

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 B - Acessibilidade, uso racional e informação

Ata n.º 1

Ao 3 dia do mês de maio de 2022, pelas 12:00 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 5 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 por deliberação do Conselho Diretivo, de 7 de abril de 2022.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Presidente: Cláudia Indira Xavier Furtado, Diretora de Serviços da Direção de Informação e Planeamento Estratégico do INFARMED, I.P.;

1.º Vogal Efetivo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos: Mariane Lucas Correia Cossito, Diretora da Unidade de Gestão de Avaliação e Acesso de Medicamentos do INFARMED, I.P.;

1º Vogal Suplente: Ana Paula Paiva 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.

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, em ambiente controlado, podendo realizar-se em suporte eletrónico ou em papel. A forma a adotar é notificada aos candidatos aquando do envio da respetiva convocatória.

Esta é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores. Cada resposta certa terá uma valorização de 1 valor e cada resposta errada terá uma valorização de 0 valores, será uma prova de escolha múltipla e composta por 20 perguntas.

1.1. A prova será constituída por duas partes, com duração total de 60 minutos, 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. Durante a realização da PC é permitida a consulta de bibliografia.

A prova de conhecimentos terá a ponderação de 40%. A prova tem carácter eliminatório, ficando excluídos do procedimento os candidatos que na mesma tenham classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

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

- a) Código de Conduta do INFARMED, I.P., Deliberação n.º 1141/2018, de 16 de outubro;
- b) Lei Orgânica do INFARMED, I.P., Decreto-Lei n.º 46/2012, de 24 de fevereiro;
- c) Estatutos do INFARMED, I.P., Portaria n.º 306/2015, de 23 de setembro;
- d) Regulamento Interno do INFARMED, I.P., Deliberação n.º 421/2020, de 2 de abril.

Para a avaliação dos conhecimentos específicos:

- Procede à criação do Sistema Nacional de Avaliação de Tecnologias de Saúde: Decreto-Lei n.º 97/2015, de 30 de junho, na redação atual;
- Aprova o procedimento comum de participação e de avaliação prévia de medicamentos: Portaria n.º 195-A/2015, de 30 de junho, na redação atual;
- Relatórios de Dezembro 2021 do mercado ambulatorio, hospitalar e de MNSRM, disponíveis em: <https://www.infarmed.pt/web/infarmed/entidades/medicamentos-uso-humano/monitorizacao-mercado/relatorios>
- OECD, Improving Forecasting of Pharmaceutical Spending -Insights from 23 OECD and EU Countries. Analytical Report. Capítulo 1 e 3. Disponível em: <https://www.oecd.org/health/health-systems/Improving-Forecasting-of-Pharmaceutical-Spending-Report.pdf>

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.

A AP terá a ponderação de 30% e tem carácter eliminatório. 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.

A avaliação curricular terá a ponderação de 40%. Os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não sendo chamados ao método seguinte.

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

OK
AD

- 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 \geq a 35 horas e < 72 horas – 1 valor/cada ação;
- Ações de formação \geq a 72 horas e < 100 horas – 1,5 valores/cada ação;
- Ações de formação com duração \geq 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

A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A EPS tem carácter eliminatório, ficando excluídos do procedimento os candidatos que na mesma tenham classificação inferior a 9,5 valores. Esta terá a ponderação de 30%.

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> 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 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 seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros acima definidos.

O resultado final, do procedimento concursal, é obtido através média aritmética ponderada das menções quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa na escala de 0 a 20 valores, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 0,40) + (AP \times 0,30) + (EPS \times 0,30) \text{ ou } CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,30) + (EPS \times 0,30)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Por nada mais haver a deliberar, foi a presente reunião encerrada pelas 14:00 horas, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes.

Presidente



Cláudia Furtado

1ª Vogal



Mariane Cossito

1º Vogal Suplente



Ana Bernardo

