

Procedimento Concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de quatro postos de trabalho, na carreira especial farmacêutica do mapa de pessoal do INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P.
Área de atividade: Farmácia Hospitalar

Ata n.º 1

Ao terceiro dia do mês de março do ano dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de quatro postos de trabalho da carreira especial farmacêutica, 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 15 de fevereiro de 2024.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos do Júri:

Presidente: Maria Judite Vilela Guerlixa Firmino das Neves,

1.º Vogal Efetivo: Dina Maria Cordeiro Lopes,

2.º Vogal Efetivo: Fátima Rosada Pereira Pinto de Bragança.

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.

Nos termos do n.º 1 artigo 4.º da Portaria n.º 27/2019, de 18 de janeiro, são utilizados, isolada ou conjuntamente, os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova pública de discussão de trabalho técnico-científico;
- c) Prova pública de discussão curricular;

d) Entrevista profissional de seleção.

Atento aos n.ºs 4 e 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 27/2019, de 18 de janeiro, e o ponto 14. do aviso de abertura do procedimento concursal, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Categoria de farmacêutico assessor - prova pública de discussão de trabalho técnico-científico e entrevista profissional de seleção,
- Categoria de farmacêutico assessor sénior – prova pública de discussão curricular e entrevista profissional de seleção.

Trabalho técnico-científico:

A prova pública de discussão de um trabalho no âmbito da respetiva área técnico-científica tem por objetivo avaliar a capacidade dos(as) candidatos(as) para o exercício de funções de estudo, seleção, conceção e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, no âmbito das funções da categoria a que se refere o procedimento concursal.

O trabalho técnico-científico deve ser entregue no serviço ou estabelecimento interessado, no prazo de 30 dias úteis a contar da data da publicação do aviso de abertura do correspondente procedimento concursal.

A prova pública de discussão de trabalho técnico-científico é pública, sendo o local, a data e a hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizados na página eletrónica.

A avaliação deste método 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.

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

1. Estrutura (ET)

- a) Muito bem estruturado – 20 valores
- b) Estruturado – 15 valores
- c) Pouco estruturado – 10 valores
- d) Não estruturado – 5 valores

2. Capacidade de exposição e argumentação (CEA)

- a) Exposição muito clara e muito bem argumentada – 20 valores
- b) Exposição e argumentação claras – 15 valores
- c) Fraca exposição e argumentação – 10 valores
- d) Exposição e argumentação confusas – 5 valores

Mu
A. B

3. Coerência entre a exposição e o conteúdo do trabalho apresentado (CEC)
 - a) Muito coerente – 20 valores
 - b) Coerente – 15 valores
 - c) Pouco coerente – 10 valores
 - d) Sem coerência – 5 valores
4. Profundidade da análise e Fundamentação (PAF)
 - a) Muito analítica e bem fundamentada – 20 valores
 - b) Analítica e fundamentada – 15 valores
 - c) Pouco analítica e pouco fundamentada – 10 valores
 - d) Sem análise e/ou sem fundamentação – 5 valores
5. Sentido crítico (SC)
 - a) Elevado sentido crítico – 20 valores
 - b) Bom sentido crítico – 15 valores
 - c) Pouco sentido crítico – 10 valores
 - d) Nenhum sentido crítico – 5 valores
6. Relevância do trabalhado apresentado para o INFARMED, I.P. (RTA)
 - a) Muito relevante – 20 valores
 - b) Relevante – 15 valores
 - c) Pouco relevante – 10 valores
 - d) Sem relevância – 5 valores.

Discussão curricular:

A prova pública de discussão curricular visa determinar a competência profissional e ou científica dos(as) candidatos(as), tendo como referência o perfil de competências genéricas e específicas do posto de trabalho a preencher.

Na discussão do currículo, que tem a duração máxima de cinquenta minutos, incluindo até dez minutos iniciais destinados ao(à) candidato(a) para exposição do seu currículo profissional, devem intervir todos os membros do Júri, dispondo cada um deles de dez minutos para o efeito, tendo o(a) candidato(a) igual tempo para a resposta.

A discussão curricular é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizados na sua página eletrónica.

A avaliação deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma simples das classificações dos elementos a avaliar.

