Procedimento Concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal do INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P.

Área de atividade: Técnico de Arquivo

Ata n.º 1

Ao vigésimo terceiro dia do mês de outubro do ano dois mil e vinte e cinco, pelas onze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de assistente técnico do mapa de pessoal do INFARMED, I.P., na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por deliberação do Conselho Diretivo, de 22 de outubro de 2025.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:
Presidente: Célia Cristina Lopes Alves, Diretora da Direção de Gestão de Informação e Comunicação do INFARMED, I.P.;
1.º Vogal Efetivo: Sandra Patrícia Frias Lino Guerlixa, Técnica Superior da Direção de Gestão de Informação e Comunicação do INFARMED, I.P.;
2º Vogal Efetivo: Ana Paula Paiva Bernardo, Técnica Superior da Unidade de Recursos Humanos do INFARMED, I.P.;

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definir dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificação e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
2. Decidir as fases que comportam os métodos de seleção e as condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, a forma e a duração da prova de conhecimentos, bem como os respetivos temas e bibliografia;
4. Definir os critérios de desempate.

Os métodos de seleção a aplicar são os que se encontram determinados no 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

1. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes:

a) Avaliação curricular, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.

2. Para os candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes:

a) Prova de Conhecimentos, destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função;

b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. A Entrevista de Avaliação de Competência pressupõe um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente Ata desta fazendo parte integrante (Perfil de Competências);
2. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento concursal o(a) candidato(a) que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, bem como o(a) candidato(a) que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na classificação final ou ainda que não compareça à realização de método de seleção, para cuja realização haja sido convocado.
3. A classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula:
   a) No caso dos métodos previstos em **1.**: *CF = 70% AC + 30% EAC*;
   b) No caso dos métodos previstos em **2.**: *CF = 70% PC + 30% EAC*;

I.

Prova de Conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções previstas no presente procedimento concursal.

A PC reveste a forma escrita, de realização individual, sem consulta, em ambiente controlado, em suporte de papel, sendo valorada de acordo com a escala de 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Durante a realização da prova não é permitida a utilização de telemóvel ou qualquer aparelho eletrónico computorizado não autorizado.

A PC é constituída por um total de 20 questões de escolha múltipla, com opções de resposta, em que:

→ Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta entre as respostas possíveis em cada questão,

→ Cada resposta certa será classificada com 1 valor,

→ As questões incorretas não descontam qualquer valor.

A PC tem a duração de 60 minutos, e será efetuada sob anonimato, mediante correção igualmente anónima.

Os candidatos serão convocados com 5 dias úteis de antecedência à realização da prova, via correio eletrónico, para se apresentarem no local e hora da realização da prova, devendo comparecer 15 minutos antes da hora marcada. A tolerância para eventuais atrasos terá o limite máximo de 15 minutos, após o início da prova.

A desistência da realização da PC só pode ser manifestada pelos(as) candidatos(as), decorridos 10 minutos após o início da prova.

Não será permitida a saída da sala onde irá decorrer a PC.

A bibliografia de suporte para a realização da prova de conhecimento é:

- Código de Conduta do INFARMED, I.P., Deliberação n.º 1141/2018, de 16 de outubro e Deliberação n.º 956/2021, de 14 de setembro
- Lei Orgânica do INFARMED, I.P., Decreto-Lei n.º 46/2012, de 24 de fevereiro;
- Estatutos do INFARMED, I.P., Portaria n.º 306/2015, de 23 de setembro;
- Regulamento Interno do INFARMED, I.P. Deliberação n.º 421/2020, de 2 de abril.

II.

Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos(as) candidatos(as), designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Assim, para a valoração da AC o Júri adotará a seguinte fórmula:

AC = (20%*HA) + (30%*FP) + (50%*EP)

Para a carreira/categoria de Assistente Técnico, a habilitação académica, experiência profissional e formação profissional serão pontuadas da forma que a seguir se discrimina:

Habilitação académica (HA)

Este item é classificado conforme o grau de habilitações de acordo com o seguinte:

- 12.º ano ..... 15 valores
- Licenciatura ou superior ..... 20 valores

Formação profissional (FP)

Neste parâmetro apenas serão consideradas as ações adequadas diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas nos últimos 5 anos e até à data de abertura do presente procedimento, até ao valor máximo de 20 valores:

- Ações de formação com duração ‹ a 35 horas – 0,5 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ a 35 horas e ‹72 horas – 1 valor/cada ação;
- Ações de formação ≥ a 72 horas e ‹ 100 horas – 1,5 valores/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ a 100 horas – 2 valores/cada ação.

Caso a carga horária da ação de formação não venha explicitamente indicada no respetivo certificado, será considerado que um dia de formação equivale a 7h.

Experiência profissional (EP)

Neste parâmetro pretende-se avaliar a experiência que os(as) candidatos(as) possuem, relevantes para as atividades específicas do posto de trabalho. A avaliação deste parâmetro será o resultado obtido pela soma dos pontos, nos seguintes termos:

Neste parâmetro de avaliação será considerada a experiência obtida no desempenho efetivo de funções relevantes para o posto de trabalho, e será classificada da seguinte forma:

- Igual ou superior a seis meses e inferior a 1 ano – 5 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 10 valores;
- Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos – 15 valores;
- Igual ou superior a 6 anos – 20 valores.

III.

Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, incidindo nas seguintes:

→ Orientação para os resultados,

→ Orientação para o serviço público,

→ Orientação para a colaboração,

→ Organização, planeamento e gestão de projetos.

As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o perfil de competências em Anexo I a esta Ata.

A classificação final da EAC resulta da média aritmética simples, das competências em análise e será apresentada na Grelha de Classificação Individual da Entrevista de Avaliação de Competências em Anexo II a esta Ata.

IV

Critérios de Desempate

Têm preferência de admissão, os(as) candidatos(as) que se encontram na condição mencionada no n.º 1 do artigo 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o determinado no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade de valoração, serão ainda adotados os seguintes critérios:

a) Maior grau de habilitação;

b) Média final do nível habilitacional detido;

c) Primazia em relação à data e hora da submissão da candidatura.

Por nada mais haver a deliberar, foi a presente reunião encerrada, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes.

Presidente	**1ª Vogal**	**2º Vogal**
Célia Alves	Sandra Guerlixa	Ana Bernardo

Anexo I

Perfil de Competências

COMPETÊNCIA	COMPORTAMENTOS
Orientação para a colaboração Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho. - Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito. - Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
Orientação para a mudança e inovação Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração pública	- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras - Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho - Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização do trabalho
Orientação para os resultados Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. - Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos. - Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.
Organização, planeamento e gestão de projetos Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	- Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis. - Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades. - Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.

Anexo II

Grelha de Classificação Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

Nome:

Data da Entrevista:

Grelha de Classificação da Entrevistas de Avaliação de Competências		
Competência	**Classificação**	
Orientação para a colaboração (C1)		
Orientação para a mudança e inovação (C2)		
Orientação para os resultados (C3)		
Organização, planeamento e gestão de projetos (C4)		
Valoração Final da Entrevista		**0,00**

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das seis competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1 + C2 + C3 + C4}{4}$$