

Procedimento concursal para o preenchimento de dois postos de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de técnico superior, para o exercício de funções na Unidade de Tecnologia e Inovação do Departamento de Genética Humana do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, I.P.

Ata Número Um

Aos catorze dias do mês de Dezembro do ano dois mil e vinte e um, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu, o júri do procedimento concursal comum referido em epígrafe, nomeado por despacho do Conselho Diretivo de onze de outubro de dois mil e vinte e um.

Estiveram presentes na reunião os membros Luís Miguel Ramos Vieira, técnico superior de saúde (ramo de Genética) da Unidade de Tecnologia e Inovação do Departamento de Genética Humana, na qualidade de presidente, Sílvia Maria Simões Vaz Duarte, técnica superior, da Unidade de Tecnologia e Inovação do Departamento de Genética Humana, na qualidade de vogal efetiva, e Sandra Marisa Lourenço Gomes, técnica superior, da Direção de Gestão de Recursos Humanos, na qualidade de vogal efetiva.

A presente reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, respetiva grelha classificativa, sistema de valoração final e aprovação da fórmula de classificação final, que servirão de suporte à elaboração do aviso para publicação do procedimento concursal, em conformidade com o perfil indicado no documento autorizador do presente procedimento, a saber:

O conteúdo do posto de trabalho a considerar e as funções a desempenhar enquadram-se no âmbito das competências inerentes à Unidade de Tecnologia e Inovação do Departamento de Genética Humana, nomeadamente:

- Preparação de bibliotecas genómicas para sequenciação de genomas em larga escala, em particular no âmbito de vigilância epidemiológica a nível nacional.
- Controlo de qualidade e quantidade de bibliotecas.
- Sequenciação em plataformas de next-generation sequencing.
- Análise primária de qualidade e outras métricas de sequenciação.
- Participação em projetos de investigação em diferentes domínios científicos, e em outras atividades técnico-científicas, que envolvam sequenciação de DNA.
- Manuseamento de ferramentas de análise de sequências biológicas e respetivas bases de dados na ótica de utilizador.

Requisitos de admissão relativos ao trabalhador:

- a) Ser detentor de vínculo jurídico de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido ou encontrar-se em situação de valorização profissional e possuir os requisitos enunciados no artigo 17º da LTFP;
- b) Nível habilitacional/área de formação: ser detentor de licenciatura em ciências da vida ou da saúde, ou encontrar-se já provido na carreira de técnico superior, a que corresponde o grau de complexidade funcional 3, de acordo com o previsto no artigo 86º da LTFP;
- c) Não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.



Requisitos específicos:

- Experiência laboratorial em biologia molecular.
- Noções básicas de genómica.
- Conhecimentos teóricos de genética e de técnicas de biologia molecular, incluindo sequenciação de DNA.

Nesta asserção, o júri deliberou o seguinte:

1. De acordo com o previsto na legislação em vigor (artigo 36º da LTFP) a seleção dos candidatos será feita utilizando um único método de seleção obrigatório, Avaliação Curricular (AC) ou Prova de Conhecimentos (PC), consoante os candidatos possuam ou não identidade funcional entre os postos que ocupam e o posto agora em oferta, complementado pelo método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A valoração dos métodos anteriormente referidos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EPS$$

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

1.1. Os candidatos colocados em situação de valorização profissional e os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que se encontram na mesma carreira e categoria do lugar posto a concurso e que exerceram, por último, atividades idênticas às publicitadas, serão sujeitos à aplicação do método de seleção "avaliação curricular", exceto se declararem que optam pelo afastamento deste método.

1.2. Os candidatos colocados em situação de valorização profissional e os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a exercerem atividades diferentes às publicitadas, serão sujeitos à aplicação do método de seleção "prova de conhecimentos", a qual visa avaliar os conhecimentos teóricos e técnicos necessários ao exercício da função.