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

1. Experiência Profissional (EP) na Carreira (Especial Farmacêutica e Técnico Superior de Saúde – Ramo Farmácia), classificação até ao limite de 5 valores:

- Até 5 anos = 1 valor
- Entre 6 e 10 anos = 2 valores
- Entre 11 e 15 anos = 3 valores
- Entre 16 e 20 anos = 4 valores
- Mais de 20 anos = 5 valores

2. Valorização Científica (VC) classificação até ao limite de 5 valores

a) Artigos publicados em revistas científicas

- Até 3 artigos = 0,5 valores
- Entre 4 e 6 artigos = 1 valor
- Mais de 6 artigos = 1,5 valores

b) Comunicações Orais/Posters

- Até 5 comunicações/posters = 0,5 valores
- Entre 6 e 10 comunicações/posters = 1 valor
- Entre 11 e 15 comunicações/posters = 1,5 valores
- Mais de 15 comunicações/posters = 2 valores

c) Prémios e Menções Honrosas

- Até 2 menções = 0,5 valores
- Entre 3 e 5 menções = 1 valor
- Mais de 6 menções = 1,5 valores

3. Responsabilidade Profissional (RP) classificação até ao limite de 5 valores

a) Participação na organização, planeamento e coordenação de projetos

- Até 3 participações = 0,5 valores
- Entre 4 e 6 participações = 1 valor
- Mais de 6 participações = 1,5 valores

b) Número de anos em funções de coordenação e/ou direção de unidades orgânicas

- Até 3 anos = 0,5 valores
- Entre 4 e 9 anos = 1 valor
- Mais de 9 anos = 1,5 valores

c) Número de designações em Comissões Técnicas Científicas e/ou Especializadas Nacionais, com relevância para o posto de trabalho a concurso

Até 2 designações = 0,5 valores

Entre 3 e 5 designações = 1 valor

Mais de 5 designações = 1,5 valores

d) Número de designações em Comissões Técnicas Científicas e/ou Especializadas e grupos de trabalho europeus/internacionais, com relevância para o posto de trabalho a concurso

Até 3 designações = 0,5 valores

Entre 4 e 9 designações = 1 valor

Mais de 9 designações = 1,5 valores

4. Outros Fatores (OF) classificação até ao limite de 5 valores

a) Capacidade de exposição e argumentação do currículo

Exposição muito clara e muito bem argumentada – 1,25 valores

Exposição e argumentação claras – 0,75 valores

Fracas exposição e argumentação – 0,50 valores

Exposição e argumentação confusas – 0,25 valores

b) Coerência entre a exposição e conteúdo do currículo

Muito coerente – 1,25 valores

Coerente – 0,75 valores

Pouco coerente – 0,50 valores

Sem coerência – 0,25 valores

c) Demonstração de conhecimentos especializados para o posto de trabalho a concurso

Muito relevante – 1,25 valores

Relevante – 0,75 valores

Pouco relevante – 0,50 valores

Sem relevância – 0,25 valores

d) Apreciação crítica da adequabilidade ao posto de trabalho a concurso

Elevada apreciação crítica – 1,25 valores

Boa apreciação crítica – 0,75 valores

Pouca apreciação crítica – 0,50 valores

Nenhuma apreciação crítica – 0,25 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 entrevistador 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 da entidade empregadora pública 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.

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.

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 III):

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

a) $CF = 70\% \text{ trabalho técnico-científico} + 30\% \text{ entrevista profissional de seleção};$

Handwritten signatures and initials in blue ink.

b) *CF = 70% discussão curricular + 30% 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 encontre(m) 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 encontre(m) em outras situações configuradas pela lei como preferenciais,
- c) Já seja(m) detentor(es) da categoria posta a concurso,
- d) Possua(m) melhor nota final na formação especializada que lhe(s) conferiu(ram) o grau de especialista(s) na correspondente área de exercício profissional,
- e) Detenha(m) maior antiguidade na categoria e na carreira, respetivamente,
- f) Possua(m) 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) Detenha(m) melhor média final do nível habilitacional.

Subsistindo empate, será realizado um sorteio público, convocados os candidatos em situação de empate com, no mínimo de 24 horas de antecedência, em relação à sua realização.

Critérios de Exclusão

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

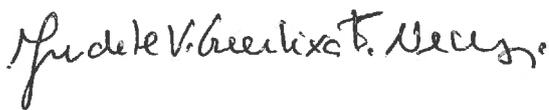
- Procedam à entrega de candidatura fora do prazo descrito no aviso de abertura,
- Não reúna(m) os requisitos necessários e determinados no aviso de abertura,
- Não entregue(m) da totalidade dos documentos pedidos no aviso de abertura,
- Não compareça(m) em todos os métodos de seleção,
- Obtenha(m) uma classificação inferior a 9,5 valores no primeiro 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 109/2027, 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



