

ATA N.º 1

No dia 21 de julho de dois mil e vinte um, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior – área de Farmácia, do Mapa de Pessoal da ARS Norte, IP, autorizado, por despacho de 09/02/2021 do Vogal do Conselho Diretivo da ARS Norte, IP, Dr. Ponciano Oliveira, constituído por:

Presidente – Paula Cristina Marques Silva – Coordenadora da Unidade de Aprovisionamento em funções nesta ARS;

Vogais Efetivos:

Maria Isabel Cunha Silva Pinto Ferreira – Assistente da Carreira Farmacêutica em funções na Unidade de Aprovisionamento desta ARS, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos legais;

Luís Filipe Pires Diz Fernandes - Técnico Superior em funções na Unidade de Aprovisionamento desta ARS

Vogais Suplentes:

Paula Elizabeth Domingues Oliveira Silva - Técnica Superior em funções no D.R.H. desta ARS;

Alice Maria Vilela Martins Rodrigues - Técnica Superior em funções na Unidade de Aprovisionamento desta ARS.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de atividades inerentes à carreira/categoria de técnico superior, a ocupar no âmbito da Unidade de Aprovisionamento, cujo conteúdo funcional, em conformidade com o artigo 88.º, n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), e em conjugação com o respetivo anexo, é o seguinte:

- Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;
- Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;
- Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento

superior qualificado;

- Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

- Assegurar a gestão de stocks e o aprovisionamento de bens e serviços necessários e adequados ao regular funcionamento das unidades de saúde abastecidas pela Unidade de Aprovisionamento;

- Participar no planeamento e elaboração de agregações de necessidades para aquisição de medicamentos e dispositivos médicos;

- Apoiar a revisão do formulário regional de medicamentos e dispositivos médicos;

- Acompanhar a receção dos medicamentos e dispositivos médicos e controlar as condições do seu armazenamento nos Centros Logísticos da ARSN;

- Controlar e distribuir substâncias utilizadas na área da DICAD (Metadona e outros medicamentos associados), bem como outras substâncias controladas, incluindo hemoderivados garantindo o cumprimento da Legislação em vigor e inerente à função de Farmacêutico;

- Apoiar o planeamento, aquisição e acompanhamento da execução de contratos na área dos Gases Medicinais nos Cuidados de Saúde Primários;

- Elaborar pareceres técnicos e prestar informação sobre medicamentos, dispositivos médicos e outros produtos de saúde;

- Apoiar o acompanhamento dos serviços dos turnos de farmácias, no cumprimento da legislação vigente, elaborando as informações técnicas necessárias para o efeito.

O titular deste posto de trabalho irá exercer estas funções ao nível das atribuições e competências que incumbem aos Serviços Centrais da ARS do Norte, I.P., por força, designadamente, do estabelecido no estatuto aprovado pela Portaria n.º 153/2012, de 22 de maio.

As funções serão exercidas nas instalações **sediadas no Centro Logístico da Maia**, que integra a Unidade de Aprovisionamento/Compras e Logística pertencentes à ARS do Norte, I.P..

Nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 89/2020, de 16 de outubro, em conjugação com o disposto no n.º 2 do Despacho n.º 1079/2021 do Senhor Secretário de Estado Adjunto e

da Saúde, podem ser opositores, para além dos trabalhadores detentores de uma relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo constituída com a entidade a que respeita o posto de trabalho a preencher, quaisquer outros trabalhadores, com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, que reúnam os requisitos gerais e especiais exigidos para a integração na correspondente carreira.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro — Métodos de Seleção e utilização:

Nos termos do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o n.º 1 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

A) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica - para os candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividades ou para àqueles que, encontrando -se nessa situação, tenham optado pela aplicação destes métodos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

B) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências — para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos que se encontrem nas condições ali definidas podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

Segundo - Prova de Conhecimentos:

Visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções. Será escrita, de realização individual, não podendo comunicar entre si ou outra pessoa, é de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, sem consulta em suporte de papel ou qualquer equipamento informático, numa só fase, tendo a duração máxima de sessenta minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

A prova incidirá sobre as matérias constantes da legislação a seguir indicada, na redação em vigor à data da realização da prova de conhecimentos:

Legislação geral comum:

- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), - Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Regulamento do procedimento concursal — Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- Orgânica do Ministério da Saúde - Decreto-Lei n.º 212/2006, de 27 de junho;
- Lei Orgânica das Administrações Regionais de Saúde, I.P. — Decreto-Lei n.º 22/2012, de 30 de janeiro;
- Estatutos da Administração Regional de Saúde do Norte, I.P. — Portaria n.º 153/2012, de 22 de maio;
- Regime da criação, estruturação e funcionamento dos agrupamentos de centros de saúde do SNS -Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de fevereiro;
- Código dos Contratos Públicos – Decreto-lei 18/2008, de 29 de janeiro na sua, redação atual.

