empresariais, aplicável em sede de impostos sobre o rendimento e sobre o valor acrescentado;

Em 1999, foi designada coordenadora do Grupo de Trabalho para a Revisão do Decreto-Lei n.º 45/89, de 11 de Fevereiro, constituído pela comissão executiva da UCLEFA;

Em 1998 e 1999, colaborou com a administração fiscal moçambicana, no âmbito da implementação do IVA em Moçambique, na formação dos quadros da administração fiscal a Direcção Nacional de Impostos e Auditoria;

Assegura, como representante da administração fiscal portuguesa, as reuniões do Grupo das Questões Fiscais do Conselho Europeu — análise e discussão da proposta de directiva, que visa alterar a Directiva n.º 77/388/CEE, em matéria de taxas reduzidas aplicáveis em sede de imposto sobre o valor acrescentado;

Frequência de cursos, acções de formação e seminários, dos quais se destacam:

- «Imposto sobre o valor acrescentado» — Instituto Nacional de Administração, em 1981;
- «Controlo fiscal, organizado pela Direction General des Impôts — Paris;
- «Técnicas de chefia e liderança», organizado pela Direcção-Geral de Emprego e Formação da Administração Pública;
- «Liderança e gestão de equipas» organizado pelo Instituto de Formação Tributária;
- Seminário de Alta Direcção, organizado pelo Instituto Nacional de Administração.

V — Estudos e trabalhos realizados:

Co-autora no livro *Guia dos Impostos em Portugal*, com edição anual desde 1990.

Co-autora no livro *IVA nas Agências de Viagens*.

Direcção-Geral do Património

Aviso (extracto) n.º 1166/2005 (2.ª série). — Por meu despacho de 26 de Janeiro de 2005:

Licenciados José António Monteiro Taborda, Maria do Carmo Alípio Ferreira e Maria Ribeira Pires Gonçalves Semedo — nomeados, definitivamente, precedendo reclassificação profissional, na categoria de técnico superior de 2.ª classe da carreira técnica superior do quadro de pessoal desta Direcção-Geral, com efeitos a 10 e 11 de Dezembro de 2004, datas em que reuniram os respectivos requisitos.

26 de Janeiro de 2005. — A Subdirectora-Geral, *Maria Manuela Brandão*.

Direcção-Geral de Protecção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE)

Aviso n.º 1167/2005 (2.ª série). — 1 — Nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 6.º e do n.º 1 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, torna-se público que, por meu despacho de 29 de Julho 2004, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, concurso interno de ingresso de admissão a estágio para o preenchimento de quatro lugares, na categoria de técnico superior de 2.ª classe da

carreira técnica superior, do quadro de pessoal da Direcção-Geral de Protecção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE), aprovado nos termos do despacho conjunto n.º 571/99, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 162, de 14 de Julho de 1999.

2 — Estágio:

2.1 — O estágio, com carácter probatório, tem a duração de um ano, findo o qual os estagiários serão ordenados em função da classificação obtida.

2.2 — Os estagiários aprovados com classificação não inferior a *Bom* (14 valores) serão providos a título definitivo nos lugares colocados a concurso de acordo com a ordenação da lista de classificação final do estágio.

2.3 — O estágio regula-se pelo disposto na lei geral e no regulamento de estágio publicado, através do aviso n.º 7597/99, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 94, de 22 de Abril de 1999.

3 — Prazo de validade — o concurso é válido exclusivamente para o provimento dos lugares mencionados e caduca com o seu preenchimento.

4 — Conteúdo funcional — aos lugares a prover corresponde genericamente o desempenho de funções de investigação, estudo, concepção e adaptação de métodos e processos científico-técnicos, de âmbito geral ou especializado, executados com autonomia e responsabilidade, tendo em vista informar e preparar a tomada de decisão no âmbito das atribuições e competências da ADSE, nas seguintes áreas: gestão e controlo dos regimes de protecção social, gestão orçamental, auditoria e fiscalização dos regimes de cuidados de saúde.

5 — Local de trabalho — o local de trabalho situa-se nos serviços da ADSE, localizados em Lisboa.

6 — Requisitos gerais e especiais de admissão ao concurso — podem ser opositores ao concurso os funcionários ou agentes nas condições referidas no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, que, até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

- a) Os referidos no n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho;
- b) O previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro — possam como habilitações literárias uma licenciatura em Economia, Gestão, Organização e Gestão/Administração de Empresas, Sociologia, Auditoria e Contabilidade.

7 — Remuneração e condições de trabalho — as remunerações são fixadas nos termos do Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro, conjugado com o disposto no Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro, e legislação complementar, sendo as regalias sociais as genericamente vigentes para a Administração Pública.

8 — Métodos de selecção os métodos de selecção a utilizar serão a prova de conhecimentos gerais e a avaliação curricular, ambas com carácter eliminatório, complementadas com a entrevista profissional de selecção.

8.1 — A prova de conhecimentos gerais visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos adequados ao exercício das funções inerentes às áreas para que é aberto o concurso e incidirá sobre as matérias constantes do respectivo programa.

8.1.1 — A prova de conhecimentos gerais, a realizar em data, hora e local a divulgar oportunamente, revestirá a forma escrita e natureza teórica e terá a duração de cento e vinte minutos.

8.1.2 — O programa da prova de conhecimentos gerais, de acordo com o despacho n.º 137381/99 (2.ª série), do director-geral da Administração Pública, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 162, de 14 de Julho de 1999, a p. 107187, é o seguinte:

- 1) Direitos e deveres da função pública e deontologia profissional:
 - 1.1) Regime de férias, faltas e licenças;
 - 1.2) Estatuto remuneratório dos funcionários e agentes da Administração Pública;
 - 1.3) Estatuto disciplinar dos funcionários e agentes da Administração Pública;
 - 1.4) Deontologia do serviço público;
- 2) Atribuições e competências próprias do serviço para o qual é aberto o concurso.

8.1.3 — Serão excluídos do concurso os candidatos que na prova de conhecimentos gerais obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

8.2 — Avaliação curricular — a avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos considerando e ponderando, de acordo com as exigências das funções, os seguintes factores: habilitação académica de base, formação profissional e experiência profissional.

8.2.1 — A avaliação curricular tem carácter eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

8.3 — A entrevista profissional de selecção, a realizar aos candidatos aprovados nos métodos referidos nos n.ºs 8.1 e 8.2, visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões pessoais e profissionais dos candidatos.