



Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho, da carreira e categoria de Técnico Superior (de laboratório), para o CHRC - Comprehensive Health Research Centre, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Universidade de Évora

Alm  
1737  
desde

#### Ata n.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de Abril do ano de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas, no CHRC – CLAV da Universidade de Évora, reuniram os membros efetivos do Júri do concurso referido em epígrafe, sendo Presidente Armando Raimundo e vogais efetivos Ana Advinha e Maria Manuela Santos com a seguinte ordem de trabalhos:

**Ponto único:** Fixação dos critérios e parâmetros de avaliação bem como a sua ponderação e aprovação do sistema de valoração final a adotar no procedimento concursal para cada método de seleção, do concurso para técnico superior.

**Nível habilitacional:** Para o presente procedimento é solicitada formação de nível 7 – mestrado, em Ciências farmacêuticas/farmácia ou áreas afins, sem possibilidade de substituição ao nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

**Caracterização do posto de trabalho:** O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira geral de Técnico Superior, tal como descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei nº 35/2004, de 20 de junho (LTFP), nomeadamente:

Gestão operacional e logística de laboratórios afetos às atividades de investigação na área específica das Ciências Farmacêuticas, nomeadamente: Farmacologia, Farmacognosia, Toxicologia e Tecnologias Farmacêuticas.

#### **Tarefas a desempenhar:**

Prestar apoio à gestão e logística de laboratórios na área das Ciências Farmacêuticas, nomeadamente:

- Gestão dos laboratórios da área específica das Ciências Farmacêuticas
- Apoio ao funcionamento desses laboratórios e das atividades que neles decorrem
- Garantir o cumprimento das normas de funcionamento e segurança
- Controlo de stocks e manutenção dos equipamentos
- Garantir a adequada gestão de resíduos
- Registos no âmbito da gestão de qualidade
- Preparação das atividades laboratoriais
- Análise de dados laboratoriais
- Garantir o cumprimento das normas de segurança dos laboratórios
- Garantir o cumprimento do regulamento dos laboratórios

#### **Requisitos preferenciais para o posto de trabalho:**

- Domínio da língua portuguesa falada e escrita
- Competências de língua inglesa falada e escrita
- Experiência de trabalho laboratorial
- Formação de base área das Ciências Farmacêuticas/Farmácia
- Competências em tecnologias de informação e comunicação

Am  
Nos  
Anexo

**Competências:**

- Orientação para resultados
- Orientação para o serviço público
- Planeamento e organização
- Análise de informação e sentido crítico
- Conhecimentos especializados e experiência
- Adaptação e melhoria contínua
- Iniciativa e autonomia
- Inovação e qualidade
- Otimização de recursos
- Responsabilidade e compromisso com o serviço
- Comunicação, trabalho de equipa, cooperação, coordenação e relacionamento interpessoal

**Métodos de seleção:** Nos termos do nº 2 do artigo 36º da LTFP, no recrutamento de candidatos com vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do presente posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes (a não ser que os afaste, por escrito, no formulário de candidatura):

- a) Avaliação curricular (AC) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida no último período de avaliação;
- b) Entrevista de avaliação das competências (EAC) na qual se visa aferir, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- a) Prova de conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função;
- b) Avaliação psicológica (AP) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos;
- c) Entrevista de avaliação das competências (EAC) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Nos termos do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção têm carácter eliminatório pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, uma menção classificativa de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

**A Prova de conhecimentos (PC)**, assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Será realizada numa única fase, com a duração de 90 minutos, sem consulta e incidirá sobre os seguintes temas:

- a) Farmacologia  
Ritter J, Flower RJ, Henderson G, Loke YK, MacEwan DJ, Robinson ESJ, et al. Rang and Dale's pharmacology. Elsevier; 2024. 850 p.
- b) Toxicologia  
Peña-Fernández A, Evans MD, Cooke MS. Toxicology for the health and pharmaceutical sciences. Taylor & Francis; 2022. 512 p.
- c) Farmacognosia  
Proença da Cunha A. Farmacognosia e fitoquímica. Fundação Calouste Gulbenkian; 2009. 670 p.
- d) Tecnologia Farmacêutica  
Lieberman HA, Lachman L, Schwartz JB. Pharmaceutical dosage forms. volume 1: tablets. Marcel Dekker; 1989. 592 p.
- e) Métodos e Técnicas de Laboratório  
Pombeiro AJLO. Técnicas e Operações Unitárias em Química Laboratorial. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian; 2003. 1070 p.

