

Procedimento Concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de dois 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.

Área de atividade: Assessor de Imprensa

Ata n.º 1

Ao dia décimo quinto dia do mês de janeiro de 2021, pelas 14h00, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 2 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 5 de novembro de 2020.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Nuno Filipe Cabrita Vieira Simões, Diretor da Unidade de Projetos Interinstitucionais e para o Sistema de Saúde, que preside

Maria João Dias Morais Lage, Diretora do Gabinete de Relações Internacionais e Desenvolvimento do INFARMED, I.P. e

Ana Bernardo, Técnica Superior da Unidade de Recursos Humanos do INFARMED, I.P., como vogais

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 (adiante designada por “Portaria”).

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) *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 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.: $CF = 70\% PC + 30\% EPS$;
- b) No caso dos métodos previstos em 2.: $CF = 70\% AC + 30\% EPS$;

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 consiste num teste escrito, de natureza teórica, individual, com a duração de 60 minutos, de escolha múltipla e sem consulta, e composta por 40 perguntas.

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

- Código de conduta do Infarmed, publicado pela deliberação n.º 1141/2018, na 2ª série do Diário da República n.º 199, de 16 de outubro de 2018;
- Estatutos do Infarmed, republicados pela Portaria n.º 306/2015, de 23 de setembro;
- Orgânica do Infarmed, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 46/2012 de 24 de fevereiro, na sua redação atual;
- Regulamento Interno do Infarmed, aprovado pela deliberação n.º 1991/2015, publicada na 2ª série do Diário da República n.º 215, de 3 de novembro de 2015, com as alterações introduzidas pelas deliberações n.º 276/2019, publicada no Diário da República n.º 51, de 13 de março de 2019, e n.º 421/2020, publicada no Diário da República n.º 66, de 2 de abril de 2020;
- Estatutos da Entidade Reguladora para a Comunicação Social;
- Lei da Imprensa, aprovada pela Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português, aprovada pela Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto.

Cada resposta certa terá uma valorização de 0,5 valores e cada resposta errada terá uma valorização de 0 valores.

A prova será valorizada numa escala de 0 a 20 valores.

IV

Avaliação Curricular (AC)

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.

Assim, para a valoração da AC o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AC = (20\%*HA) + (30\%*FP) + (50\%*EP)$$

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, concluída com média final igual ou inferior a 12 10 valores
- Licenciatura, concluída com média final de 13 a 16 valores 12 valores
- Licenciatura, concluída com média final superior a 16 valores 14 valores
- Mestrado 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, até ao valor máximo de 20 valores:

- Código do Procedimento Administrativo 5 valores
- Lei geral do Trabalho em Funções Públicas 5 valores
- Comunicação Interpessoal 5 valores
- Comunicação oral e escrita 5 valores
- Comunicação Interna/Externa 5 valores
- Redes Sociais 5 valores

— Assessoria de Imprensa 5 valores

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 pretende-se avaliar a experiência que os candidatos possuem, nas atividades específicas do posto de trabalho. A avaliação deste parâmetro será o resultado obtido pela soma dos pontos, nos seguintes termos:

Experiência em:	Valores
Elaboração de <i>Clipping</i> diário	3
Comunicação com órgãos de Comunicação Social	5
Comunicação, projetos e campanhas Institucionais	5
Comunicados de Imprensa	5
<i>Media Training</i>	3
Gestão de contratos com os media	5
Conferências de Imprensa	5
Redes Sociais	3
Coordenação da presença da Comunicação Social	5

A soma dos parâmetros acima identificados não poderá exceder os 20 valores.

V

Entrevista Profissional de Seleção

Na entrevista profissional de seleção pretende o Júri avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato.

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> <i>8 valores</i>	Estilo relacional que demonstra algumas a ausência de algumas características essenciais para trabalhar em equipa.
<i>Insuficiente</i> <i>4 valores</i>	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> <i>20 valores</i>	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> <i>16 valores</i>	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> <i>12 valores</i>	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> <i>8 valores</i>	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> <i>4 valores</i>	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 Avaliação é obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros acima definidos.

Por nada mais haver a deliberar, foi a presente reunião encerrada pelas 12.00 horas, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes.

Presidente



Nuno Filipe Cabrita Vieira Simões,
Diretor da Unidade de Projetos
Interinstitucionais e para o Sistema
de Saúde do Infarmed, IP

1ª Vogal



Maria João Dias Morais Lage,
Diretora do Gabinete de Relações
Internacionais e Desenvolvimento do
INFARMED, I.P

2ª Vogal



Ana Bernardo, Técnica Superior da
Unidade de Recursos Humanos do
INFARMED, I.P.