

### **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:** Validação Administrativa de processos de estudos clínicos, na CEIC

#### **Ata n.º 1**

Ao dia 03 do mês de março de 2021, pelas 10h00, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 3 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 18 de fevereiro de 2021.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Raquel Sofia Faustino Silva, Coordenadora do Gabinete de Apoio da CEIC, que preside  
Maria Alexandra Tavares, Presidente da CEIC

Elisabete Vicente, 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, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021 (adiante designada por “Portaria”).

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional do lugar posto 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)*;
  - c) *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.:  $CF = 70\% PC + 30\% EPS$ ;
- 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, sem consulta, e composta por 20 perguntas.

A prova versará sobre os seguintes temas:

- Legislação na área da investigação clínica, do medicamento e dos dispositivos médicos;
- Requisitos legais e instruções/normas para submissão de pedidos de parecer inicial e submissão de pedidos de parecer de alteração substancial de processos de ensaios clínicos, estudos clínicos com intervenção de dispositivo médico, estudos observacionais e outros estudos de âmbito de avaliação da CEIC.

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

- Lei n.º 21/2014, de 16 de abril - Aprova a lei da investigação clínica
- Lei n.º 73/2015, de 27 de julho - Primeira alteração à Lei n.º 21/2014, de 16 de abril, que aprova a lei da investigação clínica, no sentido de fixar as condições em que os monitores, auditores e inspetores podem aceder ao registo dos participantes em estudos clínicos
- Portaria n.º 135-A/2014, de 1 de julho - Aprova a composição, o financiamento e as regras de funcionamento, bem como a articulação entre a Comissão de Ética para a Investigação Clínica (CEIC) e as Comissões de Ética para a Saúde (CES)
- Instruções aos Requerentes, Instruções de Submissão, Formulários, Procedimentos CEIC, Normativo CEIC e FAQ disponível no sítio da CEIC - [www.ceic.pt](http://www.ceic.pt)

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 (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**

Este item é classificado conforme o grau de habilitações de acordo com o seguinte:

- Inferior ao 12.º ano ..... 10 valores
- Curso profissional equivalente ao 12.º ano.....12 valores
- 12.º ano ..... 14 valores

#### **Formação profissional**

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**

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. 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> <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> <i>16 valores</i>	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> <i>12 valores</i>	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> <i>8 valores</i>	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> <i>4 valores</i>	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**

  
Raquel Silva  
Coordenadora do Gabinete de Apoio  
da CEIC

Raquel Silva, Coordenadora  
do Gabinete de Apoio da  
CEIC

**1ª Vogal**

  
MARIA ALEXANDRA RIBEIRO  
Presidente  
CEIC

Maria Alexandra Ribeiro,  
Presidente da CEIC

**2ª Vogal**

  
Elisabete Vicente  
Técnica Superior

Elisabete Vicente,  
Técnica Superior da Unidade de  
Recursos Humanos do INFARMED,  
I.P.