

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 décimo oitavo dia do mês de fevereiro 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 16 de janeiro 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: 345 - Gestão e administração, 340/349 - Ciências empresariais, 480 Informática, 481 Ciências informáticas, 482 Informática na ótica do utilizador, 489 Informática e 523 Eletrónica e automação.
- 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	16 valores
Mestrado em área relacionada com o cargo a prover	18 valores
Doutoramento	19 valores
Doutoramento em área relacionada com o cargo a prover	20 valores

A pontuação obtida não poderá ultrapassar os 20 valores, independentemente de o(a) candidato(a) ser detentor de vários graus académicos, valendo, nesse caso, o grau mais relevante.

- ii. Experiência profissional geral (EPG), em que se ponderará o tempo do exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, para cujo exercício ou provimento seja legalmente exigível uma licenciatura (EFP), e ainda do exercício de cargos dirigentes, ainda que em substituição, de coordenação e ou supervisão (ECD) (sendo, neste caso, majorado o exercício na área de atividade do cargo a prover), de acordo com os seguintes parâmetros:

➤ EFP:

EFP	Valoração
≥ 4 anos e até menos de 5 anos	10 valores
≥ 5 anos até menos de 8 anos	14 valores
≥ 8 anos até menos de 12 anos	16 valores
≥ 12 anos até menos de 14 anos	18 valores
≥ 14 anos	20 valores

➤ ECD:

ECD	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 3 anos	7 valores	9 valores
Experiência em cargo de dirigente de 3 anos até menos de 6 anos	9 valores	11 valores
Experiência em cargo de dirigente de 6 anos até menos de 10 anos	11 valores	13 valores
Experiência em cargo de dirigente de 10 anos até menos de 15 anos	13 valores	15 valores
Experiência em cargo de dirigente de 15 ou mais anos	15 valores	17 valores
Experiência em cargo de dirigente nos últimos 3 anos	+ 3 valores	+ 3 valores

A classificação a atribuir a este fator será efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$EPG = (EFP + ECD) \div 2$

- iii. Experiência profissional específica (EPE), em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do cargo a prover (enquanto técnico superior ou equiparado), de acordo com o seguinte:

EPE	Valoração
Ausência de experiência	0 valores
< 3 anos	10 valores
≥ 3 anos até menos de 6 anos	12 valores
≥ 6 anos até menos de 10 anos	15 valores
≥ 10 anos	17 valores
Experiência específica exercida nos últimos 3 anos	+ 3 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.

- A participação em ações de formação será pontuada até a um máximo de 20 valores, tendo em conta o número de ações de formação que se enquadrem no quadro seguinte:

Duração de cada ação de formação	Valoração
Inferior a 14 horas	0 valores
Entre 14 e 35 horas	2 valores
Entre 36 e 70 horas	4 valores
Entre 71 e 100 horas	6 valores
Mais de 100 horas	10 valores
Ações de formação para dirigentes e ou pós-graduadas	+1 valor por cada ação

- 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 HA e ao fator EPE, e de um peso relativo de 1 aos demais, resultando na seguinte fórmula a aplicar para apuramento da classificação final do método:

$$AC = (2 \times HA + EPG + 2 \times EPE + FP) \div 6$$

- 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, 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.

6. 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:

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

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 5 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.

O Presidente do Júri,

Prof. Rui Santos Ivo

O Vogal,

Prof. Doutor Henrique Martins

O Vogal,

Dr. António Alexandre

Anexos: 5 documentos.

Anexo I

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**

Avaliação Curricular (AC)

Candidato(a):

Habilitações Académicas (HA)	Valoração	(X)
Licenciatura pós-Bolonha	12 valores	
Licenciatura pré-Bolonha	14 valores	
Mestrado	16 valores	
Mestrado em área relacionada com o cargo a prover	18 valores	
Doutoramento	19 valores	
Doutoramento em área relacionada com o cargo a prover	20 valores	

Classificação obtida na HA 0

Exercício de Funções Públicas (EFP)	Valoração	(X)
≥ 4 anos e até menos de 5 anos	10 valores	
≥ 5 anos e até menos de 8 anos	14 valores	
≥ 8 anos e até menos de 12 anos	16 valores	
≥ 12 anos e até menos de 14 anos	18 valores	
≥ 14 anos	20 valores	

Classificação obtida na EFP 0

Exercício de Cargos Dirigentes (ECD)	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 3 anos	7 valores		9 valores	
Experiência em cargo de dirigente de 3 anos até menos de 6 anos	9 valores		11 valores	
Experiência em cargo de dirigente de 6 anos até menos de 10 anos	11 valores		13 valores	
Experiência em cargo de dirigente de 10 anos até menos de 15 anos	13 valores		15 valores	
Experiência em cargo de dirigente de 15 ou mais anos	15 valores		17 valores	
Experiência em cargo de dirigente nos últimos 3 anos	(+) 3 valores		(+) 3 valores	

Classificação obtida na ECD 0

Experiência Profissional Geral = (EFP + ECD) / 2 0

Experiência Profissional Específica (EPE)	Valoração	(X)
Ausência de experiência	0 valores	
< 3 anos	10 valores	
≥ 3 anos e até menos de 6 anos	12 valores	
≥ 6 anos e até menos de 10 anos	15 valores	
≥ 10 anos	17 valores	
Experiência específica nos últimos 3 anos	(+) 3 valores	

Classificação obtida na EPE 0

Duração das ações de formação	Valoração	N.º Ações	Classificação
Inferior a 14 horas	0 valores		
Entre 14 e 35 horas	2 valores		
Entre 36 e 70 horas	4 valores		
Entre 71 e 100 horas	6 valores		
Mais de 100 horas	10 valores		
Ações de formação para dirigentes e/ou pós-graduadas	mais 1 ponto por cada ação		

Classificação obtida na FP 0

Fórmula: AC = (2 x HA + EPG + 2 x EPE + FP) ÷ 6

Classificação Final da AC 0

Anexo II

Anexo II da Ata nº 1 - GRELHA CLASSIFICATIVA DA ENTREVISTA PÚBLICA							
Tipologia	N.º	Parâmetro	Descrição da competência	Comportamentos	Escala		
					Insuficiente	Suficiente	Bom
					4	8	12
							16
							20
1	Nuclear	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 permitam 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 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 evidência comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
2	Nuclear	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.	- 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. - Conhece metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.	Não corresponde em nenhum comportamento e evidência comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
3	Funcional	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 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 evidência comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
4	Funcional	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.	- 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, orientamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas.	Não corresponde em nenhum comportamento e evidência comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
5	Funcional	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.	- Assume a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promove um ambiente empoderador. - 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 gere e promove um ambiente empoderador.	Não corresponde em nenhum comportamento e evidência comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
6	Dirigente	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.	- Refletir a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promove um ambiente empoderador. - 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 promove um ambiente empoderador.	Não corresponde em nenhum comportamento e evidência comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.
7	Dirigente	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.	- 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 sustentabilidade.	Não corresponde em nenhum comportamento e evidência comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.	Corresponde inteiramente ao perfil apenas em 1 ou 2 comportamentos.	Supera o nível de proficiência descrito num ou mais do que um comportamento e corresponde inteiramente nos restantes.

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) 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.		4
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) 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.		4
Nota atribuída pelo Presidente	20	
Nota atribuída pelo 1.º vogal	20	
Nota atribuída pelo 2.º vogal	20	
3. 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.		2
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) 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.		2
Nota atribuída pelo Presidente	20	
Nota atribuída pelo 1.º vogal	20	
Nota atribuída pelo 2.º vogal	20	
5. 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.		2
Nota atribuída pelo Presidente	20	
Nota atribuída pelo 1.º vogal	20	
Nota atribuída pelo 2.º vogal	20	

6. 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.	4						
Nota atribuída pelo Presidente Nota atribuída pelo 1.º vogal Nota atribuída pelo 2.º vogal	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 20%; text-align: center;">20</td></tr> <tr><td></td><td style="text-align: center;">20</td></tr> <tr><td></td><td style="text-align: center;">20</td></tr> </table>		20		20		20
	20						
	20						
	20						
7. 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.	2						
Nota atribuída pelo Presidente Nota atribuída pelo 1.º vogal Nota atribuída pelo 2.º vogal	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;"></td><td style="width: 20%; text-align: center;">20</td></tr> <tr><td></td><td style="text-align: center;">20</td></tr> <tr><td></td><td style="text-align: center;">20</td></tr> </table>		20		20		20
	20						
	20						
	20						
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)							

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 Transformação Digital (UTD), do INFARMED, I. P., diretamente dependente do Conselho Diretivo

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 16 de janeiro 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.

data - A Diretora dos Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais, Ana Rita Lopes Mendes Aleluia.

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:

- 345 - Gestão e administração,
- 340/349 - Ciências empresariais,
- 480 Informática,
- 481 Ciências informáticas,
- 482 Informática na ótica do utilizador,
- 489 Informática e
- 523 Eletrónica e automação.

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 carácter eliminatório;
- 2.ª fase (fase final) – Entrevista Pública.

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.

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:

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.