

Handwritten signature

Handwritten signature

Procedimento Concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de três postos 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: Apoio Técnico-administrativo

Ata n.º 1

Ao vigésimo oitavo dia do mês de março do ano dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de três postos 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 13 de março de 2025.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Presidente: Márcia Silva, Diretora da Direção de Gestão do Risco de Medicamentos,

1.º Vogal Efetivo: Maria João Portela, Diretora da Direção de Comprovação da Qualidade,

1º Vogal Suplente: Ana Bernardo, Técnica Superior da Unidade de Recursos Humanos.

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.

Considerando que nos termos do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP).

Conforme determinado no ponto 5 do referido artigo, e uma vez que o procedimento concursal destina-se a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, irão ser aplicados os métodos de seleção referidos na alínea a) do n.º 1 e na alínea a) do n.º 2: prova de conhecimentos e avaliação curricular.

Ainda, nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como método de seleção facultativo.

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Para os(as) candidatos(as) que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão: Prova de Conhecimentos e Entrevista de Avaliação de Competências;
2. Para os(as) candidatos(as) que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;
3. 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);
4. 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;
5. Será alvo de exclusão 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;
6. A classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula:
 - a) No caso dos métodos previstos em 1.: $CF = 70\% PC + 30\% EAC$;
 - b) No caso dos métodos previstos em 2.: $CF = 70\% AC + 30\% EAC$;

I.

Prova de Conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos(as) candidatos(as) 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 computadorizado não autorizado.

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

- Os(as) candidatos(as) 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(as) candidatos(as) serão convocados(as) 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 899/2023, de 12 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 4/2025/1, de 3 de janeiro;
- Regulamento Interno do INFARMED, I.P. Deliberação n.º 395-A/2025, 14 de março

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:

- 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 a colaboração,
- Orientação para a mudança e inovação,
- Orientação para os resultados,
- 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



Márcia Silva

1ª Vogal



Maria João Portela

1º Vogal Suplente



Ana Bernardo

Anexo I
Perfil de Competências

COMPETÊNCIA	COMPORTEAMENTOS
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.	<ul style="list-style-type: none">- 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	<ul style="list-style-type: none">- 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.	<ul style="list-style-type: none">- 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.	<ul style="list-style-type: none">- 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:

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