

Procedimento Concursal

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

Referência A: Técnico de Supervisão do Mercado de Produtos de Saúde

Ata n.º 1

Ao vigésimo sexto dia do mês de fevereiro de 2021, pelas 14h00, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 3 postos de trabalho da carreira/categoria de técnico superior do mapa de pessoal do Infarmed, I.P., na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto pelo Despacho n.º 1079/2021, de 26 de janeiro, do Secretário de Estado Adjunto e da Saúde.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Presidente: Maria Raquel Gonçalves Alves, Diretora da Unidade de Vigilância de Produtos de Saúde do Infarmed, I.P.;

1.º Vogal Efetivo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos: Helena Isabel Jorge da Conceição Dias Gomes, Técnica Superior da Direção de Produtos de Saúde do Infarmed, I.P.;

2.º Vogal Efetivo: Elisabete Patrícia Alves Vicente, Técnica Superior da Unidade de Recursos Humanos do Infarmed, I.P.;

A reunião teve, como ponto único de ordem de trabalhos, a determinação dos parâmetros de avaliação, respetivas ponderações, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção nos termos do disposto no artigo 14.º, n.º 2, alínea c), conjugada com o previsto no n.º 3 do mesmo art.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional dos lugares postos a concurso e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

I.

1. Os métodos de seleção a utilizar para a generalidade dos candidatos são os seguintes:
 - a) *Prova de conhecimentos (PC)*;
 - b) *Avaliação Psicológica (AP)*;
 - c) *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)*.
2. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção a utilizar são:
 - a) *Avaliação Curricular (AC)*;

- Helena Dias
- b) *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)*
d) *Entrevista Profissional de Seleção (EPS).*

Os candidatos referidos em **2.** podem optar, por escrito, pelo afastamento do método de seleção *Avaliação Curricular*, aplicando-se o método de seleção *Prova de Conhecimentos* previsto em **1.**, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

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

II.

A **classificação final (CF)**, expressa de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- a) No caso dos métodos previstos em **1.**: $CF = (PC \times 0,40) + (AP \times 0,30) + (EPS \times 0,30)$
b) No caso dos métodos previstos em **2.**: $CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,30) + (EPS \times 0,30)$

III

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, sendo de realização individual, sem consulta, em ambiente controlado, irá realizar-se online, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.


Cada resposta certa terá uma valorização de 0,5 valores e cada resposta errada terá uma valorização de 0 valores, será uma prova de escolha múltipla, sem consulta e composta por 40 perguntas.

A prova será constituída por duas partes autónomas, com duração total de sessenta minutos, composta por perguntas de resposta de escolha múltipla, sendo uma parte direcionada para a avaliação de conhecimentos transversais ao desempenho de funções na Administração Pública e no Infarmed I.P., e a outra, direcionada para a avaliação de conhecimentos de matérias específicas à área em referência.

A primeira parte da prova terá uma valoração de 30% e a segunda parte uma valoração de 70%.

Dado que se prevê um elevado número de candidatos, e dada a situação pandémica, a prova de conhecimentos será realizada *online* e será aplicado por uma entidade externa especializada.

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


Helena Dias

- Código de Conduta do Infarmed, I.P., Deliberação n.º 1141/2018, de 16 de outubro;
- 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.

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

- Decreto-Lei n.º 189/2000, de 12 de agosto, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 145/2009, de 17 de junho;
- Especificações Técnicas Comuns para IVDs, Decisão da Comissão 2002/364/EC, na sua atual redação:
 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/uri=CELEX%3A32002D0364&qid=1611936419800>
- Regulamento n.º 722/2012, de 8 de agosto;
- Informação disponibilizada página eletrónica do Infarmed, I.P.:
 - <https://www.infarmed.pt/web/infarmed/entidades/dispositivos-medicos>
- Sítio da Comissão Europeia:
 - https://ec.europa.eu/health/md_sector/new_regulations_en
- Regulamento (UE) n.º 745/2017 de 5 de abril, na sua atual redação;
- Regulamento (UE) n.º 746/2017 de 5 de abril, na sua atual redação.

IV

Avaliação Psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, tendo por referência um perfil previamente definido, considerando as exigências da função.

A AP é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

São eliminados do procedimento os candidatos que obtenham neste método, a menção de “Reduzido” ou “Insuficiente”.

Atentos à especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, foi proposto superiormente, que a AP seja efetuada por uma entidade especializada.

V

Avaliação Curricular

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 Avaliação Curricular (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:

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

HA - Habilitação académica

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

Para a **carreira/categoria de Técnico Superior**, 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:

- Licenciatura Pós-Bolonha..... 12 valores
- Licenciatura pré -Bolonha ou Mestrado integrado16 valores
- Mestrado pré Bolonha..... 18 valores
- Doutoramento 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.

Handwritten signature and initials
Helena Dias

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 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.

