

12.8 — A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efectuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

13 — Fundamentação da opção pela utilização dos métodos de selecção de forma faseada ou para a aplicação de um único método de avaliação

13.1 — Considerando a urgência do recrutamento tendo em conta, por um lado, que se trata de procedimento destinado a pessoal com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, e, por outro lado, a necessidade de dotar o INFARMED, I. P., dos meios humanos necessários à prossecução da sua missão e das suas atribuições e ao exercício das suas competências se o número de candidatos for igual ou superior a 50, poderá cada método de selecção ser desagregado em fases eliminatórias, que serão fixadas tendo em conta os grupos de elementos de avaliação a apreciar em cada método de selecção.

13.2 — Pelos fundamentos enunciados em 13.1., se o número de candidatos for igual ou superior a 80, poderão ser aplicados nos casos referidos em 12.1. e 12.3., apenas os métodos de selecção obrigatório — prova de conhecimentos — e facultativo — entrevista profissional de selecção.

14 — Composição e identificação do júri

O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Dr. Luís Miguel Pereira Soares

1.º Vogal efectivo: Dra. Isabel Maria Rocha Pereira

2.º Vogal efectivo: Dra. Carina Patrícia Fragueiro de Oliveira Adriano

1.º Vogal suplente: Dra. Maria João Dias Morais Lage

2.º Vogal suplente: Dra. Mónica Sofia Ramalho Lopes Galo

15 — Acesso à decisão do júri sobre avaliação de cada método — 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 o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos no prazo de 3 dias úteis, sempre que solicitadas.

16 — Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos

16.1 — Para efeitos de admissão e avaliação, os candidatos deverão, sob pena de exclusão, anexar ao respectivo formulário de candidatura, devidamente preenchido, fotocópias simples mas bem legíveis dos seguintes documentos:

- a) *Curriculum vitae* datado e assinado, onde constem a residência, telefone, endereço electrónico e fotocópia do bilhete de identidade ou cartão do cidadão;
- b) Declaração autenticada do serviço a que pertence, comprovativa da detenção de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, bem como a carreira de que é titular, respectiva antiguidade, avaliações de desempenho, respectivas funções e o órgão ou serviço onde as exerce;
- c) Certificado de habilitações;
- d) Certificados das acções de formação frequentadas, relacionadas com as áreas funcionais dos postos de trabalho a que se candidata;
- e) Comprovativo(s) da experiência profissional que o candidato possui;
- f) Compromisso de honra sobre a veracidade dos factos constantes da candidatura.

16.2 — Assiste ao júri a faculdade de, em caso de dúvida, exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações ou dos originais dos documentos apresentados.

17 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação pelo Conselho Directivo do INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P., é disponibilizada na sua página electrónica e publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

18 — Forma e comunicação das notificações aos candidatos — todas as notificações dos candidatos admitidos e excluídos, incluindo as necessárias para efeitos de audiência prévia ao abrigo dos artigos 30.º, 31.º e 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e as convocatórias para a realização de qualquer método de selecção que exija a presença do candidato, são efectuadas em suporte electrónico através de *e-mail* com recibo de entrega da notificação.

19 — Preferência na contratação — tendo em conta as especiais circunstâncias e condições que motivaram o parecer favorável do Ministério das Finanças e da Administração Pública, o preenchimento do posto colocado a concurso inicia-se sempre pelo(s) candidato(s) aprovado(s) no

concurso com relação jurídica de emprego público, fundada em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previamente estabelecida, por ordem decrescente da classificação final obtida. Apenas no caso de insuficiência de candidatos para preenchimento do posto de trabalho colocado a concurso é que se recorrerá ao(s) candidato(s) aprovado(s) no concurso com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, igualmente por ordem decrescente da classificação final obtida.

20 — Posicionamento remuneratório — nos termos do disposto no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

21 — Bibliografia e ou legislação aplicável à prova de conhecimentos — a prova de conhecimentos tem por base a seguinte bibliografia e ou legislação:

Decreto-Lei n.º 269/2007, de 26 de Julho.

Portaria n.º 810/2007, de 27 de Julho.

Despacho Normativo n.º 5/2008, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 29, de 11 de Fevereiro de 2008.

Código do Procedimento Administrativo.

Portaria n.º 331/2009, de 30 de Março.

