

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: Prof. Dr. Hélder Dias Mota Filipe

1.º Vogal efectivo: Dra. Carina Patrícia Fraguero de Oliveira Adriano

2.º Vogal efectivo: Dra. Ilda Maria Ferreira Oliveira

1.º Vogal suplente: Dra. Fátima Maria Conceição Bento Maurício

2.º Vogal suplente: Dra. Cláudia Susana da Conceição Robalo de Jesus Belo Ferreira

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 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 legislação aplicável à prova de conhecimentos — A prova de conhecimentos tem por base a seguinte bibliografia e 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.

Kaplan, Robert S., Organização orientada para a estratégia, Editora Campus

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

202173995

Aviso n.º 14379/2009

Abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de 4 postos 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 postos 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 incluisse 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 4 postos de trabalho da 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 dos postos de trabalho — os postos de trabalho a preencher têm as seguintes características:

Inspector

Assegurar a realização de actos inspectivos às entidades intervenientes no ciclo de vida do medicamento, garantindo o cumprimento das boas práticas de fabrico, distribuição e comercialização do medicamento, bem como a sua qualidade, eficácia e segurança, tendo em vista a protecção da saúde pública.

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 ou Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas.

8 — Requisitos essenciais para o preenchimento dos postos de trabalho — são ainda requisitos essenciais para o preenchimento dos postos de trabalho, a valorizar pelo júri no quadro dos métodos de selecção definidos, os seguintes:

- Experiência na utilização das boas práticas (fabrico, clínicas, farmacovigilância ou de laboratório);
- Conhecimentos da Legislação do Medicamento de Uso Humano;
- Conhecimentos em Sistemas de Gestão da Qualidade;
- Conhecimentos de informática na óptica do utilizador: Microsoft Office;
- Disponibilidade para viajar.

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 publicita 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 aos postos 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(s) posto(s) 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. Maria Fernanda Ralha Henriques Matos

1.º Vogal efectivo: Dra. Mónica Sofia Ramalho Lopes Galo

2.º Vogal efectivo: Dra. Maria Paula Alves Leitão da Silva Thó

1.º Vogal suplente: Dra. Ana Rita Camelo Palmeira Martins

2.º Vogal suplente: Dra. Natércia Maria Guerra Simões

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 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 dos postos colocados 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 dos postos de trabalho colocados 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 legislação aplicável à prova de conhecimentos — a prova de conhecimentos tem por base a seguinte bibliografia e 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.

Estatuto do Medicamento — Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de Agosto.

Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de Agosto.

Decreto-Lei n.º 134/2005, de 16 de Agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 238/2007, de 19 de Junho, e Portaria n.º 827/2005, de 14 de Setembro.

Boas Práticas de Fabrico — Eudrax Vol 4 — Good Manufacturing Practice.

Boas Práticas Clínicas — Eudrax Vol 10 — Clinical Trials, Lei n.º 46/2004, de 10 de Agosto, e Decreto-Lei n.º 102/2007, de 2 de Abril.

Boas Práticas de Distribuição — Portaria n.º 348/98, de 15 de Junho.

Boas Práticas de Laboratório — Decreto-Lei n.º 95/2000, de 23 de Maio, Decreto-Lei n.º 99/2000, de 30 de Maio, Directiva 2004/9/CE e Directiva 2004/10/CE.

Sistema de Inspectorado: Entidades EMEA — Inspections Sector Overview (<http://www.emea.europa.eu/Inspections/index.html>).

PIC/S homepage (www.picscheme.org); ISPE — technical documents Overview (http://www.ispe.org/cs/technical_documents_section/technical_documents_overview).

Norma ISO 9001:2008.

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

202173232

Aviso n.º 14380/2009

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 da 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:

Avaliador de publicidade — Publicitário

Avaliar a conformidade de peças publicitárias de medicamentos, dispositivos médicos e produtos cosméticos e de higiene corporal com vista à sua utilização racional e segura, designadamente através da monitorização dos materiais publicitários destinados ao público em geral, da análise das peças do ponto de vista das técnicas publicitárias, e da gestão das aplicações informáticas e bases de dados no âmbito da avaliação da publicidade.

5 — Requisitos de admissão

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 Publicidade.

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 um ano em funções na área da publicidade, preferencialmente no sector do medicamento;

Conhecimentos da regulamentação aplicável à publicidade de medicamentos;

Conhecimentos da língua inglesa (fluência);

Conhecimentos de informática na óptica do utilizador: Microsoft Office.

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 publicita 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