Para efeitos de valoração da Prova de Conhecimento (PC), considera-se uma ponderação de 0,70, devendo os candidatos obter uma pontuação igual ou superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda serão eliminados.

**A Avaliação Curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas nas áreas de atividade inerentes ao posto de trabalho em referência (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho correspondente ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas à dos postos de trabalho a ocupar (AD).

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA * 0, 20) + (FP * 0, 20) + (EP * 0, 50) + (AD * 0, 10)$$

Em que:

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

Na Habilitação Académica (HA), ponderar-se-á, para além da habilitação académica de grau superior e na área de formação exigida, outros cursos de grau superior, desde que respeitantes às áreas de formação conexas às exigidas e que resulte de direto interesse ou relevante para o exercício das atividades ou funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nos termos que se passam a indicar:

|              |            |
|--------------|------------|
| Licenciatura | 16 Valores |
| Mestrado     | 18 Valores |
| Doutoramento | 20 Valores |

Na Formação Profissional (FP), serão apenas consideradas as ações de formação profissional, frequentadas nos últimos 5 anos, que resultem de direto interesse ou relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar, sendo igualmente atendida a sua atualidade e duração. Não serão consideradas as ações de formação de suporte ou generalistas. Assim, o fator FP será valorado do modo seguinte:

|                              |            |
|------------------------------|------------|
| Sem formação                 | 0 Valores  |
| Entre 1h e 40h de formação   | 5 Valores  |
| Entre 41 h e 80h de formação | 10 Valores |
| Entre 81h e 120h de formação | 15 Valores |
| Mais que 120h de formação    | 20 Valores |

Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 7 horas por cada dia.

A Experiência Profissional (EP), expressa numa escala de 0 a 20 valores, será avaliada tendo em consideração o desempenho efetivo de funções na área do procedimento concursal, pela média aritmética simples dos seguintes subitens:

EP1: Experiência em trabalho de investigação e desenvolvimento em contexto laboratorial

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| Sem experiência               | 0 Valores  |
| Experiência até 1 ano         | 10 Valores |
| Experiência entre 1 e 3 anos  | 15 Valores |
| Experiência de mais de 3 anos | 20 Valores |

EP2: Experiência em manutenção de equipamentos, gestão de stocks, gestão de risco e segurança laboratorial

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| Sem experiência               | 0 Valores  |
| Experiência até 1 ano         | 10 Valores |
| Experiência entre 1 e 3 anos  | 15 Valores |
| Experiência de mais de 3 anos | 20 Valores |

EP3: Experiência na área da farmácia/ciências farmacêuticas

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| Sem experiência               | 0 Valores  |
| Experiência até 1 ano         | 10 Valores |
| Experiência entre 1 e 3 anos  | 15 Valores |
| Experiência de mais de 3 anos | 20 Valores |

A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a 3 anos, devidamente homologada, sendo atribuída a seguinte pontuação por cada período avaliado:

|                            |            |
|----------------------------|------------|
| Desempenho inadequado      | 0 Valores  |
| Desempenho regular         | 10 Valores |
| Desempenho bom e muito bom | 15 Valores |
| Desempenho excelente       | 20 Valores |

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho, ser-lhe-á atribuído 10 valores.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**A Entrevista de avaliação das competências (EAC)**, será efetuada com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação.

A EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e serão avaliadas as seguintes competências:

- a) Orientação para resultados
- b) Orientação para o serviço público
- c) Planeamento e organização
- d) Análise de informação e sentido crítico
- e) Conhecimentos especializados e experiência
- f) Adaptação e melhoria contínua
- g) Iniciativa e autonomia
- h) Inovação e qualidade
- i) Otimização de recursos
- j) Responsabilidade e compromisso com o serviço
- k) Comunicação, trabalho de equipa, cooperação, coordenação e relacionamento interpessoal

**A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A AP é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, tendo carácter eliminatório.

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e resulta das seguintes fórmulas:

- a) Para os candidatos com vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do presente posto de trabalho, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

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

- b) Nos restantes casos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

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

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

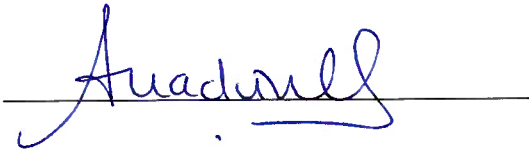
PC = Prova de conhecimentos.

Nada mais havendo a tratar, pelas ... horas encerrou-se a sessão e para que conste se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os presentes.

O Presidente

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'P' followed by a wavy line, positioned above a horizontal line.

Os Vogais

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Anadunel', positioned above a horizontal line.A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. A. S. S. S.', positioned above a horizontal line.