Legislação/Bibliografia específica:

Decreto -Lei n.º 176/2006, de 30 de agosto Estatuto do Medicamento;

Manual da Farmácia Hospitalar — Infarmed;

Manual de Boas Práticas de farmácia hospitalar — Ordem dos farmacêuticos;

Regulamento relativo às boas práticas de distribuição de medicamentos para uso humano —
Deliberação n.º 047/CL -141CD/2015 Infarmed;
Portaria n.º 256/2016 —Boas práticas de distribuição por grosso de dispositivos médicos;
Programa Nacional de Vacinação 2020.

Terceiro – Avaliação Psicológica (AP):

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado - 20 valores
- Bom - 16 valores
- Suficiente - 12 valores
- Reduzido - 8 valores
- Insuficiente - 4 valores

Quarto - Avaliação Curricular:

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP), através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 0,30 \times HA + 0,20 \times FP + 0,50 \times EP$$

Em que:

- AC= Avaliação Curricular;
- HA = Habilitações Académicas;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional

A fórmula acima expressa será assim operacionalizada:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (licenciatura em Ciências Farmacêuticas - pós Bolonha)	17 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (licenciatura em Ciências Farmacêuticas – pré Bolonha)	18 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado pós Bolonha)	18 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado pré Bolonha)	19 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

Formação Profissional: A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com os postos de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-

se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e, proporcionalmente, de 3.5 horas, no caso de períodos formativos com a duração de meio-dia.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 61 horas	20 valores

Experiência Profissional: neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Fator valorado até ao limite máx. de 20 valores:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência até 4 meses	10 valores
De 4 a 8 meses	14 valores
De 8 a 12 meses	18 valores
Mais de 12 meses	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. O Júri deliberou, por unanimidade, basear-se na lista de competências da carreira técnico superior, constantes do Anexo VI da Portaria n.º 359/2013, 13 dezembro, tendo optado por valorar as seguintes competências:

-Realização e Orientação para os Resultados;

Relacionamento Interpessoal;

Adaptação e Melhoria Contínua;

Tolerância à Pressão e Contrariedades;

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

A Entrevista de Avaliação de Competências consistirá no somatório dos valores atribuídos pelo Júri, em cada competência, sendo a valoração final obtida através do cálculo da média aritmética, por aplicação da seguinte fórmula (sem arredondamento às centésimas):

$$EAC = (ROR + RI + AMC + TPC + RCS) / 5$$

Sendo: EAC = Entrevista de Avaliação de competências; ROR = Realização e Orientação para os Resultados; RI = Relacionamento Interpessoal; AMC = Adaptação e Melhoria Contínua; TPC = Tolerância à Pressão e Contrariedades; RCS = Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

A avaliação decorrente da Entrevista de Avaliação de Competências, não pode ultrapassar os vinte valores, sendo pontuada de acordo com os níveis classificativos a seguir enunciados e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 08 valores

Insuficiente – 04 valores

Assim, deliberou o Júri definir os níveis classificativos da seguinte forma:

Elevado (20 valores): Excede claramente o modelo de comportamentos definido para a competência, destacando-se por um desempenho especialmente relevante, contribuindo significativamente para a melhoria do serviço.

- Bom (16 valores): Supera o modelo de comportamentos definido para a competência, revelando grande capacidade de desempenho e uma atuação ativa, contribuindo para a qualidade do serviço.

- Suficiente (12 valores): Enquadra-se no modelo de comportamentos definido para a competência, revelando capacidade de desempenho e atuando de forma positiva, contribuindo para o regular funcionamento do serviço.

- Reduzido (8 valores): Não atinge o modelo de comportamentos definido para a competência, atuando de modo irregular e variável, revelando algumas dificuldades de desempenho.

- Insuficiente (4 valores): Está claramente abaixo do modelo de comportamentos definido para a competência, evidenciando deficiências graves de desempenho e revelando comportamentos desadequados à função.

Sexto: A lista de ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta das seguintes fórmulas:

$$CF = 0,60 \times PC + 0,40 \times AP$$

$$CF = 0,60 \times AC + 0,40 \times EAC$$

em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Sétimo: Dada a natureza urgente do procedimento concursal, da aplicação de cada método de seleção não cabe a realização de audiência de interessados.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com antecedência de 5 (cinco) dias úteis, por correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação. O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos ao longo do procedimento concursal é o constante do formulário de candidatura.

Oitavo: A lista de ordenação final é publicitada na página eletrónica da Administração Regional de Saúde do Norte, I.P., (<http://www.arsnorte.min-saude.pt/concursos/>).

Os candidatos aprovados, bem como os excluídos, são notificados da proposta de lista de ordenação final, por correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação, para a realização da audiência dos interessados, dispondo do prazo de 10 dias úteis, a contar da data do recibo de entrega, para se pronunciarem sobre a lista.

As alegações dos candidatos são apresentadas por correio eletrónico, com recibo de entrega.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,
