



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: Apoio Técnico-Administrativo

Ata n.º 1

Ao **décimo nono dia do mês de março, pelas 11h00**, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 1 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 26 de fevereiro de 2021.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Maria Adriana Gamboa, Farmacêutico Assessor Sénior da Direção de Gestão do Risco do Medicamento do Infarmed, I.P.;

Sandra Queiroz, Assistente Técnica da Direção de Gestão do Risco do Medicamento do Infarmed, I.P.;

Ana Bernardo, 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 (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 prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de natureza teórica, individual, sem consulta, com a duração de 60 minutos.

A Bibliografia de suporte para a realização da prova de conhecimentos 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 valoração de 1 valor e cada resposta errada terá uma valoração de 0 valores.

A prova será valorada 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 12.º ano10 valores
- 12.º ano12 valores
- Licenciatura 14 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 ≥ a 14 e <35 horas1 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ a 35 e <70 horas 1,5 valores/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ 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> <i>8 valores</i> | 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> <i>4 valores</i> | 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> <i>20 valores</i> | 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> <i>16 valores</i> | 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> <i>12 valores</i> | Analisa de forma crítica a informação. Apresenta as suas ideias e pontos de vista. Identifica informação relevante. |
| <i>Reduzido</i> <i>8 valores</i> | Analisa de forma crítica a informação. Não se preparou antecipadamente, Apresenta as suas ideias e pontos de vista, sem apresentar fundamento. |
| <i>Insuficiente</i> <i>4 valores</i> | 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> <i>20 valores</i> | 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> <i>16 valores</i> | 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> <i>12 valores</i> | Estilo relacional que demonstra algumas características que evidenciam alguma apetência por trabalhar em equipa. |
| <i>Reduzido</i> <i>8 valores</i> | Estilo relacional que demonstra algumas a ausência de algumas características essenciais para trabalhar em equipa. |
| <i>Insuficiente</i> <i>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> <i>20 valores</i> | 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

Maria Adriana Gamboa,
Farmacêutico Assessor Sénior da
DGRM

1ª Vogal

Sandra Queiroz,
Assistente Técnica da DGRM

2ª Vogal

Ana Bernardo,
Técnica Superior da URH