NP 4438:2005 — Informação e documentação — Gestão de documentos de arquivo — Parte I — Princípios directores NP 4438:2005 — Informação e documentação — Gestão de documentos de arquivo — parte II — Recomendações de aplicação.

Guia para Avaliação de Software de Sistemas Electrónicos de gestão de Arquivos V1.0 — 2006-12-21 2. Disponível em: <http://www.dgarq.gov.pt/files/2008/10/sega.pdf>.

Recomendações para a gestão de documentos de arquivo electrónicos-2. Modelo de requisitos para a gestão de arquivos electrónicos. Disponível em: <http://www.dgarq.gov.pt/files/2008/10/sega.pdf>.

6 de Agosto de 2009. — O Vice-Presidente do Conselho Directivo, em substituição do Presidente, *Hélder Mota Filipe*.

202173492

Aviso n.º 14358/2009

Abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

Nos termos do n.º 3 do artigo 6.º, da alínea b) do artigo 7.º e do artigo 50.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e uma vez que não existem reservas de recrutamento no INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P., e que, segundo informação disponível na página electrónica da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, se encontra temporariamente indisponível a consulta à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para ocupação de posto de trabalho do mapa de pessoal da mesma Autoridade Nacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira de técnico superior.

A este procedimento é aplicável a tramitação prevista no artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, regulamentada pela Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, encontrando-se o presente Aviso disponível na Bolsa de Emprego Público, (www.bep.gov.pt) para consulta, a partir do 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, e, por extracto, na página electrónica do INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P. (www.infarmed.pt), e em jornal de expansão nacional.

1 — Acto autorizador e entidade que realiza o procedimento

O presente procedimento é realizado pelo INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P., e foi autorizado por despacho de 5 de Agosto de 2009 do Vice-Presidente do seu Conselho Directivo, em substituição do Presidente, com base no parecer do Ministério das Finanças e da Administração Pública, comunicado ao abrigo do Ofício n.º 01768, de 30 de Julho de 2009, que, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, foi favorável a que o campo de recrutamento incluísse trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

2 — Modalidade da relação jurídica de emprego público e número de postos de trabalho a ocupar

A modalidade de relação jurídica de emprego a constituir é a de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

O presente procedimento destina-se a ocupar 1 posto de trabalho na categoria de técnico superior, carreira de técnico superior.

3 — Local de trabalho

O local de trabalho situa-se nas instalações do INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P., no Parque de Saúde de Lisboa, Avenida Brasil, n.º 53, 1749-004 Lisboa.

4 — Caracterização do posto de trabalho

O posto de trabalho a preencher tem as seguintes características:

Técnico de Tesouraria

Assegurar a realização dos pagamentos do INFARMED, I. P., gerindo as contas e monitorizando as aplicações financeiras do Instituto, bem como promover o cumprimento das obrigações legais a que o INFARMED, I. P. está obrigado no âmbito da Tesouraria.

5 — Requisitos de admissão

Só são admitidos os candidatos que, até ao final do prazo de candidatura, reúnam cumulativamente os seguintes requisitos gerais:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6 — Campo de recrutamento

6.1 — O campo de recrutamento para o presente procedimento é o seguinte:

- a) Trabalhadores com relação jurídica de emprego público, fundada em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previamente estabelecida;
- b) Trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

6.2 — A determinação da prévia existência da relação jurídica de emprego público efectua-se com base na declaração prevista na alínea b) do n.º 16.1. deste aviso.

7 — Nível habilitacional exigido

Sob pena de não admissão, os candidatos devem possuir habilitações literárias ao nível da Licenciatura em Contabilidade e Auditoria.

8 — Requisitos essenciais para o preenchimento do posto de trabalho

São ainda requisitos essenciais para o preenchimento do posto de trabalho, a valorizar pelo júri no quadro dos métodos de selecção definidos, os seguintes:

Experiência mínima de dois anos em funções similares às descritas para o posto de trabalho a concurso em Institutos públicos dotados de autonomia administrativa e financeira;

Conhecimentos nos domínios da elaboração e controlo de orçamentos de tesouraria;

Conhecimentos de controlo interno no âmbito do processo de pagamento de despesa pública;

Conhecimentos na gestão de processos de cobrança electrónica;

Conhecimentos de ERP Oracle para a Administração Pública;

Conhecimentos de informática na óptica do utilizador: Microsoft Office;

Conhecimentos da língua inglesa (fluência);

9 — Impedimento de candidatura

Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P., idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

