



Procedimento Concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto 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: Técnico de Comunicação

Ata n.º 4

Ao vigésimo dia do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e cinco, pelas dezassete horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto 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 4 de setembro de 2024.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Presidente: Célia Alves

1.º Vogal efetivo: Teresa Canelhas

2º Vogal efetivo: Ana Bernardo

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- 1. Proceder à classificação da prova de conhecimentos,
- 2. Elaborar a lista dos resultados obtidos nas Provas de Conhecimentos.

A prova de conhecimentos realizou-se no dia 20.02.2025, das 16:00 horas às 17:00 horas, decorreu sem qualquer anomalia e não foram registadas irregularidades.

Após a correção das provas de conhecimentos realizadas, o júri elaborou a seguinte lista de classificações obtidas na prova de conhecimentos:

| Nome | Classificação da Prova Conhecimentos | |
|---|---|--|
| Afonso Miguel da Costa Marques Duarte Godinho | Não Compareceu | |
| Ana Beatriz Castelo Proença | 13 valores | |
| Ana Beatriz Lemos Nunes Reis | Não Compareceu | |





| Ana Catarina Botelho Campos Rebelo | 15 valores |
|---|----------------------------------|
| Ana Filipa Nobre Eleutério | Não Compareceu |
| Ana Isabel Chacim Felício | Não Compareceu |
| Ana Patricia Arelo Vicente | 10 valores |
| Ana Rendall Tomaz | 16 valores |
| Ana Sofia Canas Lopes | Não Compareceu |
| Ana Sofia Dias de Figueiredo Pereira Marques | 15 valores |
| Ana Sofia dos Santos Bastos Vizinha | |
| Beatriz dos Santos Rodrigues | Não Compareceu Não Compareceu |
| Carla Isabel de Almeida Vicente | |
| Carolina Maria Duarte Lopes | Não Compareceu |
| Carolina Quitério Costa | Não Compareceu |
| Catarina de Jesus Fonseca Horta do Paço Videira | Não Compareceu |
| Catarina de Jesus Fonseca Horta do Paço Vidella Catarina Ferreira Calado | Não Compareceu |
| Catarina Gomes Grilo | Não Compareceu 16 valores |
| Cláudia Cristina Alegria Coutinho Lourenço da Silva | 18 valores |
| Cláudia Sofia Caeiro Batista | 18 valores 14 valores |
| Cristina Maria Sarreira dos Santos Ferreira Hermenegildo de Sousa | |
| Daniel Filipe Afonso Lavado | Não Compareceu 17 valores |
| David Gabriel Santos Costa | |
| Diana Margarida Martins Pedro Ferreira Tavares | Não Compareceu 14 valores |
| Eduardo Ferreira Rocadas | 12 valores |
| Filipa Alexandra Rito Ladeira Primo Gonçalves | |
| Guilherme Afonso Gomes Lopes | Não Compareceu Não Compareceu |
| Guilherme Sales Gomes Veiga Rodrigues | 16 valores |
| Inês da Conceição Martelo | |
| Inês Pinto dos Santos Parada da Costa | Não Compareceu 17 valores |
| Joana de Almeida Dias | 17 valores 16 valores |
| Joana Ferreira de Sousa | |
| Joana Filipa Libertador Nunes Rolo | Não Compareceu |
| Joana Isabel Jorge Leitão | Não Compareceu 13 valores |
| Joana Santos Godinho | 17 valores |
| Joana Sofia Farinha Martins | 19 valores |
| João Francisco Carvalhão Buescu de Vasconcelos e Sousa | 17 valores |
| João José da Costa Pires | |
| João Manuel Gaspar Carvalhinho | Não Compareceu 13 valores |
| João Miguel Silvestre Mendes | 16 valores |
| João Pedro Caeiro Queimado | |
| João Pedro Mendes Belo e Santos | Não Compareceu |
| João Ricardo Dias Pimenta | Não Compareceu |
| Jonny Fernandes Xavier | Não Compareceu |
| | Não Compareceu |
| Jorge Nuno de Noronha Xavier Antunes de Almeida | 18 valores |





