

PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal para provimento do cargo de Diretor(a) da Unidade de Avaliação Farmacoterapêutica de Medicamentos, da Direção de Avaliação das Tecnologias de Saúde (DATS/UAE) do INFARMED, I. P., cargo de direção intermédia de 2.º grau

ATA N.º 1

Ao sexto dia do mês de maio do ano 2026, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Diretor(a) da Unidade de Avaliação Farmacoterapêutica de Medicamentos, da Direção de Avaliação das Tecnologias de Saúde (DATS/UAF), cargo de direção intermédia de 2.º grau, aberto por deliberação do Conselho Diretivo, de 23 de fevereiro de 2026.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos do Júri:

- Dra. Raquel Ascensão,
- Dra. Sónia Bastos,
- Prof. Doutora Carla Torre.

A reunião teve os seguintes pontos de Ordem de Trabalhos:

- I - Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, e o sistema de valoração final dos métodos de seleção;
- II – Elaboração do Aviso (Extrato) a publicar no Diário da República, e da Oferta de emprego a publicar na Bolsa de Emprego Público.

I - Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, e o sistema de valoração final dos métodos de seleção

1. Dando início à Ordem de Trabalhos, o Júri deliberou que o conteúdo funcional previsto para o cargo de Diretor da UAF corresponderá às competências expressas no n.º 2 do artigo 14.º do Regulamento Interno do INFARMED, I. P., aprovado pela Deliberação n.º 395-A/2025, de 14 de março, em conjugação com as competências expressas no n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado (EPD).

2. O Júri deliberou fazer constar da Ata que, nos termos legais, são requisitos de admissão ao concurso, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do EPD, os seguintes:

- a) Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;
- b) Licenciatura nas áreas de: Economia, Gestão, Medicina ou Ciências Farmacêuticas;
- c) Posse, no mínimo, de 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício, ou provimento, seja exigível uma licenciatura.

2.1. A falta de um dos requisitos referidos nas alíneas anteriores determina a exclusão do(a) candidato(a) do procedimento concursal, não havendo lugar, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º do EPD, a audiência de interessados.

3. Em termos de perfil, o(a) candidato(a) a selecionar deverá ser dotado(a) de competência técnica e aptidão para o exercício das funções do cargo a prover, com vista a prosseguir as competências e objetivos do serviço, sendo relevantes os seguintes parâmetros:

- a) Experiência profissional comprovada na área funcional colocada a concurso;
- b) Competência e aptidão técnica comprovada para o exercício de funções dirigentes;
- c) Capacidade de liderança e dinamização de equipas;
- d) Visão estratégica;
- e) Orientação para a mudança e para a inovação;
- f) Organização, planeamento e gestão de projetos;
- g) Orientação para resultados;
- h) Capacidade de decisão;
- i) Capacidade de comunicação.

4. Para efeitos de avaliação do perfil acima referido, deliberou o Júri adotar, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), numa fase final, com base no disposto no n.º 1 do artigo 21.º do EPD.

5. Os métodos de seleção serão, cada um deles, eliminatórios, não havendo lugar, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º do EPD, a audiência de interessados.

6. O sistema de valoração de cada método de seleção corresponde aos seguintes critérios e ponderações:

❖ **Avaliação Curricular (AC)**

A Avaliação Curricular visa aferir os elementos detidos pelo(a) candidato(a) de maior relevância para o cargo a prover, entre os quais as habilitações académicas, a experiência profissional e a formação profissional relevante.

a) Quanto ao método de avaliação da AC, os termos da valoração previstos para cada um dos fatores nela considerados são os seguintes:

i. Habilitações Académicas (HA), em que se ponderará o nível habilitacional académico correspondente ao perfil exigido, da seguinte forma:

Grau Académico	Valoração
Licenciatura pós-Bolonha	12 valores
Licenciatura pré-Bolonha	14 valores
Mestrado	15 valores
Mestrado em área relacionada com o cargo a prover	17 valores
Doutoramento	18 valores
Doutoramento em área relacionada com o cargo a prover	20 valores

