

**Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior para exercer funções de apoio ao Ensino, Investigação e Serviços no Departamento de Ciências Farmacêuticas e do Medicamento da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa**

**ATA N.º 1**

Ao vigésimo sétimo dia do mês de junho de dois mil e vinte e cinco, pelas 12 horas, reuniu nas instalações da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa (FFUL), na sequência do despacho autorizador da Senhora Diretora da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, de 26 de junho de 2025, o Júri do procedimento em epígrafe, destinado a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior constante no mapa de pessoal não docente da FFUL, para o exercício de funções de apoio ao Ensino, Investigação e Serviços no Departamento de Ciências Farmacêuticas e do Medicamento (DCFM), constituído por: -----

Presidente: Maria do Rosário Beja de Figueiredo Gonzaga Bronze, Professora Catedrática da FFUL; -----

1.ª Vogal Efetivo: Andreia Sofia Pinto Valente, Coordenadora do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos da Área de Recursos Humanos e Apoio à Gestão da FFUL; -----

2.ª Vogal Efetiva: Filipa Calado Rodrigues, Técnica Superior do Núcleo de Gestão de Pessoal da Área de Recursos Humanos e Gestão Documental da FFUL; -----

A Presidente deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, nos termos do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que foi aceite por todos: -----

1. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências; -----
2. Fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção: -----
  - Prova de Conhecimentos (PC); -----
  - Avaliação Psicológica (AP); -----
  - Avaliação Curricular (AC); -----
  - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----
3. Sistema de Classificação Final. -----

4. Definição e aprovação dos critérios referentes à Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. -----  
-----

Da definição dos itens de trabalho propostos será elaborado o respetivo aviso a publicar para abertura de procedimento concursal, tendo em conta o conteúdo das informações autorizadas para a abertura do procedimento. -----  
-----

**1. Definição dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o preenchimento do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competências: -----**

Os requisitos gerais de admissão a aplicar, até à data-limite para apresentação das candidaturas, são os definidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP). -----

Como requisito específico define-se a titularidade de licenciatura, nos termos do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP. -----

Constituem condições preferenciais: -----

- Ser titular de uma licenciatura, mestrado ou doutoramento em Ciências Farmacêuticas, Química, Bioquímica ou áreas afins, não sendo permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional e áreas afins; -----
- Possuir formação avançada nas áreas da Química Analítica e/ou Orgânica e/ou Inorgânica e/ou Bioquímica; -----
- Ter experiência na organização de laboratórios de Ensino, Investigação e Serviços, nomeadamente: na gestão de materiais, reagentes e resíduos produzidos, na preparação de aulas laboratoriais, na capacidade de utilização e manutenção de equipamentos e no conhecimento das normas de segurança e higiene; -----
- Ter conhecimento das metodologias analíticas usadas no Ensino, Investigação e Serviços, nomeadamente técnicas de Química Analítica Instrumental, incluindo técnicas espectroscópicas moleculares e atómicas, eletroquímicas e

7EB  
Av.  
Vol.

separativas, como cromatografia líquida e gasosa, associadas a espectrometria de massa e ressonância magnética nuclear; -----

- Ter capacidade para exercer funções de modo independente e proativo no planeamento, programação, avaliação e aplicação de metodologias e elaboração de pareceres e relatórios, com diversos graus de complexidade, que fundamentam e preparam a tomada de decisão no apoio ao Ensino, Investigação e aos Serviços de extensão universitária; -----
- Ter conhecimentos de informática na ótica do utilizador, nomeadamente o domínio de ferramentas informáticas que incluem: -----
  - i. Word, Excel e PowerPoint, de modo a criar bases de dados que permitam uma melhor eficácia na execução das tarefas acima descritas; -----
  - ii. softwares para aquisição e tratamento de dados; -----
  - iii. criar, curar e utilizar de bases de dados; -----
  - iv. análise estatística de resultados; -----
- Ter capacidade para auxiliar na gestão de projetos de investigação; -----
- Demonstração de conhecimentos, formação técnica e experiência profissional essenciais para o desempenho das funções descritas; -----
- Domínio de excelência da língua portuguesa e proficiência da língua inglesa (oral e escrita); -----

**2. Métodos de seleção e fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção:** -----

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, serão adotados os seguintes métodos de seleção: -----

- a. Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). -----
- b. Métodos de seleção facultativos: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----
- c. Nos termos do disposto no n.º 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a



neg

Av.