| José Manuel Caria | 16 valores |
|---|----------------|
| José Manuel Poeiras Arcadinho | Não Compareceu |
| Mara Sofia da Silva Silvério | 11 valores |
| Margarida Alexandra Simões Gonçalves | Não Compareceu |
| Margarida Silvério Perdigão | Não Compareceu |
| Maria da Graça Martins Gonçalves | 15 valores |
| Maria Luísa Pedroso do Pranto | 15 valores |
| Mariana Antunes Ribeiro Belo | Não Compareceu |
| Mariana Bento Vasconcelos Pastor Oliveira | Não Compareceu |
| Marta Maria Ferreira dos Santos | Não Compareceu |
| Marta Maria Vila de Freitas de Encarnação Jorge | 15 valores |
| Mónica Alexandra Taborda Braz | 15 valores |
| Mónica Cristina Silva Duarte | 14 valores |
| Nuno Ricardo Gomes Antunes Bernardo | 16 valores |
| Patrícia Isabel Garcia Santos | Não Compareceu |
| Paula Dina Cristóvão dos Santos | 18 valores |
| Rafael Alexandre Pegado Pais | 20 valores |
| Rafael Faria Correia | 16 valores |
| Rafaela Alexandra Lourenço Reis | 14 valores |
| Rita Mafalda Lopes Duarte | Não Compareceu |
| Sandra Teixeira Rosário | Não Compareceu |
| Sara Sofia de Almeida Nunes | 13 valores |
| Sérgio Jorge Nunes Costa | 18 valores |
| Sílvia Margarida Santos Lopes | 12 valores |
| Sílvio Rodrigues Pedrosa Sardinha Balbúrdia | 15 valores |
| Sofia Soares Baltazar | Não Compareceu |
| Suéli Sásquia Bento Jassi | 16 valores |
| Taís Fernandes Facina | 15 valores |
| Vanessa Pinto Pereira | Não Compareceu |
| Vítor Manuel Moita Cordeiro | 18 valores |
| | |

De acordo com o n.º 2 do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no recrutamento de 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 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes: avaliação curricular, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado; entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.





Assim, foi realizada, pelo júri, a avaliação curricular à seguinte candidata:

| Nome | Classificação da Avaliação Curricular | |
|---------------------------------|--|--|
| Patrícia Maria Palhoco Espanhol | 15,15 valores | |

O júri deliberou ainda anexar à presente Ata (Anexo I), a prova de conhecimentos corrigida.

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 1º Vogal 2º Vogal

Célia Alves Teresa Canelhas Ana Bernardo





ANEXO I

Procedimento Concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto 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: Técnico de Comunicação Interna

A prova de conhecimentos tem a duração de 60 minutos.

Assinale com (X) apenas uma resposta correta. Cada uma das questões é cotada com um valor. Prova de Conhecimentos é sem consulta.

Identificação da Prova ___

1 - O INFARMED, I. P. tem por missão regular e supervisionar os setores dos medicamentos, dispositivos médicos, produtos cosméticos e de higiene corporal.

Verdadeiro
Falso

2 - O desempenho dos colaboradores deve escrupulosamente refletir a instituição que representam, contribuindo desta forma para a credibilidade e consolidação da imagem do INFARMED, I.P. Este é, segundo o Código de Conduta, uma premissa de que Princípio Ético?

Prossecução do Serviço Público
Legalidade
Lealdade
Justiça, Imparcialidade e Integridade

3- Os colaboradores devem declarar semestralmente os seus interesses, designadamente financeiros, relevando para o efeito todos os interesses diretos ou indiretos que possam estar relacionados com entidades que estejam sujeitas a regulação ou supervisão do INFARMED, I. P., nos termos dos procedimentos e condições consignados na legislação e regulamentos em vigor.

☐ Verdadeiro





☐ Falso

| 4 - O IN | FARMED, I.P. é um instituto público de regime especial, nos termos da lei, integrado na | | | |
|--|---|--|--|--|
| administração indireta do Estado, dotado de autonomia: | | | | |
| | Administrativa, financeira e património próprio | | | |
| | Financeira, patrimonial e administrativa | | | |
| | Administrativa e patrimonial, mas não financeira | | | |
| | Nenhuma das opções anteriores | | | |
| 5 - Seg | undo os estatutos do INFARMED, I.P., este Instituto é constituído por várias unidades | | | |
| orgânic | as, com competências próprias. No entanto, existe uma competência comum a todas as | | | |
| unidade | es orgânicas. Qual é? | | | |
| | Promover, assegurar e acompanhar a elaboração de projetos e a realização de obras | | | |
| | Assegurar a representação a nível nacional e internacional do INFARMED, I. P., no | | | |
| | âmbito das suas atribuições | | | |
| | Garantir o controlo da gestão interna | | | |
| | Assegurar a gestão e manutenção da informação no sítio do INFARMED, I. P., na Internet | | | |
| 6 - Qual | a importância da cultura organizacional? | | | |
| | Fornecer aos membros da organização as regras a seguir e garantir o seu cumprimento | | | |
| | Determina a estrutura hierárquica e a divisão de tarefas dentro da organização | | | |
| | Fornecer aos membros da organização momentos de descontração e convívio | | | |
| | Fornecer aos membros da organização a informação necessária sobre a sua cultura e | | | |
| | Integrá-los nessa mesma cultura | | | |
| 7 - Qual | é a relação entre a cultura organizacional e a comunicação interna? | | | |
| | A cultura organizacional define os canais de comunicação interna a serem utilizados | | | |
| | A comunicação interna tem um papel secundário na construção da cultura | | | |
| | organizacional | | | |

