

### **Procedimento Concursal**

Procedimento concursal comum para preenchimento de três postos de trabalho, na carreira especial farmacêutica, categoria de Assistente, do mapa de pessoal do INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P.

**Área de atividade:** Farmácia Hospitalar - Assistente

### **Ata n.º 1**

Ao quarto dia do mês de julho do ano dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de três postos de trabalho da carreira especial farmacêutica, categoria de Assistente, do mapa de pessoal do INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P. (INFARMED, I.P.), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por deliberação do Conselho Diretivo, de 7 de junho de 2024.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos do Júri:

Presidente: Dina Maria Cordeiro Lopes,

1.ª Vogal Efetiva: Helena Paula Loureiro Candeias Baião,

2.ª Vogal Efetiva: Helena Miguel Fernandes Monteiro.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificação e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências dos postos de trabalho;
2. Decidir as fases que comportam os métodos de seleção e as condições específicas da sua realização;
3. Definir os critérios de desempate e de exclusão.

Atendendo ao n.º 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 27/2019, de 18 de janeiro, e ao ponto 15. do aviso de abertura do procedimento concursal, o método de seleção utilizado é o de avaliação curricular, complementado pela entrevista profissional de seleção.

### **Avaliação Curricular:**

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

- a) A habilitação académica de base (HA), onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a respetiva classificação final;
- b) A nota final da formação especializada que confere o grau de especialista (GE);
- c) A formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- d) A experiência profissional (EP), em que se pondera o desempenho efetivo de funções na área profissional respetiva, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração;
- e) Atividades docentes ou de investigação (AD) relacionadas com a respetiva área de exercício profissional;
- f) Outros fatores de valorização profissional (OF), nomeadamente títulos académicos.

Este método de seleção é avaliado segundo os seguintes níveis de classificação (Anexo I):

- a) habilitação académica – 4 valores,
- b) grau de especialista – 4 valores,
- c) formação profissional – 4 valores,
- d) experiência profissional – 3 valores,
- e) atividade docente ou de investigação – 3 valores,
- f) outros fatores – 2 valores.

#### **Entrevista profissional de seleção:**

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o(a) entrevistador(a) e o(a) entrevistado(a), nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A entrevista profissional de seleção é pública, sendo o local, a data e a hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações do INFARMED, I.P., e disponibilizados na página eletrónica.

A entrevista profissional de seleção, enquanto método de seleção complementar, não pode ser eliminatória, nem ter ponderação igual ou superior ao do outro método aplicável.

Este método de seleção é avaliado segundo os seguintes níveis de classificação: 20=Elevado, 16=Bom, 12=Suficiente, 8=Insuficiente, 4=Muito insuficiente.

Este método de seleção é avaliado segundo os seguintes níveis de classificação (Anexo II):

1. Competências Técnicas (CT)
  - a) Orientação para os resultados,
  - b) Orientação para o serviço público,
  - c) Inovação e qualidade.
2. Competências Pessoais (CP)
  - a) Relacionamento interpessoal,
  - b) Trabalho de equipa e cooperação,
  - c) Comunicação.
3. Competências Específicas (CE)
  - a) Planeamento e organização,
  - b) Análise de informação e sentido crítico,
  - c) Conhecimentos especializados e experiência.

A avaliação dos métodos de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 70\% \text{ avaliação curricular} + 30\% \text{ entrevista profissional de seleção};$$

### **Critérios de Desempate**

Tendo em conta o disposto no artigo 26.º da Portaria n.º 27/2019, de 18 de janeiro, o Júri delibera por unanimidade que, em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os(as) candidatos(as) que:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho,
- b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais,
- c) Já sejam detentores da categoria posta a concurso,
- d) Possuam melhor nota final na formação especializada que lhe(s) conferiram o grau de especialistas na correspondente área de exercício profissional,
- e) Detenham maior antiguidade na categoria e na carreira, respetivamente,
- f) Possuam habilitação académica de grau mais elevado, na área da saúde, não se considerando para o efeito as habilitações indispensáveis para aceder à profissão de farmacêutico,
- g) Detenham melhor média final do nível habilitacional.