PR

atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção serão os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

### 2.1. Faseamento dos métodos de seleção: -----

Considerando a opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, aposta na urgência do procedimento concursal, considera-se, desde já, fasear a utilização dos métodos de seleção, nos termos estabelecidos no artigo 19.º da Portaria. -----

Neste caso, o método de seleção seguinte (Avaliação Psicológica/Entrevista de Avaliação de Competências) apenas será aplicado aos 20 primeiros candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular (1.ª tranche), que serão convocados por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional. -----

O procedimento concursal prossegue com esta tranche de candidatos e culmina na respetiva lista unitária de ordenação final, que se manterá válida por 18 meses a contar da data da sua homologação. -----

Os demais candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular, mas que, pela nota obtida e opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, não integrem a 1.ª tranche, se caso disso, ficarão dispensados da aplicação do 2.º método, considerando-se excluídos até ao esgotamento da lista unitária de ordenação final resultante da 1.ª tranche. -----

Relativamente a cada um dos métodos, o Júri deliberou o seguinte: -----

**2.2. Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. -----

7/2/23  
\*

A prova é escrita, de natureza teórica e de realização individual. Terá a duração de 90 minutos e versará sobre os temas especificados no Anexo I. Para a sua realização, os candidatos deverão ser portadores de documento de identificação pessoal válido, sob pena de não poderem realizar a prova. -----

A PC terá um coeficiente de ponderação de 70% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores. Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores. -----

**2.3. Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

A AP é valorada através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, tendo carácter eliminatório para os candidatos cuja avaliação recaia nesta última menção, ou que não compareçam à mesma. -----

**2.4. Avaliação Curricular (AC):** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a Habilitação Académica ou nível de qualificação (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD). -----

A AC terá um coeficiente de 70% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores. Serão excluídos os candidatos que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores. -----

A classificação da AC será obtida pela soma dos valores dos parâmetros a seguir indicados, com as seguintes valorações: -----

**Habilitação Académica (HA) (20 valores no máximo)** -----

- Licenciatura em Ciências Farmacêuticas, Química, Bioquímica ou áreas afins (12 valores); -----
- Licenciatura em outras áreas (10 valores); -----

MAB  
Au.  
P.R.

- Mestrado em Ciências Farmacêuticas, Química, Bioquímica ou áreas afins (15 valores); -----
- Doutoramento em Ciências Farmacêuticas, Química, Bioquímica ou áreas afins (20 valores); -----

**Formação Profissional (FP) (20 valores no máximo):** Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas, bem como a formação seja considerada pertinente para a função, aplicável na Administração Pública. -----

- Com nenhuma ação de formação profissional (0 valores); -----
- Com ações de formação pertinentes para a execução da função, nos últimos 3 anos (10 valores+(número de horas de formação/85)); -----

**Experiência Profissional (EP) (20 valores no máximo):** A experiência profissional será considerada nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, tendo em conta a sua relevância e duração e será avaliada tendo por base a análise do *Curriculum Vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o(a) candidato(a) exerce/exerceu funções. -----

- Inferior a 1 ano (2 valores); -----
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos (6 valores); -----
- Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos (10 valores); -----
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 7 anos (14 valores); -----
- Igual ou superior a 7 anos e inferior a 9 anos (18 valores). -----
- Superior a 9 anos (20 valores); -----

**Avaliação de Desempenho (AD) (20 valores no máximo):** Será calculada a média aritmética simples da avaliação de desempenho nos últimos 3 biénios de serviço de acordo com a seguinte valoração para cada uma das classificações de desempenho obtidas: -----

- Desempenho Inadequado ou ausência de avaliação (aplicável aos candidatos sem vínculo, bem como aos candidatos com vínculo de emprego público, mas sem avaliação) (8 valores); -----
- Adequado (12 valores); -----
- Relevante (16 valores); -----
- Excelente (20 valores). -----

**2.5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

As competências que serão avaliadas têm como base a lista de competências constante da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, e os respetivos comportamentos definidos para avaliação do padrão médio de comportamento, sendo no caso da carreira de Técnico Superior avaliadas as seguintes competências: -----

- **Orientação para o Serviço Público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----
- **Orientação para a Colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. -----
- **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. -----
- **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. -----

- **Iniciativa:** Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. -----

A pontuação atribuída às competências será feita de acordo com a seguinte escala de valoração: -----

- Não apresenta ou apresenta apenas um dos comportamentos do padrão médio de competências (1 valor); -----
- Apresenta entre dois a três comportamentos do padrão médio de competências (2 valores); -----
- Apresenta na totalidade os comportamentos que definem o padrão médio da competência (3 valores); -----
- Apresenta o padrão médio de um dos comportamentos de superação (4 valores); -----
- Apresenta o padrão médio e pelo menos dois dos comportamentos de superação (5 valores). -----

A classificação final da EAC resulta da média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências avaliadas, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão excluídos os candidatos que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores. -----

A EAC tem um coeficiente de 30% na Classificação Final (CF). -----

### 3. Sistema de classificação final: -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção,



NER  
Au.  
FR.

expressa numa escala de 0 a 20 valores (n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro), mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = PC \times 70\% + EAC \times 30\% \text{ -----}$$