Para efeitos de contabilização do parâmetro anterior é considerado o grau académico mais relevante. Nas situações em que o (a) candidato (a) possua outra(s) formação(ões) conferentes de grau (Mestrado ou Doutoramento) relevantes para o cargo a prover será atribuído mais 1 valor, até ao limite de 20 valores.

ii. Experiência profissional (EP), em que se ponderará o tempo do exercício de funções em cargos, carreiras, categorias ou funções, em instituições pública, privadas ou de solidariedade social, para cujo exercício ou provimento seja legalmente exigível uma licenciatura (sendo, neste caso, majorado o exercício na área de atividade do cargo a prover), de acordo com os seguintes parâmetros:

EP	Fora da área de atividade do cargo a prover	Na área de atividade do cargo a prover
< de 4 anos	10 valores	12 valores
≥ 4 anos e até menos de 5 anos	11 valores	13 valores
≥ 5 anos até menos de 8 anos	12 valores	14 valores
≥ 8 anos até menos de 12 anos	14 valores	16 valores
≥ 12 anos até menos de 14 anos	16 valores	18 valores
≥ 14 anos	18 valores	20 valores



- iii. Experiência profissional em cargos de direção, coordenação ou supervisão (ED), em que se ponderará o tempo do exercício de funções de cargos dirigentes, ainda que em substituição, de coordenação e ou supervisão (sendo, neste caso, majorado o exercício na área de atividade do cargo a prover), de acordo com os seguintes parâmetros:

ED	Fora da área de atividade do cargo a prover	Na área de atividade do cargo a prover
Ausência de experiência	0 valores	0 valores
Experiência até 2 anos	10 valores	12 valores
Experiência em cargo de dirigente de 2 anos até menos de 5 anos	12 valores	14 valores
Experiência em cargo de dirigente de 5 anos até menos de 8 anos	14 valores	16 valores
Experiência em cargo de dirigente de 8 anos até menos de 14 anos	16 valores	18 valores
Experiência em cargo de dirigente de 14 ou mais anos	18 valores	20 valores

- iv. Formação profissional (FP), em que se ponderarão, de acordo com a sua duração, as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional adquiridas pelo(a) candidato(a), nos últimos cinco anos, que sejam relevantes para o desempenho do cargo a prover, e relacionadas com a área de atuação ou com interesse complementar, designadamente cursos, estágios, seminários, encontros, conferências, jornadas, simpósios, colóquios, ou outros da mesma natureza, desde que comprovados mediante documento adequado.

As ações de formação nos últimos dez anos na área de atividade do cargo a prover (avaliação clínica/avaliação Farmacoterapêutica/avaliação farmacoeconómica /avaliação de tecnologias de saúde) são particularmente valoradas.

A avaliação deste critério de apreciação é efetuada até ao limite máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Formação certificada para cargos dirigentes da administração pública concluída com sucesso nos últimos cinco anos: 5 valores

- Pós-graduação concluída nas áreas de economia da saúde, avaliação de tecnologias de saúde, gestão da saúde ou áreas afins relevantes para o cargo a prover;
 - Menos de 100 horas: 3 valores;
 - Mais de 100 horas: 5 valores
 - Formação profissional relevante com duração superior a 14 horas por ação (número de horas acumulado);
 - ≥ 100 horas acumuladas: 4 valores
 - 50 a 99 horas: 3 valores
 - 20 a 49 horas: 2 valores
 - < 20 horas: 1 valor
 - Participação em eventos técnicos ou científicos relevantes (seminários, congressos, colóquios e conferências) com duração inferior a 14 horas:
 - ≥ 10 eventos: 2 valores; como palestrante + 1 valor;
 - 5 a 9 eventos: 1 valor; como palestrante + 1 valor;
 - < 5 eventos: 0,5 valores; como palestrante + 1 valor;
 - Para efeitos de normalização, as ações de formação que não identificarem o número concreto de horas de frequência serão classificadas da seguinte forma:
 - Formação de meio-dia – 3h30m;
 - Formação de 1 dia – 7h;
 - Formação de 1 mês – 140h.
- b) Tendo em conta as exigências do cargo a prover, o Júri deliberou que cada um dos fatores acima mencionados terá uma ponderação específica, com a atribuição de um peso relativo de 2 ao fator EP e ao fator ED, e de um peso relativo de 1 aos demais, resultando na seguinte fórmula a aplicar para apuramento da classificação final do método:

$$AC = (HA + 2xEP + 2xED + FP) \div 6$$

- c) O Júri deliberou aprovar a Ficha de Avaliação Curricular, que constitui o Anexo I da presente Ata, e que dela faz parte integrante.

❖ **Entrevista Pública (EP)**

A Entrevista Pública tem o objetivo de avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a competência técnica, as aptidões profissionais e pessoais do(a) candidato(a), por comparação com o perfil e exigência da função do cargo a prover, sendo objeto de apreciação,

entre outros, a capacidade de liderança, a motivação e interesse pela função, orientação para resultados e a qualidade da experiência profissional, de forma a avaliar o perfil do(a) candidato(a).

- a) Quanto ao método da EP, este será avaliado de acordo com os fatores seguintes:
- i. Orientação para a mudança e inovação (OMI) - Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública;
 - ii. Orientação para os resultados (OR) – Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;
 - iii. Comunicação (C) – Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada;
 - iv. Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP) – Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades;
 - v. Tomada de decisão (TD) – Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados;
 - vi. Liderança (L) – Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa;
 - vii. Visão estratégica (VE) – Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.

- b) A avaliação da EP resultará da média aritmética, depois de analisarem cada um dos fatores acima mencionados em cada EP realizada, de acordo com a grelha classificativa constante do Anexo II à presente Ata, e que dela faz parte integrante.
- c) Cada fator é graduado ao nível de “Insuficiente”, “Reduzido”, “Suficiente”, “Bom”, “Elevado”, a que correspondem, respetivamente, as valorações de 4, 8, 12, 16 e 20 valores.
- d) A classificação final da EP resultará da aplicação da seguinte fórmula, arredondada às centésimas, tendo em conta os sete critérios de avaliação indicados na alínea a) supra:

$$EP = OMI \times 0,2 + OR \times 0,2 + C \times 0,1 + OPGP \times 0,1 + TD \times 0,1 + L \times 0,2 + VE \times 0,1$$

- e) O Júri procedeu à elaboração de uma Ficha de Avaliação da Entrevista, que será usada em cada EP, e cujo modelo se encontra junto à presente Ata, Anexo III, e que dela faz parte integrante.

7. A escolha final do(a) candidato(a) terá como base a aplicação da seguinte ponderação, apenas aos(às) candidatos(as) admitidos(as) e que realizem os dois métodos de seleção:

$$\text{Classificação Final} = AC (40 \%) + EP (60 \%)$$

8. A avaliação final será dada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, não sendo admitidos à fase seguinte os(as) candidatos(as) que obtenham um nível classificativo final inferior a 9,5 valores, considerando-se excluídos(as) do procedimento.

9. O Júri abster-se-á de ordenar os(as) candidatos(as), nos termos da lei, mas fundamentará o apuramento de cada candidato(a) para a fase final da EP, ou a sua exclusão através dos níveis classificativos atribuídos.

10. O concurso ficará deserto no caso de o Júri entender que nenhum(a) candidato(a) é detentor(a) do perfil exigido para o cargo a prover, nos termos do n.º 7 do artigo 21.º do EPD.

11. Quanto ao processo de seleção dos(as) candidatos(as), o Júri definiu os seguintes momentos principais para o efeito, sem prejuízo de outros que se revelem necessários:

- Um primeiro momento, em que o Júri reunirá para analisar os *Curricula Vitae* dos(as) candidatos(as), procedendo à sua admissão e avaliando os(as) candidatos(as) admitidos(as) à luz dos critérios e ponderações enunciadas no ponto 6 da presente Ata.
- Um segundo momento, em que o Júri procederá à realização das várias EP aos(às) candidatos(as) aprovados(as) no método da AC, com vista a aferir se são detentores(as) do perfil exigido para o cargo a prover, à luz dos critérios e ponderações enunciadas no ponto 5 da presente Ata.
- Por fim, uma última fase, em que o Júri escolherá o(a) candidato(a) que, no seu entendimento, demonstre ser detentor(a) do perfil mais adequado para o desempenho do cargo nos termos definidos nos pontos 1 e 2 da presente Ata, elaborando a proposta de designação, com indicação

dos fundamentos da sua escolha no mérito do(a) candidato(a), tendo por base os critérios de avaliação que presidem ao concurso e que constam do ponto 5 da presente Ata, abstendo-se de ordenar os(as) demais candidatos(as), nos termos do n.º 6 do artigo 21.º do EPD.

II – Elaboração do Aviso (Extrato) a publicar no Diário da República e da Oferta de Emprego a publicar na BEP

No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o Júri elaborou o Aviso (extrato) de abertura de procedimento, assim como a Oferta de Emprego, a submeter ao Presidente do Conselho Diretivo do INFARMED, I. P., para aprovação e posterior publicitação, em Diário da República e na Bolsa de Emprego Público, respetivamente, conforme Anexos IV e V da presente Ata, e que dela fazem parte integrante.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata, que, depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes.

A Presidente do Júri,

Dra. Raquel Ascensão

A Vogal,

Dra. Sónia Barros

A Vogal,

Prof.ª Doutora Carla Torre

ANEXO I

Procedimento concursal para provimento do cargo de **Diretor da Unidade de Avaliação Farmacoterapêutica de Medicamentos (UAF) do INFARMED, I. P.**, cargo de direção intermédia de 2.º Grau

Avaliação Curricular (AC)

Candidato(a):

Habilitações Académicas (HA)	Valoração	(X)
Licenciatura pós-Bolonha	12 valores	
Licenciatura pré-Bolonha	14 valores	
Mestrado	15 valores	
Mestrado em área relacionada com o cargo a prover	17 valores	
Doutoramento	18 valores	
Doutoramento em área relacionada com o cargo a prover	20 valores	

Classificação obtida na HA 0

Experiência Profissional (EP)	Fora da área de atividade do cargo a promover	(X)	Na área de atividade do cargo a promover	(X)
< de 4 anos	10 valores		12 valores	
≥ 4 anos e até menos de 5 anos	11 valores		13 valores	
≥ 5 anos e até menos de 8 anos	12 valores		14 valores	
≥ 8 anos e até menos de 12 anos	14 valores		16 valores	
≥ 12 anos e até menos de 14 anos	16 valores		18 valores	
≥ 14 anos	18 valores		20 valores	

Classificação obtida na EP 0

Experiência Profissional em cargos de direção, coordenação ou supervisão (ED)	Fora da área de atividade do cargo a promover	(X)	Na área de atividade do cargo a promover	(X)
Ausência de experiência	0 valores		0 valores	
Experiência até 2 anos	10 valores		12 valores	
Experiência de 2 anos até menos de 5 anos	12 valores		14 valores	
Experiência de 5 anos até menos de 8 anos	14 valores		16 valores	
Experiência de 8 anos até menos de 14 anos	16 valores		18 valores	
Experiência de 14 ou mais anos	18 valores		20 valores	

Classificação obtida na ED 0

Formação Profissional (FP)	Características	Valoração	Classificação
Formação certificada para cargos dirigentes da administração pública concluída com sucesso nos últimos cinco anos	5 valores		
Pós-graduação concluída nas áreas de economia da saúde, avaliação de tecnologias de saúde, gestão da saúde ou áreas afins relevantes para o cargo a prover	Menos de 100 horas: 3 valores Mais de 100 horas: 5 valores		
Formação profissional relevante com duração superior a 14 horas por ação (número de horas acumuladas)	≥ 100 horas acumuladas: 4 valores 50 a 99 horas: 3 valores 20 a 49 horas: 2 valores < 20 horas: 1 valor		
Participação em eventos técnicos ou científicos relevantes (seminários, congressos, colóquios e conferências) com duração inferior a 14 horas	≥ 10 eventos: 2 valores; como palestrante + 1 valor; 5 a 9 eventos: 1 valor; como palestrante + 1 valor; < 5 eventos: 0,5 valores; como palestrante + 1 valor;		

Classificação obtida na FP 0

$$AC = (HA + 2xEP + 2xED + FP) \div 6$$

Classificação Final da AC 0

Anexo II da Ata n.º 1 - GRELHA CLASSIFICATIVA DA ENTREVISTA PÚBLICA

Tipologia	N.º	Parâmetro	Descrição da competência	Comportamentos	Escala					
					Insuficiente 4	Reduzido 8	Suficiente 12	Bom 16	Elevado 20	
1	Nuclear	3	ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO	Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança. Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação. Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico. 	Não corresponde em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Não corresponde inteiramente em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
2	Nuclear	4	ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS	Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados. Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações. Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho. 	Não corresponde em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Não corresponde inteiramente em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
3	Funcional	7	COMUNICAÇÃO	Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.	<ul style="list-style-type: none"> Comunica os objetivos e as decisões da gestão de modo claro, para alinhar o desempenho nas equipas que coordena. Adapta a linguagem e utiliza diferentes canais de comunicação de modo a viabilizar projetos e difundir orientações ou mensagens estratégicas. Concebe e implementa processos que visam a melhoria do fluxo de informação no contexto global da organização, criando condições para a fluidez da comunicação. 	Não corresponde em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Não corresponde inteiramente em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
4	Funcional	10	ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS	Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	<ul style="list-style-type: none"> Analisa os planos de atividade da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, incluindo o estudo e avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento. Estabelece planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa. Coordena projetos de acordo com os objetivos estratégicos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade, definindo o cronograma, recursos necessários, orçamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas. 	Não corresponde em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Não corresponde inteiramente em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
5	Funcional	14	TOMADA DE DECISÃO	Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.	<ul style="list-style-type: none"> Avalia as situações e toma decisões difíceis com impacto na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares. Na tomada de decisão, considera os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos resultados a longo prazo. Assume a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que coordena. 	Não corresponde em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Não corresponde inteiramente em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
6	Dirigente	18	LIDERANÇA	Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.	<ul style="list-style-type: none"> Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera. Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras. Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador. 	Não corresponde em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Não corresponde inteiramente em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
7	Dirigente	20	VISÃO ESTRATÉGICA	Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.	<ul style="list-style-type: none"> Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura. Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas. Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua implementação. 	Não corresponde em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Não corresponde inteiramente em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.

ANEXO III

Concurso para provimento do cargo
DDiretor(a) da Unidade de Avaliação Farmacoterapêutica de Medicamentos, da Direção de Avaliação das Tecnologias de Saúde (DATS/UAF) do INFARMED, I. P., cargo de direção intermédia de 2.º grau

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA

Nome do Candidato(a)	1
ENTREVISTA	0
1. ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO (OMI)	0
Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.	
Nota atribuída pela Presidente	<input type="text"/>
Nota atribuída pela 1.º vogal	<input type="text"/>
Nota atribuída pelo 2.º vogal	<input type="text"/>
2. ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (OR)	0
Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	
Nota atribuída pela Presidente	<input type="text"/>
Nota atribuída pela 1.º vogal	<input type="text"/>
Nota atribuída pelo 2.º vogal	<input type="text"/>
3. COMUNICAÇÃO (C)	0
Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.	
Nota atribuída pela Presidente	<input type="text"/>
Nota atribuída pela 1.º vogal	<input type="text"/>
Nota atribuída pelo 2.º vogal	<input type="text"/>
4. ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS (OPGP)	0
Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	
Nota atribuída pela Presidente	<input type="text"/>
Nota atribuída pela 1.º vogal	<input type="text"/>
Nota atribuída pelo 2.º vogal	<input type="text"/>
5. TOMADA DE DECISÃO (TD)	0
Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.	

Nota atribuída pela Presidente
Nota atribuída pela 1.º vogal
Nota atribuída pelo 2.º vogal

6. LIDERANÇA (L)

0

Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

Nota atribuída pela Presidente
Nota atribuída pela 1.º vogal
Nota atribuída pelo 2.º vogal

7. VISÃO ESTRATÉGICA (VE)

0

Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.

Nota atribuída pela Presidente
Nota atribuída pela 1.º vogal
Nota atribuída pelo 2.º vogal

Lisboa, ____ de _____ de 2026

O(A) Presidente do Júri

O(A) 1.º(ª) Vogal efetivo(a)

O(A) 2.º(ª) Vogal efetivo(a)

ANEXO IV

Saúde – INFARMED – Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P.

Aviso (extrato) n.º ...

SUMÁRIO: Abertura de procedimento concursal para o cargo de Diretor(a) da Unidade de Avaliação Farmacoterapêutica de Medicamentos, da Direção de Avaliação das Tecnologias de Saúde (DATS/UAF), do INFARMED, I. P.

Nos termos do n.º 2 artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, que aprova o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública (EPD), faz-se público que, através da Deliberação de 23 de fevereiro de 2026, do Conselho Diretivo do INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P. (INFARMED, I. P.), no âmbito das suas competências, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicitação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, de Unidade de Avaliação Farmacoterapêutica de Medicamentos, da Direção de Avaliação das Tecnologias de Saúde (DATS/UAF).

A indicação dos requisitos formais de provimento, conteúdo funcional e perfil pretendido, da composição do júri e dos métodos de seleção será publicitada na BEP, em www.bep.gov.pt, e na página eletrónica do INFARMED, I. P., em <https://www.infarmed.pt/web/infarmed/recrutamento>, disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.

data – O Presidente do Conselho Diretivo – Rui Santos Ivo

ANEXO V

Detalhe de Oferta de Emprego

Código da Oferta: ...

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Cargos de Direção

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Ministério da Saúde

Órgão/Serviço: INFARMED – Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P.

Regime: Cargos não inseridos em carreiras

Cargo: Direção Intermédia de 2.º grau

Área de Atuação: Unidade de Avaliação Farmacoterapêutica de Medicamentos, da Direção de Avaliação das Tecnologias de Saúde (DATS/UAF)

Remuneração: 2.928,92 EUR

Suplemento Mensal: 218,26 EUR

Conteúdo Funcional:

Para além das funções inerentes ao cargo, constantes do n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, compete ao(à) Diretor(a) da Unidade de Avaliação Farmacoterapêutica de Medicamentos, as funções previstas no n.º 2 artigo 1.º do Regulamento Interno do INFARMED, I. P., aprovado em anexo à Deliberação n.º 395-A/2025, do Conselho Diretivo do INFARMED, I.P., de 6 de março, publicada em Suplemento da 2.ª Série do Diário da República, com o n.º 52, de 14 de março, designadamente:

- a) Assegurar as atribuições do INFARMED, I. P., em matéria de financiamento público de medicamentos, designadamente através da análise e promoção de estudos de avaliação clínica para apoio à decisão, em matéria de comparticipação e avaliação prévia de medicamentos;
- b) Assegurar as atividades necessárias à autorização de utilização excecional para cedência de medicamentos com autorização de introdução no mercado, sem decisão de avaliação prévia no Serviço Nacional de Saúde nos termos previstos na lei;
- c) Participar nas atividades de avaliação clínica conjunta e consulta científica conjunta de medicamentos previstas no Regulamento Europeu de Avaliação de Tecnologias de Saúde;
- d) Participar e apoiar as atividades de identificação, priorização e avaliação de tecnologias emergentes (horizon scanning) e de colaboração voluntária previstas no Regulamento Europeu de Avaliação de Tecnologias de Saúde;

- e) Apoio à negociação de contratos de financiamento de medicamentos pelo Serviço Nacional de Saúde, no âmbito do Sistema Nacional de Avaliação de Tecnologias de Saúde;
 - f) Assegurar as atividades necessárias aos procedimentos de avaliação e autorização dos pedidos de autorização de utilização excecional de medicamentos sem decisão de financiamento;
 - g) Assegurar a monitorização e gestão de contratos de financiamento público de medicamentos, dispositivos médicos e outras tecnologias;
 - h) Apoiar a definição, implementação, gestão e monitorização de medidas e mecanismos de partilha de risco e de condições de colocação de mercado de medicamentos de alto custo.
- 5 - Sem prejuízo das competências atribuídas às diferentes unidades previstas nos n.ºs 1 a 4, estas devem funcionar de forma matricial e integrada, partilhando recursos e assegurando respostas em tempo, em função de necessidades, volumes de trabalho e de prioridades.

Habilitação Literária:

Licenciatura.

Descrição da Habilitação:

Economia, Gestão, Medicina ou Ciências Farmacêuticas

Perfil:

- a) Experiência profissional comprovada na área funcional;
- b) Competência e aptidão técnica comprovada para o exercício de funções dirigentes;
- c) Capacidade de liderança e dinamização de equipas;
- d) Visão estratégica;
- e) Orientação para a mudança e para a inovação;
- f) Organização, planeamento e gestão de projetos;
- g) Orientação para resultados;
- h) Capacidade de decisão;
- i) Capacidade de comunicação.

Métodos de Seleção a Utilizar:

Serão aplicados dois métodos de seleção:

- 1.ª fase – Avaliação Curricular, com caráter eliminatório;
- 2.ª fase (fase final) – Entrevista Pública.

Composição do Júri:

Presidente: Dra. Raquel Bastos, Vice-Presidente do Conselho Diretivo do INFARMED, I.P.

1.º Vogal: Dra. Sónia Bastos, dirigente da ACSS, I.P.

2.º Vogal: Prof.ª Doutora Carla Torre, Docente da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa

Total Postos de Trabalho: 1

Requisitos Legais de Provimento:

Os constantes do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, a saber:

- a) Ser detentor(a) de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e dotado(a) de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;
- b) Possuir licenciatura adequada;
- c) Possuir, no mínimo, 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício, ou provimento, seja exigível uma licenciatura.

Requisitos Nacionalidade:

Sim

Jornal Oficial/Órgão de Comunicação Social:

Aviso (extrato) n.º ..., Diário da República, 2.ª série, n.º ..., de ..., e no Jornal ...

Apresentação de Candidaturas

Formalização da Candidatura:

- 1. Sob pena de exclusão, as candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), e dirigidas ao Presidente do Conselho Diretivo do INFARMED, I.P..
- 2. Da candidatura deverá constar a identificação do concurso a que a candidatura diz respeito, sendo acompanhada dos seguintes documentos:
 - a) Curriculum Vitae detalhado, atualizado, em português, datado e assinado, do qual devem constar, nomeadamente, as funções que exerce e as que exerceu anteriormente, com indicação dos correspondentes períodos, designadamente em cargos dirigentes, as atividades relevantes

e a formação profissional detida, entidade que a promoveu, bem como o período em que as ações de formação decorreram e respetiva duração;

b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;

c) Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas;

d) Declaração atualizada, emitida pelo organismo a que o(a) candidato(a) está vinculado(a), da qual constem a categoria atual, o serviço a que pertence, a natureza do vínculo e o tempo de serviço na carreira, na categoria e na função pública;

e) Outros documentos instrutórios do Curriculum Vitae considerados adequados pelo(a) candidato(a).

3. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer dos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

4. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

5. A candidatura deverá ser enviada, por correio eletrónico, para o endereço: recrutamento@infarmed.pt.

Contacto:

21 798 72 33; recrutamento@infarmed.pt.

Data de Publicitação:

...

Data Limite:

...

Observações Gerais:

Após a aplicação do método de seleção de Avaliação Curricular, com carácter eliminatório, os candidatos selecionados serão notificados pelo Júri para a realização da entrevista pública de seleção.

Os candidatos serão notificados do despacho de nomeação no final do procedimento concursal, não havendo lugar a audiência de interessados, conforme previsto no n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.