Subsistindo empate, será realizado um sorteio público, convocados os(as) candidatos(as) em situação de empate com um mínimo de 24 horas de antecedência em relação à sua realização.

#### **Critérios de Exclusão**

Serão excluídos os(as) candidatos(as) que:

- Procedam à entrega de candidatura fora do prazo descrito no aviso de abertura,
- Não reúnam os requisitos necessários e determinados no aviso de abertura,
- Não entreguem da totalidade dos documentos pedidos no aviso de abertura,
- Não compareçam no método de seleção e na entrevista profissional de seleção,
- Obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores no método de seleção,
- Não cumpra(m) os artigos 18.º e 19.º da Portaria n.º 27/2019, de 18 de janeiro,
- Não cumpra(m) o artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 109/2017, de 30 de agosto.

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**

**1ª Vogal**

**2ª Vogal**

Assinado por: **Dina Maria Cordeiro Lopes**  
Num. de Identificação: 07334202  
Data: 2024.07.04 16:19:34+01'00'

Dina Lopes



Procedimento concursal 2024

Área de atividade: Carreira Especial Farmacêutica - Assistente



Helena Baião

Assinado por: **HELENA MIGUEL FERNANDES  
MONTEIRO**  
Num. de Identificação: 10527459  
Data: 2024.07.04 16:36:31+01'00'

Helena Monteiro



4/6

**Anexo I**

**Avaliação Curricular**

	<b>Candidato(a)</b>
--	---------------------

<b>Fatores a classificar</b>	<b>Nível classificação</b>	<b>Níveis de Pontuação</b>	<b>Classificação</b>
Habilitação académica de base	Até 12 valores	1 valor	
	Entre 13 e 15 valores	2 valores	
	Entre 16 e 18 valores	3 valores	
	Entre 19 e 20 valores	4 valores	
Nota final da formação especializada que confere grau de especialista	Até 12 valores	1 valor	
	Entre 13 e 15 valores	2 valores	
	Entre 16 e 18 valores	3 valores	
	Entre 19 e 20 valores	4 valores	
Formação profissional relevante para o posto de trabalho a concurso	Formação até 35 horas – 0,5 valor/cada até ao máximo de 2 valores	0,5 valores	
	Formação superior a 35 horas – 1 valor/cada até ao máximo de 2 valores	1 valor	
Experiência profissional relevante para o posto de trabalho a concurso	Até 5 anos	1 valor	
	Entre 6 e 10 anos	2 valores	
	Superior a 11 anos	3 valores	
Atividades docentes ou de investigação relacionadas com a respetiva área de exercício profissional	Por cada projeto de investigação, por cada atividade docente ou de formador, por cada orientação de projeto de investigação ou de estágio – 1 valor até ao limite de 3 valores	Entre 1 e 3 valores	
Outros fatores de valorização profissional, nomeadamente títulos académicos	Pós-graduação – 0.5 valor Mestrado - 1 valor Doutoramento- 2 valores	Entre 0,5 e 2 valores	

## Anexo II

### FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA

		Candidato(a)			
		Classificação			
Fatores a classificar	Nível classificação	P	1.º V	2.º V	Nota Final
Competências Técnicas (CT): Orientação para os resultados, orientação para o serviço público, inovação e qualidade	20 - Elevado				
	16 - Bom				
	12 - Suficiente				
	8 - Reduzido				
	4 - Muito reduzido				
Competências Pessoais (CP): Relacionamento interpessoal, trabalho de equipa e cooperação, comunicação	20 - Elevado				
	16 - Bom				
	12 - Suficiente				
	8 - Reduzido				
	4 - Muito reduzido				
Competências Específicas (CE): Planeamento e organização, análise de informação e sentido crítico, conhecimentos especializados e experiência	20 - Elevado				
	16 - Bom				
	12 - Suficiente				
	8 - Reduzido				
	4 - Muito reduzido				
<b>Total: (CT + CP + CE) / 3</b>					