10 — Forma e prazo de apresentação da candidatura

A apresentação das candidaturas deverá ser efectuada em suporte de papel e sob forma escrita, em impresso próprio, disponível na página electrónica do INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P., no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

11 — Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura

11.1 — O formulário bem como os documentos referidos em 16.1. deverão, até ao termo do prazo fixado, ser entregues, em envelope fechado e com a referência do concurso (número do Aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República*), pessoalmente na Secção de Expediente

do INFARMED, I. P., sita no Parque de Saúde de Lisboa, Avenida do Brasil, 53, 1749-004 Lisboa, das 9 horas às 12 horas e das 14 horas às 17 horas, ou enviadas por correio registado com aviso de recepção, para a mesma morada.

11.2 — A não apresentação de qualquer dos documentos constantes das alíneas a), b), c) e f) do n.º 16.1. do presente aviso determina a exclusão do candidato ao procedimento.

11.3 — A não apresentação de qualquer dos documentos constantes das alíneas d) e e) do n.º 16.1. do presente aviso determina a não valoração, em termos curriculares, da formação ou da experiência profissionais, consoante o documento em falta.

11.4 — Não são aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

12 — Métodos de selecção respectiva ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos

12.1 — Sem prejuízo do disposto em 12.2. e 12.3., os métodos de selecção a utilizar para a generalidade dos candidatos são os seguintes:

a) Prova de conhecimentos (PC), nos termos do artigo 9.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com a duração de 60 minutos, que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências dos candidatos necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho em concurso, de acordo com a bibliografia e ou legislação de suporte prevista no n.º 21 deste aviso. A mesma prova consiste num teste escrito de escolha múltipla e sem consulta, composto por duas partes: a primeira, com uma ponderação de 40%, incidente sobre os diplomas orgânicos do INFARMED, I. P. e sobre o Código do Procedimento Administrativo, e a segunda, com uma ponderação de 60%, incidente sobre matérias específicas do posto de trabalho a prover, de acordo com as suas características e com a bibliografia e legislação indicada;

b) Avaliação psicológica (AP), nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, destinada a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos a estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar;

c) Entrevista profissional de selecção (EPS), nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na qual será utilizado um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com a avaliação objectiva e sistemática da experiência profissional e dos aspectos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados pelo candidato durante a interacção estabelecida com o júri.

12.2 — Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira e categoria a colocada a concurso e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a desenvolver competências ou actividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção são os seguintes:

a) Avaliação curricular (AC), nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, que 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;

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC), nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, que visa obter informações sobre os comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

12.3 — Os candidatos referidos em 12.2. podem optar, por escrito, pelo afastamento dos métodos de selecção nele previstos, aplicando-se os métodos de selecção previstos em 12.1. do presente aviso, à luz do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

12.4 — Na valoração dos métodos de selecção são adoptadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, nos termos seguintes:

12.4.1 — Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

12.4.2 — A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.4.3 — A entrevista profissional de selecção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.4.4 — A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

12.4.5 — 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, 8 e 4 valores.

12.5 — Cada um dos métodos de selecção, ou das suas fases, é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o(s) método(s) ou fase(s) seguinte(s), bem como o candidato tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na classificação final ou que não compareça à realização de método de selecção, ou fase, para cuja realização haja sido convocado.

12.6 — A classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

a) No caso dos métodos previstos em 12.1.: $CF = 45\% PC + 35\% AP + 30\% EPS$;

b) No caso dos métodos previstos em 12.2.: $CF = 30\% AC + 70\% EAC$.

12.7 — Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 99.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

12.8 — A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efectuada, de forma decrescente:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

13 — Fundamentação da opção pela utilização dos métodos de selecção de forma faseada ou para a aplicação de um único método de avaliação

13.1 — Considerando a urgência do recrutamento tendo em conta, por um lado, que se trata de procedimento destinado a pessoal com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, e, por outro lado, a necessidade de dotar o INFARMED, I. P., dos meios humanos necessários à prossecução da sua missão e das suas atribuições e ao exercício das suas competências se o número de candidatos for igual ou superior a 50, poderá cada método de selecção ser desagregado em fases eliminatórias, que serão fixadas tendo em conta os grupos de elementos de avaliação a apreciar em cada método de selecção.