Procedimento concursal **2024** Área de atividade: Técnico de Comunicação





| | A comunicação interna é o processo pelo qual a cultura organizacional é criada e partilhada |
|----------|--|
| | A cultura organizacional e a comunicação interna são elementos independentes e não relacionados |
| 8 - A co | omunicação organizacional funciona quando: |
| | A informação é estrategicamente disponibilizada para todos, procurando reduzir as diferenças individuais de forma a uniformizar o modo de estar e pensar dos colaboradores |
| | A informação é estrategicamente disponibilizada para todos, quando tem como |
| | princípio a verdade e respeito pelas diferenças individuais e quando preza a gestão participativa, dando a todos os intervenientes, oportunidades de gestão |
| | A informação é disponibilizada para um grupo restrito de trabalhadores (que fazem a disseminação pelos restantes), quando tem como princípio a verdade e respeito pelas |
| | diferenças individuais e quando dá prioridade ao cumprimento das regras Nenhum dos anteriores |
| | elementos-chave devem ser considerados numa perspetiva estratégica da comunicação acional? |
| | A comunicação estratégica deve focar-se apenas em projetos e planos específicos, utilizando as ações tradicionais de comunicação para transmitir a mensagem da organização aos seus públicos |
| | A perspetiva estratégica da comunicação organizacional deve priorizar os recursos financeiros da organização, uma vez que são essenciais para o alcance dos objetivos organizacionais |
| | As ações de comunicação devem ser formais e baseadas em hierarquia, garantindo que a mensagem da organização seja transmitida de forma clara e concisa aos seus colaboradores |
| | A perspetiva estratégica da comunicação organizacional deve considerar uma visão |
| | holística da organização, incluindo aspetos humanos, estruturais e de recursos, e deve |





ir além das ações tradicionais de comunicação, focando na criatividade e antecipação das necessidades dos colaboradores

| 10 - No contexto da comunicação interna, o que significa colocar em prática o conceito de |
|---|
| comunicação integrada? |
| ☐ Centralizar todas as ações de comunicação interna em um único departamento |
| evitando a participação de outras áreas da organização |
| Assegurar que as mensagens transmitidas pelos diferentes canais de comunicação |
| înterna sejam coerentes e transmitam uma identidade organizacional unificada |
| Priorizar a comunicação descendente, ou seja, aquela que flui dos níveis hierárquicos |
| superiores para os inferiores, garantindo a clareza das informações |
| Utilizar apenas canais de comunicação digital, como <i>e-mail</i> e intranet, para garantir a |
| rapidez e a eficiência na transmissão das informações |
| |
| 11 - O conceito de organizações virtuosas refere-se a: |
| Organizações cujas realidades promovem uma conduta diária assente em práticas |
| focadas na superação de resultados, pelos meios que forem necessários, e cuja |
| atividade assenta na capacidade dos seus colaboradores para entregarem |
| consistentemente o esforço extra necessário à obtenção desses resultados |
| Organizações cujas realidades promovem uma conduta diária assente em boas práticas |
| e rigorosos critérios éticos e morais, que se colocam ao serviço do bem-estar dos |
| colaboradores e cuja atividade assenta em rigorosos mecanismos que visam elevar a sua |
| qualidade de vida, sem levar em consideração as demais partes interessadas |
| Organizações cujas realidades promovem uma conduta diária assente em boas práticas |
| e rigorosos critérios éticos e morais, que se colocam ao serviço do progresso humano e |
| cuja atividade assenta em rigorosos mecanismos que visam elevar a qualidade de vida |
| dos seus colaboradores e demais partes interessadas |
| Organizações cujas realidades promovem uma conduta diária assente no livre arbítrio e |
| capacidade de improvisação de cada colaborador, que se colocam ao serviço dos |
| interesses políticos e financeiros e cuja atividade assenta em rigorosos mecanismos que |
| visam elevar o retorno financeiro para as partes interessadas |





