

Procedimento Concursal

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

Área de atividade: Auxiliar - CD

Ata n.º 1

Ao terceiro dia do mês de junho de 2026, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional 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 25 maio de 2026.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Presidente: Ana Monteiro,

1.º Vogal Efetivo: Teresa Trem,

2.º Vogal Efetivo: Carla Almeida.

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). 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.

Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 junho, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

1. Para os(as) candidatos(as) com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e 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, salvo se esses candidatos(as), através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos(às) restantes candidatos(as).
2. 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;
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, 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.
5. 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(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:

- a) Decreto-Lei n.º 46/2012, de 24 de fevereiro;
- b) Portaria n.º 267/2012, de 31 de agosto, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 306/2015, de 23 de setembro;
- c) Deliberação n.º 899/2023, de 12 de setembro;
- d) Deliberação n.º 230/2026, de 5 de março.

II.

Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, 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 Operacional, 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:

9.º ano	12 valores
12.º ano	16 valores
Habilitações literárias superiores ao 12.º ano	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 candidatos 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.

A soma dos parâmetros acima identificados não poderá exceder os 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,
- Iniciativa e autonomia,
- Trabalho de equipa e cooperação.

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 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.

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



Ana Monteiro

1ª Vogal



Teresa Trem

2ª Vogal



Carla Almeida

Anexo I
Perfil de Competências

COMPETÊNCIA	COMPORTAMENTOS
<p>Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas. • Estabelece prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço. • Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas. • Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
<p>Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do sector que representa. • Tem uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. • No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. • Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
<p>Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais • Tem uma atitude ativa e dinâmica • Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas. • Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
<p>Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. • Tem um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa. • Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. • Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

Anexo II

Grelha de Classificação Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS				
				Candidato(a)
Grelha de Classificação da Entrevistas de Avaliação de Competências				
Competência	Classificação			
	Presidente Júri	1.º Vogal Efetivo	2.º Vogal Efetivo	Final
Realização e Orientação para Resultados (ROR)				
Orientação para o serviço público (OSP)				
Iniciativa e Autonomia (IA)				
Trabalho de equipa e cooperação (TEC)				
Valoração Final da Entrevista				

A classificação final da entrevista de avaliação de competências e o resultado da média aritmética simples, dos valores obtidos, em cada uma das competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (ROR + OSP + IA + TEC) / 4$$

Os membros do Júri,
Infarmed, ___ (data)