VI

Entrevista de Avaliação de Competências

A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. São eliminados do procedimento os candidatos que obtenham neste método, a menção de “Reduzido” ou “Insuficiente”.

Dada a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, foi proposto superiormente, que a EAC seja efetuada por uma entidade especializada.

VII

Entrevista Profissional de Seleção

Na entrevista profissional de seleção pretende o Júri avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato.

A Entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e abordará os seguintes parâmetros:

1. Percurso profissional:

Este parâmetro visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do seu percurso profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da candidatura.

Heleco Dias

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Abordagem interpretativa do percurso com bastante empenho na exploração, discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências identificadas como relevantes, diferenciando espontaneamente os pontos fortes e/ou fracos da sua candidatura.
<i>Bom</i> 16 valores	Abordagem interpretativa do percurso, com discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências mais relevantes bem como, quando solicitado, dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
<i>Suficiente</i> 12 valores	Abordagem interpretativa do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e avaliação objetiva de algumas experiências relevantes, mas fraca perceção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
<i>Reduzido</i> 8 valores	Abordagem descritiva do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e interpretação subjetiva das experiências identificadas como relevantes, sem perceção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Abordagem meramente descritiva do percurso, sem discriminação das experiências mais relevantes para a sua candidatura.

2. Análise da informação e sentido crítico:

Este parâmetro visa avaliar a capacidade do candidato em identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Analisa de forma crítica e lógica a informação. Preparou-se antecipadamente, procurando informação e estudando os assuntos em causa. Fundamenta e defende as suas ideias e pontos de vista, com base em recolha de informação sistemática e lógica, comparando os dados que recolheu de diferentes fontes e identifica a informação relevante.
<i>Bom</i> 16 valores	Analisa de forma crítica e lógica a informação. Preparou-se antecipadamente, procurando informação e estudando os assuntos em causa. Apresenta as suas ideias e pontos de vista, com base em recolha de informação, comparando os dados que recolheu de diferentes fontes e identifica a informação relevante.
<i>Suficiente</i> 12 valores	Analisa de forma crítica a informação. Apresenta as suas ideias e pontos de vista. Identifica informação relevante.

<i>Reduzido</i> 8 valores	Analisa de forma crítica a informação. Não se preparou antecipadamente, Apresenta as suas ideias e pontos de vista, sem apresentar fundamento.
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Não analisa de forma crítica a informação. Não se preparou antecipadamente. Não apresenta as suas ideias e pontos de vista.

3. Trabalho em equipa:

Este parâmetro visa avaliar o estilo relacional para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança, adotando um papel ativo e cooperante, evidenciando uma grande apetência por trabalhar em equipa e grande facilidade em se adaptar a grupos ou equipas de constituição variada.
<i>Bom</i> 16 valores	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança, adotando um papel ativo evidenciando uma apetência por trabalhar em equipa e grande facilidade em se adaptar a grupos ou equipas de constituição variada.
<i>Suficiente</i> 12 valores	Estilo relacional que demonstra algumas características que evidenciam alguma apetência por trabalhar em equipa.
<i>Reduzido</i> 8 valores	Estilo relacional que demonstra algumas a ausência de algumas características essenciais para trabalhar em equipa.
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Estilo relacional caracterizado pela extrema timidez ou pela exuberância e défice de contenção, revelando dificuldade no trabalho em equipa e dificuldade na adaptação ao grupo.

4. Capacidade de adaptação e melhoria contínua:

Este parâmetro visa avaliar a capacidade de lidar com a mudança e com novos desafios profissionais e de investir no seu desenvolvimento e atualização técnica.

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Evidencia uma excelente capacidade para se ajustar a novos contextos/desafios profissionais, apostando proactivamente no seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho bastante eficiente.

<i>Bom</i> 16 valores	Evidencia uma boa capacidade para se ajustar a novos contextos/desafios profissionais, apostando no seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho de bastante eficiente.
<i>Suficiente</i> 12 valores	Evidencia capacidade de lidar com novos contextos/desafios profissionais, aderindo a propostas tendentes ao seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho suficientemente eficiente.
<i>Reduzido</i> 8 valores	Evidencia dificuldade em lidar com novos contextos/desafios profissionais, revelando pouco interesse no seu desenvolvimento e atualização, comprometendo por vezes o seu desempenho.
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Evidencia extrema dificuldade em lidar com novos contextos/desafios profissionais, não revelando interesse no seu desenvolvimento e atualização, não conseguindo assegurar um desempenho eficiente.

O resultado final da Entrevista Profissional de Avaliação é obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros acima definidos.

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

Maria Raquel
Goncalves
Alves

Maria Raquel Alves

1ª Vogal

Helena Isabel Jorge
da Conceição das
Gomes

Helena Dias Gomes

2ª Vogal

Elisabete Alves Vicente

Elisabete Alves Vicente