| 12 | - En | gagement dos colaboradores pode entender-se como: |
|------|------|---|
| | | Um estado mental positivo e de realização em relação ao trabalho |
| | | A disponibilidade dos colaboradores para adotarem uma conduta regular em que dão prioridade à vida profissional, sacrificando a sua vida familiar e pessoal |
| | | Garantir que os colaboradores dispõem de espaços de convívio que permitam o estabelecimento de relações informais que facilitam o trabalho |
| | | Nenhum dos anteriores |
| | | ais são os três contextos psicológicos que influenciam o <i>engagement</i> dos colaboradores, o Kahn (1990)? |
| | | Remuneração, benefícios e reconhecimento |
| | | Significado, segurança e disponibilidade |
| | | Comunicação, cultura e liderança |
| | | Criatividade, inovação e mudança |
| 14 - | - Qu | al dos seguintes NÃO é um benefício da comunicação interna estratégica? |
| | | Fortalecimento da cultura organizacional |
| | | Aumento da participação dos colaboradores |
| | | Melhoria do clima organizacional |
| | | Eliminação total de conflitos internos |
| 15 - | Pro | ocurar a excelência organizacional implica encarar a comunicação interna: |
| | | De modo estratégico, como reforço do esforço adicional que é exigido às pessoas e seus |
| | | níveis de sacrifício perante a organização que representam |
| | | De modo operacional, como reforço da valorização dos resultados e do seu impacto na |
| | | avaliação de desempenho das pessoas dentro da organização |
| | | De modo estratégico, como reforço da valorização das pessoas e seus níveis de |
| | | engagement perante a organização que representam |
| | | De modo operacional, como ferramenta para a gestão de topo dar a conhecer as suas instruções a toda a organização |





| 16 - Um dos seguintes aspetos deve integrar uma estratégia eficaz de retenção de recursos |
|--|
| humanos. Identifique qual. |
| Uma comunicação recorrente sobre os esforços e os sacrifícios adicionais que serão |
| pedidos aos colaboradores para levar a cabo projetos presentes e futuros |
| ☐ Uma comunicação que, consistentemente, dê a entender aos colaboradores que se |
| espera que a sua dedicação à organização seja sempre a prioridade, face a outros |
| aspetos da sua vida |
| Uma comunicação transparente, consistente interna e externamente, que canalize as |
| aspirações dos colaboradores para a superação dos objetivos definidos |
| Uma comunicação transparente, consistente interna e externamente, que viabilize as |
| aspirações dos colaboradores, facilitando a criação de mecanismos capazes de avaliar a |
| sua satisfação e de fomentar a sua motivação |
| |
| 17 - Qual das seguintes afirmações representa melhor a diferença entre os conceitos de |
| satisfação e motivação? |
| ☐ A motivação é influenciada apenas por fatores externos, enquanto a satisfação é |
| influenciada por fatores internos e externos |
| ☐ A satisfação é um conceito tangível e facilmente mensurável, enquanto a motivação é |
| intangível e difícil de quantificar |
| 🔲 A satisfação é uma resposta afetiva à experiência de trabalho, enquanto a motivação ê |
| um processo que envolve fatores cognitivos |
| ☐ A satisfação correlaciona-se diretamente com a produtividade, enquanto a motivação |
| não |
| |
| 18 - O conceito de "Nova Liderança" enfatiza a importância da cultura organizacional. Qual das |
| alternativas a seguir descreve melhor o papel da liderança neste âmbito? |
| 🔲 o sucesso de uma organização e fortemente influenciado por uma cultura forte e |
| valores compartilhados, que os líderes moldam e influenciam |
| Os líderes devem concentrar-se principalmente em recompensas e punições tangíveis |
| para motivar os funcionários e atingir os objetivos organizacionais |
| |





| ☐ A cultura organizacional é um aspeto estático e imutável de uma organização e os l têm pouca influência sobre ela | deres |
|--|---------|
| Os líderes devem dar prioridade à manutenção da cultura organizacional existen vez de buscar mudanças ou inovações | te em |
| 19 - Qual das alternativas seguintes lista corretamente os três componentes do empenhar organizacional? | nento |
| ☐ Compromisso afetivo, compromisso dissonante, compromisso situacional | |
| Compromisso contínuo, compromisso normativo, compromisso instrumental | |
| Compromisso afetivo, compromisso de permanência, compromisso de necessidad | le |
| Compromisso afetivo, compromisso normativo, compromisso instrumental | |
| | |
| 20 - Um forte investimento na comunicação interna contribui para: | |
| ☐ Fomentar melhores relações entre colaboradores, que incentive a obtençã | o de |
| resultados, sem considerar as necessidades pessoais e motivações, e uma divers | idade |
| de tarefas que permita dar seguimento às prioridades definidas a cada dia | |
| Evitar o estabelecimento de relações entre colaboradores, que possam retirar tem | po de |
| dedicação às tarefas, garantindo o foco no desempenho individual, e uma divers | idade |
| de tarefas normalizada que qualquer colaborador possa desemp | enhar |
| consistentemente ao longo dos anos | Total I |
| Fomentar melhores relações entre colaboradores, que incentive trabalho em ec | |
| sem descurar as necessidades pessoais e motivações, e uma diversidade de tarefa | s que |
| permita o desenvolvimento de capacidades e talentos individuais | |
| Fomentar melhores relações entre colaboradores, para fomentar o desenvolvimer | to de |
| grupos informais de influência, que formem uma estrutura de poder paralela à estr | utura |
| formal da organização. | |