

Procedimento concursal Ref^a F

Procedimento concursal comum para preenchimento de dois 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: Assistente de Direção

Ata n.º 1

Aos 17 dias do mês de setembro de 2019, pelas 10h00, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 2 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 16 de agosto de 2019.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Claudia Furtado, Diretora da Direção de Avaliação de Tecnologias da Saúde do INFARMED, I.P., que preside;

Luis Aleluia, Diretor da Unidade de Inspeção da Direção de Inspeção e Licenciamento do INFARMED, I.P.; e

Carla Ribeiro, Técnica Superior da Unidade de Recursos Humanos do INFARMED, I.P., como vogais.

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 (adiante designada por “Portaria”).



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) *Entrevista Profissional de Seleção (EPS).*

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

- a) *Avaliação Curricular (AC);*
- b) *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., à luz 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.: $CF = 70\% PC + 30\% EPS$;

b) No caso dos métodos previstos em 2.: $CF = 70\% AC + 30\% EPS$;

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 consiste num teste escrito, de natureza teórica, individual, com a duração de 60 minutos, de escolha múltipla e sem consulta, e composta por 20 perguntas.

A prova versará sobre os seguintes temas: Estrutura Orgânica do INFARMED, IP; Código de Conduta, Código do Procedimento Administrativo.

A bibliografia de suporte para a realização da prova de conhecimento é: Estrutura Orgânica do INFARMED, IP; Decreto-Lei n.º 46/2012, de 26/02 (Lei Orgânica do INFARMED, IP); Código de Conduta, aprovado através da Deliberação n.º 1141/2018, de 28/05, publicada no DR, II Série, n.º 199, de 16/10/2018; Código do Procedimento Administrativo (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual).

Cada resposta certa terá uma valorização de 1 valor e cada resposta errada terá uma valorização de 0 valores.

A prova será valorizada numa escala de 0 a 20 valores.



IV

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 Avaliação Curricular 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:

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

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:

- Inferior ao 11.º ano 10 valores
- 11.º ano de escolaridade..... 12 valores
- 12.º ano 14 valores
- Habilitação superior ao 12.º ano..... 16 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 14 horas 0,5 valor/cada ação;



- Ações de formação com duração \geq a 14 e $<$ 35 horas 1 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração \geq a 35 e $<$ 70 horas 1,5 valores/cada ação;
- Ações de formação com duração \geq a 70 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 de avaliação será considerada a experiência obtida no desempenho efetivo de funções relevantes para a função, e será classificada da seguinte forma:

- Igual ou superior a seis meses e inferior a 1 ano 10 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos 13 valores;
- Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos 16 valores;
- Igual ou superior a 6 anos 20 valores.

V



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.

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. Capacidade de comunicação:

Este parâmetro visa avaliar o estilo comunicacional, atendendo:

- à fluência e organização do discurso oral, adequação e diversidade do vocabulário;
- à capacidade para ouvir, compreender e transmitir ideias.

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Expressão de ideias com recurso a um discurso dinâmico, bem estruturado, fluente, rico no vocabulário, evidenciando boa capacidade ouvir o outro, compreender e transmitir os seus pontos de vista, com um impacto bastante positivo no interlocutor.
<i>Bom</i> 16 valores	Expressão das ideias através de um discurso estruturado e fluente, com recurso a um vocabulário diversificado, evidenciando capacidade para ouvir o outro, compreender e transmitir os seus pontos de vista, com um impacto positivo no interlocutor.
<i>Suficiente</i> 12 valores	Expressão das ideias através de um discurso claro e organizado, com recurso a vocabulário informal e/ou pouco diversificado, evidenciando capacidade para ouvir o outro, compreender e transmitir os seus pontos de vista.
<i>Reduzido</i> 8 valores	Expressão das ideias através de uma expressão oral de ritmo regular, mas com fraca estrutura organizativa e certa desadequação no

	vocabulário, nem sempre evidenciando capacidade para ouvir o outro, compreender e transmitir os seus pontos de vista.
<i>Insuficiente 4 valores</i>	Expressão das ideias através de um discurso com um ritmo irregular, pouco estruturado e desadequação do vocabulário e certa desadequação no vocabulário, evidenciando alguma dificuldade para ouvir o outro, compreender e transmitir os seus pontos de vista.

3. Capacidade de relacionamento interpessoal:

Este parâmetro visa avaliar o estilo relacional, atendendo:

- ao trato adotado;
- à forma de interação com pessoas com diferentes características e em distintos contextos;
- à capacidade para trabalhar em equipa.

Pontuação	Definição
<i>Elevado 20 valores</i>	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança, adotando um trato bastante cordial e facilitador da relação com o outro evidenciando uma grande apetência por trabalhar em equipa e grande facilidade em se adaptar ao grupo.
<i>Bom 16 valores</i>	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança, adotando um trato muito cordial e facilitador da relação com o outro evidenciando apetência por trabalhar em equipa e facilidade em se adaptar ao grupo.
<i>Suficiente 12 valores</i>	Estilo relacional suficientemente desenvolvido com cordialidade no trato, revelando um interesse moderado para trabalhar em equipa e suficiente capacidade de adaptação ao grupo.
<i>Reduzido 8 valores</i>	Estilo relacional caracterizado pela falta de autoconfiança e/ou certo défice de contenção, revelando pouco apetência para trabalhar em equipas e alguma dificuldade na adaptação ao grupo.
<i>Insuficiente 4 valores</i>	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 pelas 12.00 horas, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes.

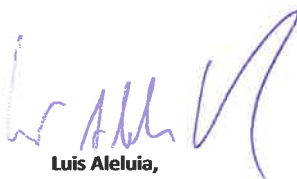
Presidente



Claudia Furtado,

Diretora da DATS do INFARMED, I.P.

1ª Vogal



Luis Aleluia,

Diretor da UI do INFARMED, I.P.

2º Vogal



Carla Ribeiro,

Técnica Superior da URH do INFARMED, I.P.