Para os candidatos que se encontrem na situação descrita na alínea b) do n.º 2 da presente ata, a Classificação Final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = AC \times 70\% + EAC \times 30\% \text{ -----}$$

3.1. Os métodos de seleção são eliminatórios, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes e tenham obtido a menção de *Não Apto* na Avaliação Psicológica. -----

3.2. A Avaliação Psicológica não é valorada. -----

3.3. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados é equivalente à desistência do presente procedimento concursal, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

3.4. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se como método de desempate os critérios estabelecidos nas disposições legais vigentes e posteriormente o critério da primazia na submissão da candidatura – data e hora. -----

O Júri deliberou ainda aprovar o modelo das fichas de Avaliação Curricular (AC) e da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que fazem parte integrante da presente Ata (Anexos II e III), não acessíveis para consulta. -----

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações que este efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. -----

Nada mais havendo a deliberar, foi encerrada a reunião e decidido lavrar a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todas as membros do Júri presentes.



A Presidente,

Maria do Rosário Beja de Figueiredo Góncaga Bronze  
Professora Catedrática da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa

1.ª Vogal Efetiva,

Andreia Sofia Pinto Valente  
Coordenadora do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos da Área de Recursos Humanos e Apoio à  
Gestão da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa

2.ª Vogal Efetiva,

Filipa Calado Rodrigues  
Técnica Superior do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos da Área de Recursos Humanos e Apoio à  
Gestão da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa

**Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior para exercer funções de apoio ao Ensino, Investigação e Serviços no Departamento de Ciências Farmacêuticas e do Medicamento da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa**

**ANEXO I**

**Bibliografia e Legislação para a Prova de Conhecimentos**

**A — Área Administrativa Geral:**

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto e n.º 18/2016, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012 de 31 de dezembro, bem como pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — artigos 89.º a 91.º (Estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública — SIADAP);
- Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro;

**B — Área de Organização Administrativa da Universidade de Lisboa e da Faculdade de Farmácia:**

- Estatutos da Universidade de Lisboa (Despacho Normativo n.º 14/2019, de 10 de maio, alterado pelo Despacho Normativo n.º 8/2020, de 4 de agosto e pelo Despacho Normativo n.º 17/2024, de 21 de novembro);
- Carta de Direitos e Garantias da Universidade de Lisboa (Anexo II ao Despacho n.º 6441/2015, de 27 de junho, retificado pela Declaração de Retificação n.º 650/2015, de 31 de julho);
- Código de Conduta e Boas Práticas da Universidade de Lisboa (Anexo III ao Despacho n.º 6441/2015, de 27 de junho, retificado pela Declaração de Retificação n.º 650/2015, de 31 de julho);
- Estatutos da Faculdade de Farmácia (Despacho n.º 9404/2024, de 16 de agosto);
- Regulamento de apoio a Atividades Docentes, Investigadores e Pessoal Não Docente da Universidade de Lisboa (Despacho n.º 11685/2013, de 9 de setembro);

**C — Área de Segurança e Saúde no Trabalho:**

- Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio (Procede à alteração do Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro, que consolida as prescrições mínimas em matéria de Proteção dos Trabalhadores contra os Riscos para a Segurança e Saúde devido à Exposição a Agentes Químicos no Trabalho e transpõe a Diretiva n.º 2009/161/EU, da Comissão, de 17 de dezembro de 2009 e altera o Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro, que Regula a Proteção dos Trabalhadores contra os Riscos ligados à Exposição a Agentes Cancerígenos ou Mutagénicos durante o Trabalho);
- Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro (Procede à segunda alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no

Trabalho e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio, que transpõe para a Ordem Jurídica Interna a Diretiva n.º 93/103/CE, do Conselho, de 23 de novembro, relativa às Prescrições Mínimas de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo dos Navios de Pesca);

- Decreto-Lei n.º 220/2012, de 10 de outubro (Classificação, Rotulagem e Embalagem de Substâncias e Misturas)
- Decreto-Lei n.º 98/2010, de 11 de agosto (Estabelece o Regime a que obedece a Classificação, Embalagem e Rotulagem das Substâncias Perigosas para a Saúde Humana ou para o Ambiente);

#### **D – Legislação Específica de Manipulação de Agentes Químicos e Biológicos:**

- Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro
- Regulamento (CE) n.º 1272/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, que altera e revoga as Diretivas 67/548/CEE e 1999/45/CE, e altera o Regulamento (CE) n.º 1907/2006 (Texto relevante para efeitos do EEE)
- Lei n.º 102/2009, alterada pela Lei n.º 3/2014 → estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, incluindo a manipulação de substâncias perigosas.
- Diretiva 2004/10/CE-harmoniza na União Europeia a aplicação das BPL para substâncias químicas.