2. Os parâmetros e as ponderações a utilizar em cada um dos métodos de seleção são os seguintes:

2.1. **Prova de Conhecimentos (PC)** - Ponderação 70% - A PC visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício das suas funções. A PC revestirá a forma escrita, sem consulta, e terá a duração máxima de 60 minutos.

A prova será constituída por 16 questões de escolha múltipla, com 4 respostas possíveis, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. É adotada a escala de **0 a 20 valores**, sendo que cada questão é valorada com 1,25 valores e incidirá sobre as temáticas a seguir elencadas:

- Regulamento de Organização e Funcionamento do INSA, I.P.;

Handwritten signature

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Noções teóricas de genética molecular e de genómica, em particular no contexto da doença genética;
- Conhecimentos técnicos de biologia molecular, incluindo sequenciação “de Sanger” e sequenciação de próxima geração, incluindo o tratamento e análise de sequências.

A legislação vigente à data da publicação do aviso de abertura e a bibliografia aplicável é a seguinte:

- Decreto-Lei n.º 27/2012, de 08 de fevereiro, acessível no site: <http://www.insa.min-saude.pt/category/institucional/documentos-legais/>
- Portaria n.º 162/2012, de 22 de maio, acessível no site: <http://www.insa.min-saude.pt/category/institucional/documentos-legais/>
- Regulamento n.º 329/2013, de 28 de agosto, acessível no site: <http://www.insa.min-saude.pt/category/institucional/documentos-legais/>
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, acessível no site: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>
- Artigo “The genetic basis of disease”, disponível em <https://portlandpress.com/essaysbiochem/article/62/5/643/78430/The-genetic-basis-of-disease>
- Artigo “DNA sequencing at 40: past, present and future”, disponível em <https://www.nature.com/articles/nature24286>
- Artigo “Long-read sequencing emerging in medical genetics”, disponível em <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fgene.2019.00426/full>

Em caso de dificuldade de acesso aos artigos, o júri pode disponibilizar cópia dos mesmos se necessário.

2.2 - Avaliação Curricular (AC) - Ponderação 70% - Visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

A AC é pontuada numa escala de **0 a 20 valores** (máximo) e obtida pela seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+2EP+AD)/5$$

na qual:

HA= Habilitação Académica

FP= Formação Profissional

EP= Experiência Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

HA - Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitação Académica	Pontuação
Mestrado e Doutoramento	20 valores
Doutoramento	18 valores
Mestrado	14 valores
Licenciatura	10 valores

FP - Formação Profissional - onde se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com o exercício das funções para as quais está aberto o presente procedimento concursal, frequentadas nos últimos 5 anos, e que se encontrem devidamente comprovadas através da cópia do respetivo certificado.

A FP obtida pelos candidatos será valorada da seguinte forma, não podendo em todo o caso exceder 20 valores:

- Sem frequência de ações de formação: 0 valores.
- Caso exista uma ou mais ações de formação, esta(s) é(são) pontuada(s) da seguinte forma:

Frequência de cursos e/ou estágios - 12 valores (máximo)	Pontuação/ ação de formação
Ações de formação com duração igual ou superior a 35 horas	5 valores
Ações de formação com duração superior a 7 horas e igual ou inferior a 35 horas	2,5 valores
Ações de formação com duração igual ou inferior a 7 horas	1 valor
Ações de formação sem indicação do n.º de horas	0,5 valores
Sem frequência	0 valores

Participação em congressos, seminários e workshops científicos - 8 valores (máximo)	Pontuação
Participação em mais de 10 ações	8 valores
Participação em 10 ou menos ações	4 valores
Sem participação	0 valores

Não serão consideradas ações de formação no âmbito do lazer ou de temáticas que não estejam relacionadas com as funções de técnico superior.

EP - Experiência Profissional - onde se pondera a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal e o grau de complexidade das mesmas.