Maria Judite Neves



Dina Lopes



Fátima Bragança

Handwritten signature and initials

Anexo I
Trabalho Técnico-Científico

		Candidato(a)			
Fatores a classificar	Nível classificação	Classificação			
		P	1.º V	2.º V	Nota Final
1. Estrutura (ET)	Muito bem estruturado (20 valores)				
	Estruturado (15 valores)				
	Pouco estruturado (10 valores)				
	Não estruturado (5 valores)				
2. Capacidade de exposição e argumentação (CEA)	Exposição muito clara e muito bem argumentada (20 valores)				
	Clara exposição e argumentação (15 valores)				
	Fraca exposição e argumentação (10 valores)				
	Exposição e argumentação confusas (5 valores)				
3. Coerência entre a exposição e conteúdo do trabalho apresentado (CEC)	Muito coerente (20 valores)				
	Coerente (15 valores)				
	Pouco coerente (10 valores)				
	Sem coerência (5 valores)				
4. Profundidade da análise e fundamentação (PAF)	Muito analítica e bem fundamentada (20 valores)				
	Analítica e fundamentada (15 valores)				
	Pouco analítica e pouco fundamentada (10 valores)				
	Sem análise e /ou sem fundamentação (5 valores)				
5. Sentido crítico (SC)	Elevado sentido crítico (20 valores)				
	Bom sentido crítico (15 valores)				
	Pouco sentido crítico (10 valores)				
	Nenhum sentido crítico (5 valores)				
6. Relevância do trabalho apresentado para o INFARMED, I.P. (RTA)	Muito relevante (20 valores)				
	Relevante (15 valores)				
	Pouco relevante (10 valores)				
	Sem relevância (5 valores)				

Fundamentação:

Anexo II
Discussão Pública de Avaliação Curricular

	Candidato(a)
--	---------------------

Fatores a classificar	Nível classificação	Limite Class.	Classificação			
			P	1.º V	2.º V	Nota Final
Experiência Profissional na carreira (EP)	Até 5 anos (1 valor)	5 valores				
	Entre 6 e 10 anos (2 valores)					
	Entre 11 e 15 anos (3 valores)					
	Entre 16 e 20 anos (4 valores)					
	Mais de 20 anos (5 valores)					
Valorização Científica (VC)	Artigos publicados em revistas científicas: Até 3 artigos (0,5 valores) Entre 4 e 6 artigos (1 valor) Mais de 6 artigos (1,5 valores)	5 valores				
	Comunicações orais/posters: Até 5 comunicações/posters (0,5 valores) Entre 6 e 10 comunicações/posters (1 valor) Entre 11 e 15 comunicações/posters (1,5 valores) Mais de 15 comunicações/posters (2 valores)					
	Prémios e menções honrosas: Até 2 menções (0,5 valores) Entre 3 e 5 menções (1 valor) Mais de 6 menções (1,5 valores)					
Responsabilidade Profissional (RP)	Participação na organização, planeamento e coordenação de projetos: Até 3 participações (0,5 valores) Entre 4 e 6 participações (1 valor) Mais de 6 participações (1,5 valores)	5 valores				
	Número de anos em funções de coordenação e/ou direção de unidades orgânicas: Até 3 anos (0,5 valores) Entre 4 e 9 anos (1 valor) Mais de 9 anos (1,5 valores)					
	Número de designações em Comissões Técnicas Científicas e/ou Especializadas Nacionais, com relevância para o posto de trabalho a concurso: Até 2 designações (0,5 valores) Entre 3 e 5 designações (1 valor) Mais de 5 designações (1,5 valores)					
	Número de designações em Comissões Técnicas Científicas e/ou Especializadas e grupos de trabalho europeus/internacionais, com relevância para o posto de trabalho a concurso: Até 3 designações (0,5 valores) Entre 4 e 9 designações (1 valor) Mais de 9 designações (1,5 valores)					

A. M. B.

Outros Fatores (OF)	Capacidade de exposição e argumentação do currículo: Exposição muito clara e muito bem argumentada (1,25 valores) Exposição e argumentação claras (0,75 valores) Fraca exposição e argumentação (0,50 valores) Exposição e argumentação confusas (0,25 valores)	5 valores				
	Coerência entre a exposição e conteúdo do currículo: Muito coerente (1,25 valores) Coerente (0,75 valores) Pouco coerente (0,50 valores) Sem coerência (0,25)					
	Demonstração de conhecimentos especializados para o posto de trabalho a concurso: Muito relevante (1,25 valores) Relevante (0,75 valores) Pouco relevante (0,50 valores) Sem relevância (0,25 valores)					
	Apreciação crítica da adequabilidade ao posto de trabalho a concurso: Elevada apreciação crítica (1,25 valores) Boa apreciação crítica (0,75 valores) Pouca apreciação crítica (0,50 valores) Nenhuma apreciação crítica (0,25 valores)					
Total: (EP + VC + RP + OF)						

Fundamentação:



Anexo III

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA

	Candidato(a)
--	---------------------

Fatores a classificar	Nível classificação	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				
Total: (CT + CP + CE) / 3					

Fundamentação: