REPÚBLICA PORTUGUESA
SAÚDE

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

PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal para provimento do cargo de Diretor da Unidade de Transformação Digital (UTD) do INFARMED, I. P., cargo de direção intermédia de 2.º grau

ATA N.º 1

Ao vigésimo terceiro dia do mês de outubro do ano 2026, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Diretor da Unidade de Transformação Digital (UTD), unidade orgânica diretamente dependente do Conselho Diretivo do INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P. (INFARMED, I. P.), cargo de direção intermédia de 2.º grau, aberto por deliberação do Conselho Diretivo, de 22 de outubro de 2026.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos do Júri:

- Prof. Rui Santos Ivo,
- Prof. Doutor Henrique Martins,
- Dr. António Alexandre.

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 UTD corresponderá às competências expressas no artigo 21.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 informática, ciências informáticas e ciências da gestão, bem como áreas afins;
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;
d) Posse, no mínimo, de 2 anos de experiência profissional na área de atividade do cargo a prover;

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. Para efeitos de avaliação do perfil acima referido, deliberou o Júri adotar, como método de seleção, a Entrevista Pública (EP), com base no disposto no n.º 1 do artigo 21.º do EPD.

4. A Entrevista Pública (EP) será eliminatória, não havendo lugar, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º do EPD, a audiência de interessados.

5. 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.

6. O sistema de valoração da Entrevista Pública (EP) corresponde aos seguintes critérios e ponderações:

❖ **Entrevista Pública (EP)**

A Entrevista Pública tem o objetivo de avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, 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 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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 2 da presente Ata.

- Um segundo momento, em que o Júri procederá à realização das várias EP aos(às) candidatos(as), com vista a aferir se são detentores(as) do perfil exigido para o cargo a prover, à luz dos critérios e ponderações definidos na presente Ata.
- Por fim, o Júri escolherá o(a) candidato(a) que, no seu entendimento, demonstre ser detentor(a) do perfil mais adequado para o desempenho do cargo, elaborando a proposta de designação, com indicação dos fundamentos da sua escolha no mérito do(a) candidato(a), 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.

O Presidente do Júri,

Prof. Rui Santos Ivo

O Vogal,

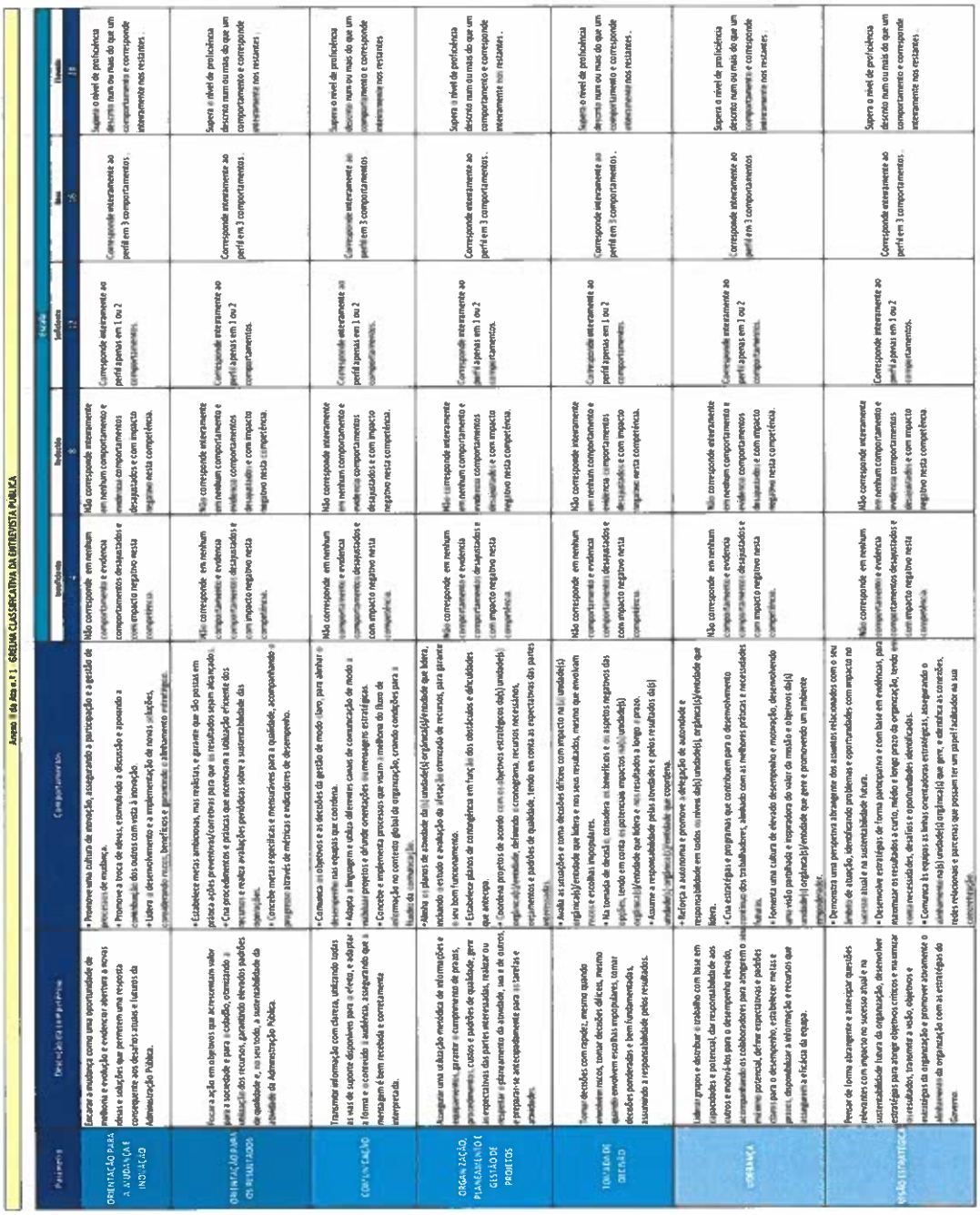
Prof. Doutor Henrique Martins

O Vogal,

Dr. António Alexandre

ANEXO I

Grelha Classificativa da Entrevista Pública



Anexo II do Aviso n.º 1 - GRELHA CLASSIFICATIVA DA ENTREVISTA PÚBLICA

Parâmetro	Descrição da competência	Comportamentos	Escala			
			Insuficiente 0	Deficiente 8	Suficiente 12	Bom 16	Elevado 20
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.	• 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 concretização dos outros com vista à inovação. • Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e pertinência relativamente à(s) entidade(s) estratégica(s).	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.
ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS	Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para a(s) entidade(s), otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da entidade da Administração Pública.	• 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 asseguram 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.
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.	• 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 mobilizar projetos e difundir orientações e mensagens estratégicas. • Concebe e implementa processos que visam melhorar o fluxo de informação no contexto global da organização, criando conexões 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.
ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS	Assegurar uma utilização metódica de informações e procedimentos, gestão e cumprimento de prazos, orçamentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, reagir ou implantar aperfeiçoamento da atividade, isso e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	• Alinha os planos de atividade da(s) unidade(s) organizacional(ais) que lidera, incluindo o estudo e avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento. • Estabelece planos de contingência em função das decisões e dificuldades que antecipa. • Coordena projetos de acordo com os objetivos estratégicos da(s) unidade(s) organizacional(ais), definindo cronograma, recursos necessários, documentos 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.
TOMADA DE DECISÃO	Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, assumindo a responsabilidade pelos resultados.	• Avalia as situações e toma decisões difíceis com impacto na(s) unidade(s) organizacional(ais) que lidera e nos seus resultados, mesmo que envolvam 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) organizacional(ais) que lidera e nos resultados a longo prazo. • Assume a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da(s) unidade(s) organizacional(ais) 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 5 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
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 melhor potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que otimizem a eficácia da equipa.	• Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s) organizacional(ais) 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) organizacional(ais) que gere e promovendo um ambiente empreendedor.	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.
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(s) unidade(s) organizacional(ais) que gere com as estratégias do Governo.	• 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 perspetiva e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificados. • Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento da(s) unidade(s) organizacional(ais) que gere, e estimulca as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização.	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 II

Ficha de Avaliação de Entrevista

Concurso para provimento do cargo
Unidade de Transformação Digital (UTD) do Infarmed, I. P., cargo de direção intermédia de 2.º grau

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA

Nome do Candidato(a)	Candidato(a) N.º	1

ENTREVISTA	20

1. ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO (OMI)		4
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 pelo Presidente	20	
Nota atribuída pelo 1.º vogal	20	
Nota atribuída pelo 2.º vogal	20	
2. ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (OR)		4
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		
Nota atribuída pelo Presidente	20	
Nota atribuída pelo 1.º vogal	20	
Nota atribuída pelo 2.º vogal	20	
3. COMUNICAÇÃO (C)		2
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 pelo Presidente	20	
Nota atribuída pelo 1.º vogal	20	
Nota atribuída pelo 2.º vogal	20	
4. ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS (OPGP)		2
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 pelo Presidente	20	
Nota atribuída pelo 1.º vogal	20	
Nota atribuída pelo 2.º vogal	20	
5. TOMADA DE DECISÃO (TD)		2
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		
Nota atribuída pelo Presidente	20	
Nota atribuída pelo 1.º vogal	20	
Nota atribuída pelo 2.º vogal	20	
6. LIDERANÇA (L)		4
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 pelo Presidente	20	
Nota atribuída pelo 1.º vogal	20	
Nota atribuída pelo 2.º vogal	20	
7. VISÃO ESTRATÉGICA (VE)		2
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 pelo Presidente	20	
Nota atribuída pelo 1.º vogal	20	
Nota atribuída pelo 2.º vogal	20	

ANEXO III

Aviso (extrato) de abertura de procedimento

SUMÁRIO: Abertura de procedimento concursal para o cargo de Diretor(a) da Unidade de Transformação Digital (UTD), 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 22 de outubro 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 Diretor(a) da Unidade de Transformação Digital (UTD) do INFARMED, I. P., diretamente dependente do Conselho Diretivo.

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.

23 de outubro de 2026 – O Presidente do Conselho Diretivo, Rui Santos Ivo.

ANEXO IV

Oferta de Emprego

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 Transformação Digital (UTD)

Remuneração: 2.867,27 EUR

Suplemento Mensal: 213,67 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 UTD as funções previstas no artigo 21.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) Adaptar e concretizar a transformação digital mediante a evolução do ecossistema do medicamento, dispositivos médicos e produtos de saúde reforçando o sistema regulamentar;

b) Articular e alinhar o contínuo desenvolvimento da estratégia digital com as necessidades de resultados nacionais, europeus e internacionais, focado no desenvolvimento de pessoas, processos e tecnologia;

c) Acompanhar e coordenar o desenvolvimento e a adoção de soluções inovadoras, que promovam a otimização, a simplificação e a eficiência de processos e procedimentos;

d) Acompanhar e desenvolver estratégias e políticas para a inovação no INFARMED, I. P.;

e) Colaborar com outras entidades relevantes da Administração Pública em áreas afins ou complementares.

Habilitação Literária:

Licenciatura.

Descrição da Habilitação:

Licenciatura nas áreas de informática, ciências informáticas e ciências da gestão, bem como áreas afins.

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:

Será aplicada a Entrevista Pública como método de seleção

Composição do Júri:

Presidente: Prof. Rui Santos Ivo, Presidente do Conselho Diretivo do INFARMED, I. P.;

1.º Vogal: Prof. Doutor Henrique Martins, Médico e Professor Universitário;

2.º Vogal: Dr. António Alexandre, Vogal do Conselho de Administração ULS Loures/Odivelas.

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;

d) Posse, no mínimo, de 2 anos de experiência profissional na área de atividade do cargo a prover.

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, 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 via eletrónica, para o email: recrutamento@infarmed.pt.

Contacto:

21 798 72 33; recrutamento@infarmed.pt.

Data de Publicitação:

...

Data Limite:

...

Observações Gerais:

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.