A EP detida pelos candidatos será pontuada numa escala até 20 valores (máximo) e obtida pela seguinte fórmula:

$$EP = EPF + OAR$$

na qual:

EPF= Experiência Profissional na Função

OAR= Outras Atividades Relevantes

EPF - Experiência Profissional na Função – onde se pondera o exercício efectivo de funções, exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, e relacionadas com o posto de trabalho objeto de recrutamento, e que se encontrem devidamente comprovadas através de declaração do superior hierárquico/director do laboratório ou serviço:

Tempo de experiência nas funções do posto de trabalho - 10 valores (máximo)	Pontuação
> 5 anos	10 valores
> 1 e ≤ 5 anos	8 valores
≤ 1 ano	5 valores

OAR - Outras Atividades Relevantes – onde se pondera o exercício de outras atividades técnicas e científicas relevantes para as funções a desempenhar, realizadas na Administração Pública nos últimos 5 anos, e que se encontrem devidamente comprovadas através de cópia do respetivo documento original ou de declaração do superior hierárquico/director do laboratório ou serviço:

Outras atividades relevantes - 10 valores (máximo)	Pontuação
Participação em comissões, grupos de trabalho ou júris de concursos	0,5 valores/participação
Participação na gestão de reagentes ou aquisição/manutenção de equipamentos	0,5 valores/participação
Autoria ou coautoria de trabalhos em formato de painel ("poster") em reuniões e congressos científicos	0,5 valores/trabalho
Autoria ou coautoria de trabalhos em formato de comunicação oral em reuniões e congressos científicos	1 valor/trabalho
Autoria ou coautoria de artigos publicados em revistas com <i>peer-review</i> indexadas na PubMed	2 valores/trabalho
Participação em projectos de investigação e desenvolvimento com financiamento externo obtido em concursos competitivos	1 valor/participação

AD - Avaliação de Desempenho – onde se pondera a Avaliação de Desempenho (AD) relativa aos dois últimos períodos de avaliação, que decorreram nos últimos quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A nota quantitativa da AD, em cada período de avaliação considerado, é convertida numa escala de 0 a 20 valores (máximo) multiplicando-se a nota quantitativa por 4 (quatro), sendo que, quando exista mais do que um período de avaliação SIADAP, a classificação da AD resultará da média aritmética simples dos valores convertidos para cada um dos anos considerados.

A ausência de AD por motivo não justificado será valorada com zero valores. No caso de apresentação dos motivos que originaram a não avaliação, por falta de módulo de tempo anual ou em um ou mais anos, ou por outros motivos não imputáveis ao candidato, será atribuída a valoração de 10 valores.

2.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Ponderação 30% - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a **experiência profissional** e **aspetos comportamentais** evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, conhecimentos dos princípios e normas da Ética e Deontologia Profissional, capacidade para definir prioridades, aptidão para trabalhar em equipas interdisciplinares, associados a uma flexibilidade no ajuste à mudança e a novos desafios profissionais.

A **experiência profissional** será avaliada através dos sub-parâmetros "Análise da Informação e Sentido Crítico" (AISC) e "Planeamento e Orientação para Resultados" (POR), em que:

AISC - visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do percurso académico/profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da sua candidatura.



POR - visa avaliar a capacidade, evidenciada ao longo do percurso académico/profissional, para definir objetivos e prazos realistas, implementar correções e ajustamentos necessários, persistir na prossecução das metas e encontrar estratégias de resolução de dificuldades.

Como **aspetos comportamentais** serão considerados os sub-parâmetros “Relacionamento e Comunicação” (RC) e “Interesse e Motivação” (IM), entendidos nas seguintes aceções:

RC - visa avaliar a facilidade relacional, capacidade para trabalhar em grupo e o estilo comunicacional, atendendo à fluência e ritmo do discurso oral, o nível de organização interna da respetiva estrutura e a adequação e diversidade do vocabulário.

IM - visa aferir o interesse e motivação do candidato pelo desempenho das atividades e a motivação para a ocupação do posto de trabalho em concurso.