13.2 — Pelos fundamentos enunciados em 13.1., se o número de candidatos for igual ou superior a 80, poderão ser aplicados nos casos referidos em 12.1. e 12.3., apenas os métodos de selecção obrigatório — prova de conhecimentos — e facultativo — entrevista profissional de selecção.

14 — Composição e identificação do júri

O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Dra. Cláudia Susana da Conceição Robalo de Jesus Belo Ferreira

1.º Vogal efectivo: Dra. Ana Cristina Caetano Moreira

2.º Vogal efectivo: Dra. Maria João Antunes Gaspar Portela

1.º Vogal suplente: Dra. Paula Maria Esteves Pires da Cruz Ferreira

2.º Vogal suplente: Dra. Iolanda de Jesus Camponês Agostinho

15 — Acesso à decisão do júri sobre avaliação de cada método

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 o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos no prazo de 3 dias úteis, sempre que solicitadas.

16 — Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos

16.1 — Para efeitos de admissão e avaliação, os candidatos deverão, sob pena de exclusão, anexar ao respectivo formulário de candidatura, devidamente preenchido, fotocópias simples mas bem legíveis dos seguintes documentos:

a) *Curriculum vitae* datado e assinado, onde constem a residência, telefone, endereço electrónico e fotocópia do bilhete de identidade ou cartão do cidadão;

b) Declaração autenticada do serviço a que pertence, comprovativa da detenção de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, bem como a carreira de que é titular, respectiva antiguidade, avaliações de desempenho, respectivas funções e o órgão ou serviço onde as exerce;

c) Certificado de habilitações;

d) Certificados das acções de formação frequentadas, relacionadas com as áreas funcionais do posto de trabalho a que se candidata;

e) Comprovativo(s) da experiência profissional que o candidato possua;

f) Compromisso de honra sobre a veracidade dos factos constantes da candidatura.

16.2 — Assiste ao júri a faculdade de, em caso de dúvida, exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações ou dos originais dos documentos apresentados.

17 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação pelo Conselho Directivo do INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P., é disponibilizada na sua página electrónica e publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

18 — Forma e comunicação das notificações aos candidatos

Todas as notificações dos candidatos admitidos e excluídos, incluindo as necessárias para efeitos de audiência prévia ao abrigo dos artigos 30.º, 31.º e 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e as convocatórias para a realização de qualquer método de selecção que exija a presença do candidato, são efectuadas em suporte electrónico através de *e-mail* com recibo de entrega da notificação.

19 — Preferência na contratação

Tendo em conta as especiais circunstâncias e condições que motivaram o parecer favorável do Ministério das Finanças e da Administração Pública, o preenchimento do posto colocado a concurso inicia-se sempre pelo(s) candidato(s) aprovado(s) no concurso com relação jurídica de emprego público, fundada em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previamente estabelecida, por ordem decrescente da classificação final obtida. Apenas no caso de insuficiência de candidatos para preenchimento do posto de trabalho colocado a concurso é que se recorrerá ao(s) candidato(s) aprovado(s) no concurso com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, igualmente por ordem decrescente da classificação final obtida.

20 — Posicionamento remuneratório

Nos termos do disposto no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

21 — Bibliografia e ou legislação aplicável à prova de conhecimentos

A prova de conhecimentos tem por base a seguinte bibliografia e ou legislação:

Decreto-Lei n.º 269/2007, de 26 de Julho.

Portaria n.º 810/2007, de 27 de Julho.

Despacho Normativo n.º 5/2008, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 29, de 11 de Fevereiro de 2008.

Código do Procedimento Administrativo.

Lei de Bases da Contabilidade Pública (Lei n.º 8/90, de 20 de Fevereiro), e legislação complementar;

Regime da Administração Financeira do Estado (Decreto-Lei n.º 55/92, de 28/07);

Regime da Tesouraria do Estado (Decreto-Lei n.º 191/99, de 05/06);

Legislação no âmbito da cobrança dos tributos que constituem receita própria do INFARMED, I. P.

6 de Agosto de 2009. — O Vice-Presidente do Conselho Directivo, em substituição do Presidente, *Hélder Mota Filipe*.

202173913

Aviso n.º 14359/2009

Abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

Nos termos do n.º 3 do artigo 6.º, da alínea b) do artigo 7.º e do artigo 50.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e uma vez que não existem reservas de recrutamento no INFARMED — Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P., e que, segundo informação disponível na página electrónica da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, se encontra temporariamente indisponível a consulta à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento, torna-se público que se encontra aberto, pelo