

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 C - Gestor de Processos

Ata n.º 1

Ao vigésimo nono dia do mês de março de 2021, pelas 10 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto 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: Nuno Filipe Cabrita Vieira Simões, Diretor da Unidade de Projetos Interinstitucionais e para o Sistema de Saúde do Infarmed;

1.º Vogal Efetivo, Maria Helena Silveiras Teodoro da Ponte, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos: Técnica Superior da Unidade de Projetos Interinstitucionais e para o Sistema de Saúde do Infarmed;

2.º Vogal Efetivo: Ana Paula Paiva Bernardo, Técnica Superior da Unidade de Recursos Humanos do Infarmed;

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)*;

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.: $CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,3) + (EPS \times 0,30)$

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, 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:



- Código de Conduta do Infarmed, Deliberação n.º 1141/2018, de 16 de outubro;
- Lei Orgânica do Infarmed, Decreto-Lei n.º 46/2012, de 24 de fevereiro;
- Estatutos do Infarmed, Portaria n.º 306/2015, de 23 de setembro;
- Regulamento Interno do Infarmed, Deliberação n.º 421/2020, de 2 de abril.

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

- Deliberação n.º 421/2020, de 2 de abril;
- Decreto-Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto, na sua redação mais atual;
- Regulamento da Gestão da Disponibilidade de Medicamentos de outubro de 2019;
- Circular informativa n.º 012/CD/100.20.200 de 08/01/2019;
- Documento sobre a obrigação de fornecimento contínuo para resolver o problema da escassez de medicamentos Acordado na reunião técnica ad hoc realizada no âmbito do Comité Farmacêutico sobre a escassez de medicamentos, em 25 de maio de 2018.

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.

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.

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.

Handwritten signature

<i>Suficiente</i> <i>12 valores</i>	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> 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> <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 pelas 11 horas, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes.

Presidente



Nuno Simões

1ª Vogal



Helena Ponte

2ª Vogal



Ana Bernardo