O resultado final da EPS corresponderá à média aritmética simples da classificação dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{AISC} + \text{POR} + \text{RC} + \text{IM}) / 4$$

na qual:

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

AISC= Análise da Informação e Sentido Crítico

POR= Planeamento e Orientação para Resultados

RC = Relacionamento e Comunicação

IM= Interesse e Motivação

O Júri deliberou estabelecer, para cada critério, os níveis de apreciação, sua definição e escalas de valoração que a seguir se apresentam:

Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)

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.
Suficiente 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.
Reduzido 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.

Planeamento e Orientação para Resultados (POR)

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Definição bastante rigorosa e ajustada de objetivos e prazos de realização, elaboração de planos e identificação das necessidades de ajustamentos necessários e implementação das correções, e persistência sistemática face a obstáculos alcançando os resultados pretendidos.
<i>Bom</i> 16 valores	Definição rigorosa de objetivos e prazos de realização, elaboração de planos, identificação das necessidades de ajustamentos mas não implementados, e persistência face a obstáculos alcançando a maioria dos resultados pretendidos.
<i>Suficiente</i> 12 valores	Definição de objetivos e de prazos de realização, elaboração de planos mas sem identificação das necessidades de ajustamentos ou implementação das correções e moderada persistência face a obstáculos, alcançando alguns dos resultados pretendidos.
<i>Reduzido</i> 8 valores	Definição aleatória de objetivos, sem identificação de prazos de realização, elaboração de planos vagos, sem identificação das necessidades de ajustamentos ou implementação das correções, com fraca persistência na resolução de dificuldades, com impacto negativo nos resultados atingidos.
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Ausência de definição de objetivos e prazos de realização, assim como de planos, de ajustamento ou de correções, resultando na dispersão da ação e fraco investimento na consecução de resultados.

LL
SV

Relacionamento e comunicação (RC)

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança e espontaneidade na verbalização das ideias, acompanhado por uma expressão oral dinâmica, bem estruturada e fluente, rica no vocabulário, com um impacto bastante positivo no interlocutor, evidenciando uma extrema apetência para trabalhar com outros e grande facilidade em se adaptar ao grupo.
<i>Bom</i> 16 valores	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança na expressão das ideias, as quais são transmitidas através de um discurso estruturado e fluente, com recurso a um vocabulário diversificado, com um impacto positivo no interlocutor, evidenciando apetência para trabalhar com outros e facilidade em se adaptar ao grupo.
Suficiente 12 valores	Estilo relacional suficientemente desenvolvido e expressão oral fluente e organizada, mas com recurso a vocabulário informal e/ou pouco diversificado, revelando um interesse moderado para trabalhar com outros e suficiente capacidade de adaptação ao grupo.
Reduzido 8 valores	Estilo relacional caracterizado pela falta de autoconfiança e/ou um certo défice de contenção, acompanhado por uma expressão oral de ritmo regular, mas com fraca estrutura organizativa e certa desadequação no vocabulário, revelando pouco interesse para trabalhar com outros e alguma dificuldade na adaptação ao grupo.
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Estilo relacional caracterizado pela extrema timidez ou pela exuberância e défice de contenção, associado a um discurso oral com um ritmo irregular, pouco estruturado e desadequação do vocabulário, revelando clara preferência pelo trabalho individual e dificuldade na adaptação ao grupo.

Interesse e Motivação (IM)

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Fundamentação consistente e firme do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização de aspetos essencialmente relacionados com a realização profissional e pessoal, fazendo prever um elevado ajustamento ao posto de trabalho.
<i>Bom</i> 16 valores	Fundamentação consistente do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização de aspetos relacionados com a realização profissional e pessoal, fazendo prever um bom ajustamento ao posto de trabalho.
Suficiente 12 valores	Fundamentação moderada do interesse pelas atividades a desenvolver, valorização equitativa quer de aspetos relacionados com a realização profissional e pessoal, quer de fatores extrínsecos (horário, localização, ...) fazendo prever um adequado ajustamento ao posto de trabalho.
Reduzido 8 valores	Fundamentação insuficiente do interesse pelas atividades a desenvolver, baseando a sua motivação essencialmente em fatores extrínsecos, fazendo prever alguma dificuldade no ajustamento ao posto de trabalho.
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Ausência clara de interesse e desconhecimento do conjunto de atividades a desenvolver, baseando a sua motivação apenas em fatores extrínsecos, fazendo prever dificuldade no ajustamento ao posto de trabalho.

Para efeitos de avaliação, foi elaborada a ficha de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) que se encontra anexa à presente ata e dela faz parte integrante (**Anexo I**).

3. A **Classificação Final (CF)** e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivarão da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 0,70 A + 0,30 B$$

Em que:

CF - Classificação Final

A - Classificação da Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular

B - Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

Para efeitos de avaliação, foi elaborada a **Ficha de Classificação Final** que se encontra anexa à presente ata e dela faz parte integrante (**Anexo II**).

4. São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção, bem como na Classificação Final.

5. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, e é unitária, ainda que, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

6. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos na lista de classificação final, aplicam-se os critérios de desempate, nos termos do previsto na legislação em vigor.

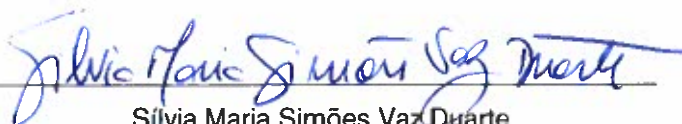
Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, é assinada pelos presentes.

O júri,
Presidente



Luís Miguel Ramos Vieira

Vogal efectivo



Sílvia Maria Simões Vaz Duarte

Vogal efectivo



Sandra Marisa Lourenço Gomes

Procedimento concursal para o preenchimento de dois postos de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de técnico superior, para o exercício de funções na Unidade de Tecnologia e Inovação do Departamento de Genética Humana do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, I.P.

Ficha de Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

Nome: «Nome»

Data da Entrevista: «Data_da_Entrevista»

Hora da Entrevista: «Hora_da_Entrevista»

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação	
	Qualitativa	Quantitativa
Análise e Sentido Crítico (AISC)	«Análise_e_Sentido_Crítico_ASC_nota_qu1»	«Análise_e_Sentido_Crítico_ASC_nota_qu»
Planeamento e Orientação para Resultados (POR)	«Planeamento_e_Orientação_para_Resultados1»	«Planeamento_e_Orientação_para_Resultados»
Relacionamento e Comunicação (RC)	«Relacionamento_e_Comunicação_RC_Nota_1»	«Relacionamento_e_Comunicação_RC_Nota_»
Interesse e Motivação (IM)	«Interesse_e_Motivação_IP_nota_qual»	«Interesse_e_Motivação_IC_nota_quant»
Valoração Final da Entrevista (Média Aritmética Simples)		«Nota_EPS»

Temas abordados:

Experiência Profissional/Académica;

Adesão ao quadro de referências do Serviço Público;

Motivação para a candidatura.

Fundamentação relativa à EPS: «Fundamentação_relativa_à_EPS»

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada um dos quatro fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

Handwritten signature in blue ink.

$$EPS = \frac{AISC + POR + RC + MI}{4}$$

Sendo que:

AISC = Análise da Informação e Sentido Crítico

POR = Planeamento e Orientação para Resultados

RC = Relacionamento e Comunicação

IM = Interesse e Motivação



Anexo II

Procedimento concursal para o preenchimento de dois postos de trabalho com vínculo jurídico de emprego público, por tempo indeterminado, na categoria de técnico superior, para o exercício de funções na Unidade de Tecnologia e Inovação do Departamento de Genética Humana do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, I.P.

Ficha de Classificação Final

Nome: _____

$$CF = 0,70 A + 0,30 B$$

Em que:

CF - Classificação Final

A - Classificação da Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular

B - Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

$$CF = 0,70 \times \underline{\hspace{2cm}} + 0,30 \times \underline{\hspace{2cm}}$$

$$CF = \underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}}$$

$$CF = \underline{\hspace{2cm}} \text{ valores}$$

